

PROCÈS-VERBAL DU GT QUESTIONS PATRONALES

08.11.2023 (10h00 à 13h00)

Lieu : salle AMA

Présent.es

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Allard Aymeric | Diogènes |
| 2. Damaz Henri | Espoir |
| 3. Devroey Maud | La Maison Rue Verte |
| 4. DHondt Mélodie | Source asbl |
| 5. Fuks Geneviève | Escale |
| 6. Jambers Anita | Pierre d'Angle |
| 7. Karacaoglu Murat | Source asbl |
| 8. Marchetti Sabine | CPVCF |
| 9. Martiat L. | Les Petits Riens |
| 10. Moerman Tiffany | Consigne Art 23 – Espace social télé service |
| 11. Sadzot Marie | L'Ilot asbl |
| 12. Schkoda Nicolas | Restojet |
| 13. Tinlot Christine | Le Refuge Bruxelles |
| 14. Vital Caroline | Les Foyers d'Accueil |
| 15. Christine Vanhessen | AMA |
| 16. Josiane Wautier | AMA |
| 17. Bastien Van Lierde | AMA |

Excusé.es

Laurence Mouchart (Maison maternelle Paul Henricot)
Christine Bruelemans (Home Victor Du Pré)
Isabelle Lebacq (Eglantier)
Audrey Sotiau (Espérance)

ETAT DES LIEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DES ANM 2021-2024

WALLONIE

Arrêté de subventionnement ANM

Arrêté transmis par l'administration le 6.11.2023 suite à un retard dans le traitement par l'Administration et l'inspection des finances.

Des difficultés dans l'application ou l'utilisation des subventions sont-elles constatées par les services ?
De prime abord, non.

Pour rappel, si une subvention n'est pas utilisée (ou utilisée partiellement), le montant non utilisé devra être remboursé.

Evaluation des mesures existantes

ANM antérieurs

- 3 jours de congés suppl. avec embauches compensatoires
- Formations (45,35€/ETP)
- Prestations irrégulières (nuit, week-end et jours fériés)

ANM 2021-2024

- **Formation : augmentation :**
 - o 100€ en 2022
 - o 112,62€ en 2023 (45,35€ + 67,27€)
 - o Cette augmentation reste insuffisante au regard des besoins

Questions « formations » :

- Quid obligation de formation de 5 jours par travailleur et par an ?
Ce n'est pas à l'ordre du jour au niveau de la SCP pour le moment.
- Comment faire en sorte que chaque employeur propose des formations à ses travailleurs ?
Besoin de moyens financiers supplémentaire car actuellement insuffisants.
Espoir : situation stable mais des montants supplémentaires c'est toujours bien, ça donne des possibilités d'impulsion pour des petites structures voir pour les grandes structures
- **Embauches nettes supplémentaires :**
 - o 18.174,89€ en 2022
 - o 20.000€ en 2023
- **RCTT avec embauche compensatoire :**
 - o Nombre d'heures par ETP x 28,22€ (même montant qu'en 2022)
- NM public (CPAS et communes) : prime de fin d'année

Question : Quid de la valorisation des bas salaires ? Cette mesure n'est pas encore mise en œuvre, une évaluation des mesures entrées en vigueur en 2022 doit être effectuée avec les organisations syndicales. Pas d'ici 2024 (ce sera sans doute pour les prochains accords du NM).

COCOF-COCOM

Rappel : les négociations sont toujours au point mort. En effet, des simulations ont été demandées aux administrations en avril dernier. La COCOF a transmis des chiffres partiels tandis que la COCOM n'a pas transmis de chiffre.

Une nouvelle réunion entre partenaires sociaux est programmée le 16/11/2023.

Mobilité

La CCT du 26.10.2023 relative à la « Mobilité intra bruxelloise » a été signée en SCP 319.02 (la CCT sera envoyée aux membres dès réception).

La même CCT doit être signée en CP 319 (probablement en décembre).

