

RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALARIES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS
LUXEMBOURGEOIS

PROTOCOLE D'ACCORD
pour la période du 1^{er} avril 2021 au 31 décembre 2021

Entre les parties soussignées :

1. La FEDERATION DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS, (ci-après « la FHL »), association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-8070 Bertrange 5, rue des Mérovingiens, regroupant les établissements suivants:

- 1) Centre François Baclesse d'Esch-sur-Alzette;
- 2) Centre Hospitalier de Luxembourg ;
- 3) Centre Hospitalier du Nord, d'Ettelbruck;
- 4) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck ;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation de Luxembourg;
- 7) Fondation Emile Mayrisch, Centre de Réhabilitation du Château de Colpach ;
- 8) Hôpital Intercommunal de Steinfort ;
- 9) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg ;
- 10) Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle de Luxembourg;

Ladite FHL représentée par Monsieur Paul JUNCK, Président, et par Monsieur Sylvain VITALI, Secrétaire Général

d'une part, et

2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

A. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL),

établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Monsieur Pitt BACH Secrétaire Central de l'OGBL et Monsieur Thomas KLEIN, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL,

B. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS
Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Mandy NOESEN, Secrétaire Syndicale du LCGB et Monsieur Roger ZWALLY, Vice-Président de la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB,

d'autre part, il a été convenu d'arrêter les dispositions ci-dessous pour le renouvellement de la convention collective de travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois et dans les établissements membres de la FHL.

1. Chiffrage des mesures retenues dans la Fonction Publique :

Les éléments de la Fonction publique suivants ont été pris en compte dans le cadre la détermination de l'enveloppe CCT-FHL au niveau de la convention collective CCT-FHL :

- L'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 5 décembre 2016, à l'exception de l'augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5% déjà considéré dans le protocole d'accord CCT-FHL signé en date du 21 juin 2017 ;
- La loi du 9 mai 2018 portant notamment modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;
- L'avenant du 15 juin 2018 à l'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 5 décembre 2016 ;
- La loi du 5 mars 2019 modifiant la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat ;
- La loi du 15 décembre 2019 modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat ;
- La loi du 25 juillet 2018 portant reclassement de certaines carrières de fonctionnaires et d'employés de l'Etat.

Conformément à l'article 28 de la convention collective FHL, la commission paritaire a chiffré dans sa totalité l'impact des mesures retenues auprès de la Fonction Publique. Elle a procédé à l'analyse des différentes mesures pouvant avoir un impact sur l'enveloppe financière à déterminer.

Une partie de cette enveloppe CCT-FHL est affectée à la valorisation des dispositions de la présente CCT.

Certaines de ces mesures ont un impact financier rétroactif et donnent lieu au paiement des primes uniques suivantes :

- Allocation d'une prime unique de 2,31% du revenu de 2018
- Allocation d'une prime unique de 3,74% du revenu de 2019
- Allocation d'une prime unique de 3,53% du revenu de 2020

Ces primes seront payées au plus tard avec le décompte de salaire du mois de **juillet 2021** pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur.

Les salariés, ayant quitté l'employeur après le 1er janvier 2018 ont droit à ces primes et doivent introduire une demande en obtention de ces primes auprès de leur ancien employeur jusqu'au 30 septembre 2021 au plus tard. La demande doit être accompagnée d'une fiche de retenue d'impôt additionnelle et du numéro de compte bancaire sous format IBAN.

2. Revalorisation de la carrière CA 1

Chaque salarié classé actuellement dans la carrière CA 1 conformément à l'article 15 A) sera classé rétroactivement au 1^{er} janvier 2021 dans la nouvelle carrière CA 1 de la CCT-FHL et aura droit au nouveau nombre de points de la carrière CA 1 correspondant à son échelon au 1^{er} janvier 2021.

Les salariés, ayant quitté l'employeur après le 1^{er} janvier 2021 auront également droit au calcul rétroactif de leur carrière au 1^{er} janvier 2021.

Echelon	Carrière actuelle CA 1	Nouvelle carrière CA 1
0	117	127
1	117	127
2	123	134
3	123	134
4	129	141
5	129	141
6	135	148
7	135	148
8	141	155
9	141	155
10	147	162
11	147	162
12	153	168
13	153	168
14	159	174
15	159	174
16	164	180
17	164	180
18	169	185
19	169	185
20	174	190
21	174	190
22	179	195
23	179	195
24	184	200
25	184	200
26	189	205
27	189	205
28	189	205
29	189	205
30	189	205
31	189	205
32	189	205
33	189	205
34	189	205
35	189	205
36	189	205
37	189	205

3. Modification de l'article 11 A) 1 alinéa 2 de la CCT-FHL

L'alinéa 2 est reformulé comme suit :

*Le salarié qui atteint 50 ans au cours de l'année a droit à 2 jours de congé annuel payé supplémentaires.
Le salarié qui atteint 55 ans au cours de l'année a droit à un jour de congé annuel payé supplémentaire en plus.*

[Handwritten signatures and initials: MN, PB, and others]

4. Dispositions en cas d'incapacité de travail pour maladie planifiée

L'article 6.D) prend la teneur suivante :

6.D) LE PLAN DE TRAVAIL INITIAL (PTI)

6.D) 1. Délai de publication et durée du plan de travail initial

Le plan de travail initial est publié au moins 10 jours calendrier avant sa mise en vigueur. Chaque plan de travail initial indépendamment du type de périodes de références mensuelles choisi doit être établi pour au moins la durée d'un mois calendrier.

