

**Convention Collective de Travail des
salariés occupés dans les
établissements hospitaliers et dans les
établissements membres de la FHL
(CCT- FHL)**

-

Cahier de revendications 2020

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE – GÉNÉRALITÉS

❖ **Art. 2 – Durée et champ d’application**

- Réflexions de mise en place d’une seule convention collective pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et pour les salariés du secteur d’aide et de soins et du secteur social.
- Durée de la convention : à définir en fonction des résultats

CHAPITRE 1 – GESTION DE LA DURÉE DE TRAVAIL

❖ **Art. 5 - Durée de travail et sa répartition**

- Réduction du temps de travail (modalités à définir)

❖ **Art. 8 – Service de permanence**

- Réactivation du groupe de travail
- Améliorations fondamentales des modalités du système de permanence

❖ **Art. 9 – Pausés et période de repos légales et conventionnelles**

• **Art. 9 E). Repos de compensation pour travail de nuit**

- Diminution du seuil pour le congé supplémentaire pour travail de nuit

❖ Art. 11 – Congés

• Art. 11 A).5. Congé social

- Extension du congé social
 - a. Enfants qui ne font pas partie du ménage
 - b. Parents qui ne font pas partie du ménage
 - c. Conjoint ou partenaire ne vivant pas dans le ménage
 - d. Visites médicales
 - e. Visites sur ordonnance médicale
 - f. Le congé social devrait être rémunéré comme un congé de maladie.
 - g. 80 heures sur 2 années

• Art. 11 A).7. Congé de maladie

- Les jours libres prévus au plan de service et servant à compenser des heures supplémentaires déjà prestées et reconnues comme telles selon les stipulations de l'article 7 de la présente convention, restent acquis en cas de congé de maladie.
- Ajouter modalités pour **les maladies planifiées** : Ne pas avoir la possibilité de sous-passer la période de référence ou de mettre les salariés en repos.

CHAPITRE 2 - AUTRES DISPOSITIONS

❖ Art. 34 – Préretraite solidarité

- Prévoir une préretraite progressive
 - Suite à l'abolition de la préretraite solidarité au niveau national qui faisait partie de la CCT FHL, une alternative doit être proposée pour garantir un départ anticipé en retraite pour les salariés

❖ Compte épargne-temps

- Introduction d'un CET dans le secteur suite à l'évolution dans la fonction publique et la législation du CET dans le secteur privé (loi du 12 avril 2019).

CHAPITRE 3 – RÉMUNÉRATIONS

❖ Art. 14 – Détermination du début de carrière et bonification d'ancienneté

• Art. 14 B). Bonification d'ancienneté

- Abolir le maximum de la bonification : « *Les années de services antérieurement acquises par le salarié dans la profession envisagée, et prévue par la présente convention, mais non dans un établissement membre de la FHL, sont comptées à 50% avec une bonification maximale de 12 ans (6 biennales).*
- Bonification de 100% de l'ancienneté passée en CCT-SAS, respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois ou d'un secteur dont les agents sont assimilés au secteur public luxembourgeois.

❖ Art. 15 – Classification

- Revalorisation de la carrière C1
- Analyse Carrières :
 - Salariés administratifs
 - Préparateur en pharmacie
 - Infirmier spécialisé
 - Kiné avec Master

❖ Suppléments en cas de dispense par l'employeur (COVID-Pandémie)

- Suppléments du Dimanche, des jours fériés et nuits (maintien intégral du salaire comme pour les congés de maladie)

DIVERS

❖ **Télétravail / Droit à la déconnexion**

- Introduction d'une réglementation

❖ **Compensation salaire délégués du personnel (travail posté)**

- Incitation pour les jeunes à s'engager et à prendre des heures de délégation