Mise en œuvre : explication de la CCT du 26.10.2023 (voir slides) :

- Spécificité pour les travailleurs ayant déjà un abonnement avant la nouvelle mesure : des mises à jour sont possible (il faut entrer les informations via le site de FeBi directement - c'est facile à faire en cas de problème les contacter, ils sont très réactifs)
- **Quid renouvellement d'abonnement ?**
Travailleurs dont l'abonnement est déjà en cours bénéficieront de ces mesures à l'occasion du renouvellement de l'abonnement.
- **Quid abonnement pour nouveau travailleur ?**
L'employeur prend les mesures pour que le travailleur puisse bénéficier de cet abonnement au plus vite.
- **Situations particulières** : suspension ET fin de contrat (cfr. Slides)
- **Quid travailleurs qui n'y ont pas droit ?** Certains cas ont été mis en évidence et répertoriés (cfr. Slides)
- **Quid travailleurs de la crèche** (cf. La Maison Rue Verte) ? **S'agit-il de travailleurs à mettre dans le scope 1, 2 ou 3 ?**

Rappel des Scopes :

- *Scope 1 : activités relevant directement des dispositifs agréés et/ou subventionnés par la Cocom et/ou la Cocof*
- *Scope 2 : activités affectées au support direct du scope 1*
- *Scope 3 : autres activités des travailleurs au payroll des unités d'établissements bruxelloises. C'est-à-dire les activités non reconnues par la Cocom et/ou la Cocof*

« Le financement de la mesure couvrira une grande partie des travailleur-euse-s (les scopes 1 & 2). Si les asbl ont du personnel faisant partie du scope 3, elles devront financer elles-mêmes le coût des abonnements. Toutefois, au vu du gain engendré par la prise en charge financière des abonnements des travailleur-euse-s des scopes 1 & 2, et au vu du tarif très avantageux proposé par la STIB (également pour le scope 3), l'impact devrait être minime voir nul pour la grande majorité des asbl concernées ! » (Mail de FeBi du 13/07/2023)

Dans le cas de la crèche, s'il s'agit d'une activité en lien avec la maison d'accueil, l'on pourrait considérer qu'il s'agit de travailleurs du scope 2. Par prudence, il faut contacter la personne de référence à la FeBi (intrabrumob@fe-bi.org).

- **Quid travailleurs qui utilisent un vélo ou une voiture ?**

Les déplacements dans le cadre du travail/ou domicile-travail en vélo et voiture donnent également lieu à une intervention par l'employeur. Référence : CCT du 17/12/2001 relative aux frais de transport :

- art. 3 §1^{er} : [...] quel que soit le moyen de transport
 - voiture autorisée en SCP 319.02
 - voiture autorisée à partir d'une distance de 4 Km en CP 319
- art. 3 § 2 : [...] transport en commun public urbain >>> Attention nouvelle CCT « mobilité » 2023 !
- art. 3 § 3 : [...] transport s'effectuant à vélo
 - 0,15€/Km en SCP 319.02
 - 0,1487€/Km en CP 319

- **Quid travailleurs en fonds propre ?**

Voir s'il s'agit de travailleurs du scope 2 ou 3.

Rappel de la procédure :

- Les asbl font leur commande d'abonnements via le business portail de la STIB
- FeBi les valide et règle mensuellement les factures émises par la STIB (scopes 1 et 2)
- FeBi refacture par la suite les scopes 3 aux asbl s'il y en a (la facture est envoyée par mail avec un lien vers le document .pdf)

Plus d'infos :

- <https://www.fe-bi.org/fr/thema/51880/mesure-mobilite>
- <https://business.stib-mivb.be/>

Prime exceptionnelle

Tenant compte que les ANM ne sont toujours pas en vigueur (à l'exception de la mesure mobilité), une prime de fin d'année exceptionnelle sera accordée (voir point « Prime de fin d'année »).

IFIC (Institut de Classification de Fonctions)

Classification de fonctions, aller vers un alignement de toutes les fonctions. A terme, harmoniser les barèmes vers le haut. Faire une étude plus poussée pour prendre en compte toutes les informations afin d'appliquer les bonnes mesures. Mesure qui sera sûrement pris en compte pour les ANM après 2024.