6.D) 2. Absences prévisibles pour congé ou incapacité de travail

Concernant les absences prévisibles, comme certains congés extraordinaires (mariage, déménagement ...), les congés éducation, les congés pour activité syndicale ou politique, les congés sportifs, les congés pour formation continue, les congés culturels ou toute autre forme de congé ou d'absence pour incapacité de travail pour cause de maladie à caractère prévisible le salarié s'engage à informer l'employeur, respectivement adresse sa demande à l'employeur, dès qu'il a connaissance de l'événement et pour le 10 du mois précédant celui au cours duquel le congé est à prendre. Si le salarié n'a eu connaissance de l'événement en question qu'après le 10 du mois précédent, il s'engage à informer son employeur dans les 48 heures après qu'il a eu lui-même l'information. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie n'a plus besoin d'informer l'employeur le jour même de son empêchement tel que prévu par l'article 121-6 du code du travail, s'il a informé l'employeur au préalable dans les conditions décrites ci-avant.

6.D) 3. Planification des incapacités de travail pour maladie

6.D) 3.a). Le plan de travail de la période concernée n'est pas encore publié (plus de 10 jours avant la fin du mois précédent le mois impacté)

En cas d'absence sur un mois entier, la PRM applicable au salarié pour le mois en question est planifié.

En cas d'absence ne couvrant pas un mois entier, les heures d'incapacité de travail pour maladie sont mises en compte sur base de la durée journalière moyenne déterminée par rapport à la PRM applicable au salarié pour le mois en question.

La durée journalière moyenne est obtenue en divisant les heures de la PRM applicable au salarié par le nombre de jours ouvrables du mois en question.

Le nombre d'heures de travail restant à planifier sur le mois représente la différence entre la PRM applicable au salarié et les heures incapacités de travail pour cause de maladie telles que déterminées ci-dessus, sans que le total des heures pour incapacités de travail pour maladie et les heures travaillées sur le mois ne puissent excéder la période de référence mensuelle applicable.

6.D) 3.b). Le plan de travail de la période concernée est publié (moins de 10 jours avant la fin du mois précédent le mois impacté)

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, les heures de travail prévues au plan de service sont prises en compte pour le décompte du temps de travail mensuel.

5. Réduction du coupé de 1 heure à 30 minutes - pause non-rémunérée de 30 minutes

L'article 9A) de la CCT-FHL prend la teneur suivante :

9.A) TEMPS DE TRAVAIL INTERMITTENT (COUPÉ)

Le travail journalier dans le régime de travail à équipes successives ne pourra pas être coupé par une période de temps non-rémunéré sauf pour les repas pris à la cafétéria à l'initiative du salarié.

En ce qui concerne les autres régimes de travail, un coupé ne pourra être ni inférieur à une demi-heure ni supérieur à deux heures. Un seul coupé est autorisé par jour.

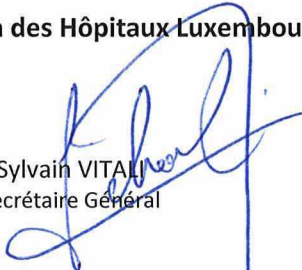
Des dérogations à ces principes restent possibles si elles font l'objet d'une demande écrite du salarié auprès de son supérieur hiérarchique ou bien d'accords de groupes conclus entre la direction et la délégation du personnel. La forme écrite d'un tel accord est obligatoire pour avoir valeur.

6. Crèches

Les parties s'engagent à trouver une solution pour pérenniser le financement des crèches exploitées par les établissements hospitaliers pour le 31 décembre 2021 au plus tard.

Fait en quatre (4) exemplaires, dont un pour chaque partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) à Bertrange, le 31 mars 2021

Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :



Sylvain VITAL
Secrétaire Général

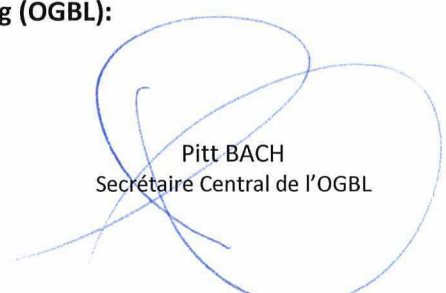


Paul JUNCK
Président

Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL):

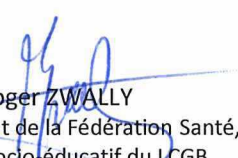


Thomas KLEIN
Président du Syndicat
Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL

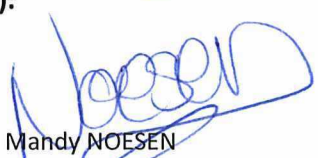


Pitt BACH
Secrétaire Central de l'OGBL

Pour le la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB):



Roger ZWALLY
Vice-Président de la Fédération Santé,
Soins et Socio-éducatif du LCGB



Mandy NOESEN
Secrétaire Syndicale du LCGB