CCT Tenabilité

1. droit à 3 semaines consécutives de congés : Bxl + RW : en discussion

2. horaires connus à l'avance : Bxl + RW : en discussion

3. stabilité des contrats de travail : Bxl + RW

- SCP 319.02 : CCT du 29.06.2023 relative à la stabilité des contrats de travail
- CP 319 : doit être signée (en décembre)

4. libération du temps syndical : Bxl

- SCP 319.02 : CCT du 29.06.2023 relative aux nombres de jours de formation de la délégation syndicale
- CP 319 : doit être signée en décembre

Questions relatives à la CCT « syndicale » :

- **Quid c'est quoi une formation syndicale ?**

- La CCT du 17/12/2009 précise en son article 45 :
 - « ... à leurs délégués »¹
 - « .. en vue de leur participation à des **cours de formation** qui leur permettent d'accomplir leur mission”
 - « visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de représentants du personnel »
- Pour rappel, il n'est pas demandé une preuve de suivi à une formation syndicale

PRIMES DE FIN D'ANNÉE

Les montants sont à confirmer. Un mail sera envoyé fin novembre/début décembre par l'AMA.
Pour rappel, les mécanismes d'indexation appliqués par la SCP 319.02 ne sont parfois pas les mêmes avec ceux des pouvoirs subsidiant.

Rappel :

- Pour le complément à la prime de fin d'année en COCOM, c'est Iriscare qui finance les ANM.
- Si un employeur dispose de plusieurs agréments relevant de plusieurs pouvoirs subsidiant, il est tenu d'appliquer la prime de « sa » commission paritaire. Il peut, néanmoins, décider d'aligner les montants sur les montants les plus élevés, mais dans ce cas, il ne percevra que les subventions prévues par chaque tutelle.
- Il n'y a pas de treizième mois dans le secteur.

Quid indexation de salaires pour le mois de décembre ?

Indexation de 2% le 1er décembre 2023 pour tous les barèmes.

Source :

<https://www.plan.be/databases/17-fr-indices-des-prix-a-la-consommation-previsions-d-inflation>

¹ On ne spécifie pas effectif ou suppléant par conséquent, les formations s'adressent aux 2.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS AVEC VÉHICULE PRIVÉ : MONTANT ANNUEL OU TRIMESTRIEL ?

Dans le cadre des DÉPLACEMENTS "POUR MISSIONS", si vous ou un.e travailleur.euse utilise son véhicule privé, l'employeur peut intervenir à concurrence d'une **indemnité au kilomètre**.

Actuellement, le calcul est **annuel**. Le montant maximal de cette indemnité kilométrique forfaitaire s'élève à **0,4280 €** par kilomètre parcouru pour la période du 1/07/2023 au 30/06/2024 (au lieu de 0,4170 €/km pour la période précédente).

Quelle doit être la position de l'AMA ?

Calcul Annuel :

- Avis global tendrait plus vers ce type de calcul, si c'est à l'avantage des travailleurs.
- Quid du financement (rappeler que ça coûte) ? prise en charge par l'employeur.

Calcul trimestriel :

- **Avantage** : tient compte d'une évolution plus régulière des indexations
- **Désavantage** : nécessite un suivi plus régulier des dépenses/paiements et donc moins de temps pour le travail social.
- Quid manque de personnel au sein des services ?
- Quid prise en charge par les pouvoirs subsidiant ? >>> à priori, il s'agit d'une dépense admissible

Mettre le sujet à l'ODJ de la plénière RW du 22/11 pour une concertation plus large des services wallons

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DOIVENT-ELLES ÊTRE RÉMUNÉRÉES OU RÉCUPÉRÉES ?

Heures supplémentaires : Temps supplémentaires au temps de travail prévu dans le contrat de travail initial (temps plein, temps partiel ...)

Deux types d'heures supplémentaires :

- **Surcroit extraordinaire de travail/force majeur**
 - o **Concept** : (nécessité imprévue, accident survenu ou imminent, travaux urgents aux machines et au matériel)
 - o Conditions :
 - Ne pas dépasser 11h/jour et 50h/semaine
 - En principe : Paiement de sursalaire et repos compensatoire
- **Volontaires**
 - o **Concept** : Demandée par le travailleur ET accord écrit avec employeur (6 mois renouvelable)
 - o **Conditions** :
 - Ne pas dépasser 11h/jour et 50h/semaine
 - 100h/an donnant lieu à un sursalaire :
 - 50% h prestées en semaine
 - 100% h prestées le week-end

Discussion :

Qu'est ce qui est d'application au sein des services ?

Récupération et pas payée, arrangement entre l'employeur et l'employé, pour certains services c'est prévu dans le ROI.

Quid cas de force majeur ? Ne pas quitter son poste en attente d'une relève alors que le travailleur a dépassé les 11 heures max.

Qu'est-ce que le cas de force majeur ? La notion cas de force majeur reste un peu floue.

Surcroit revêtant un caractère **extraordinaire** et donc **ni régulier ni prévisible** ; caractère imprévu peut viser aussi bien l'évènement que l'ampleur du travail à réaliser².

Quid dépassement de 11 heures par jour et le travailleur obligé de rester et continuer à travailler ? Sanction prévue pour l'employeur ?

Nous sommes en phase de recherche pour cette question et reviendrons vers vous dès qu'elle sera éclaircie.

Heures supplémentaires sont-elles subsidiées ? pas pris en charge par le pouvoir subsidiant, paiement sous fonds propre.

Quid « heures de relance » 120 heures ? Travailleur qui souhaite travailler plus pour gagner un peu plus. Il s'agit d'une signature d'une convention entre l'employeur et l'employé concerné, c'est une situation spécifique. Application lors des nouvelles mesures Covid-19, pour faciliter le fonctionnement des services (travailleurs malades) et faire tourner le service.

Que prévoit le pouvoir subsidiant en termes de financement ? **Nous sommes en phase de recherche pour cette question et reviendrons vers vous dès qu'elle sera éclaircie.**

² Art. 25 L. du 16 mars 1971.

DIVERS

Fixation des jours de fermeture collective pour 2024 :

Les jours de **vacances collectives** ou de **repos compensatoire collectif** de 2024 peuvent-être fixés par la commission paritaire. Si aucune décision n'a été communiquée au SPF Emploi pour le 31/12/2023, les dates de fermeture collective peuvent être fixées au niveau de l'entreprise.

Les jours de fermeture collective doivent être intégrés dans le règlement de travail.

Remarque : cela concerne aussi les modalités de récupération d'un jour férié que l'entreprise souhaite appliquer de manière collective [ex : 1 jour férié « tombant » un jour inhabituel de travail/samedi/dimanche]

Aidants qualifiés :

Modification de l'article 124, 1°, de la loi relative à l'exercice des professions des soins de santé, coordonnée le 10/05/2015, en vue d'y adapter la législation relative à **l'exercice de prestations techniques infirmières par un aidant proche ou par un aidant qualifié**:

Insertion d'une dérogation à l'exercice illégal de l'art infirmier afin d'apporter une réponse à l'insécurité juridique existante pour les aidants dits "qualifiés" c'est-à-dire les personnes qui, dans le cadre de leur profession ou d'une activité bénévole, exercée en-dehors d'une institution de soins, s'occupent de personnes qui doivent, dans le cadre de la vie quotidienne, recevoir certains soins infirmiers.

En l'état actuel de la législation, ces aidants risquent des poursuites pour exercice illégal de l'art infirmier s'ils veulent assister la personne dont elle s'occupe à ce sujet. Exemples : enfants ou des personnes accueilli(e)s dans les crèches, les écoles, le secteur de l'aide aux personnes en situation de handicap, les services d'aide aux familles, les mouvements de jeunesse...

Discussion :

- **Foyers d'accueil** : Ok, proposition de confier au secouriste de chaque service, tous les travailleurs sont formés au secourisme.
- **Pierre d'Angle**, public spécifique, ne pas en faire une obligation, laisser la liberté au service de l'appliquer ou pas.
Spécifier les modalités et mettre les balises nécessaires pour se protéger des éventuels risques
Attention à la réaction des pouvoirs subsidiant, garder en tête les revendications du secteur d'avoir du personnel infirmier au sein des services.
- **Source** : Décès au sein du service, vérification par le juge d'instruction et question posée : comment gérer vous la prise de médicament au sein du service ?
Encourager les services à la formation des travailleurs au secourisme