


liantis

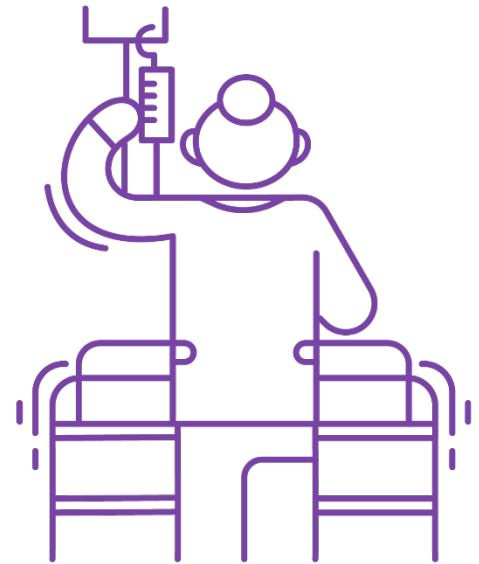


Actualités sociales
du secteur des soins de santé
Session en ligne 22/4

liantis

Bienvenue !

- Professionnels RH
- Informer et former
- Modifications sociojuridiques et politique de bien-être
- Sessions
 - 22 avril (en ligne)
 - 15 septembre (en présentiel)
- Intervenants
 - Expert juridique Vincent Dehin
 - Conseiller en prévention Alice Arens



Contenu

- Modifications du congé de naissance
- Congé d'aidant proche
- Crédit-temps/emploi de fin de carrière à partir de 55 ans
- Chômage avec complément d'entreprise (RCC) — Qu'en est-il dans la pratique ?
- Impact du chômage temporaire sur les congés annuels à partir de 2021
- Assimilation du congé d'adoption et du congé parental d'accueil pour la pension
- Impact des modifications barémiques sur notre fonctionnement et budget
- Politique de bien-être — Comment gérer la pression psychosociale chez le personnel soignant ?
- Pause
- Télétravail
- Situation des accords non marchands : chèques consommation et fonctions IFIC
- Plan pour l'emploi
- Prolongation des mesures liées à la crise sanitaire
- Accord non-marchand Région wallonne
- L'attestation phoenix.brussels
- Tremplin 24 mois+

Règles

- 🔇 Micro sur mute
- ❓ Questions via le chat
- ⏸ Pause de 10 minutes
- 📄 La présentation vous est fournie après la session.



Nous vous souhaitons un après-midi enrichissant et passionnant !

Modifications sociojuridiques

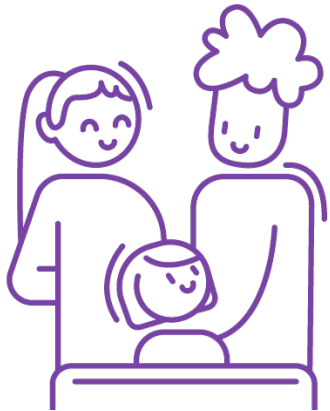


Modifications du congé de naissance

Congé de naissance (ancien congé de paternité)

Droit pour le **papa** ou **le coparent** de s'absenter du travail suite à la naissance d'un enfant.

Coparent : la compagne de la mère de l'enfant ou le compagnon cohabitant de la mère, qui n'a pas reconnu l'enfant.



- **Modification**

- Naissance à partir du 1^{er} janvier 2021 : droit à 15 jours (auparavant 10)
- Naissance à partir du 1^{er} janvier 2023 : droit à 20 jours

- **Condition**

- Prise du congé dans les quatre mois à partir de la date de l'accouchement



Pas de coût salarial supplémentaire pour l'employeur :
Prend en charge les trois premiers jours.
Les jours restants sont couverts par la mutuelle.

Congé d'aidant proche



Congé d'aidant proche

Depuis le 1^{er} septembre 2020, les travailleurs peuvent prendre un congé d'aidant proche à certaines conditions

Conditions

Le travailleur doit être reconnu comme aidant proche

Le travailleur octroie continuellement ou sur base régulière de l'aide et de l'assistance à une personne reconnue comme ayant besoin d'aide, pendant au moins 50 h/mois ou 600 h/an

Demande à introduire auprès de la mutualité au moyen d'une déclaration sur l'honneur

Possibilités

Un mois de suspension complète (max. 6 mois sur toute la carrière)

Collaborateurs à temps plein : diminution de 1/2 ou de 1/5 pour deux mois (max. 12 mois sur toute la carrière)

Rémunération

Allocation de l'ONEM

Gouvernement flamand : allocation complémentaire
=> **Pas encore définitif !**

**Le crédit-temps
à partir de 55 ans**

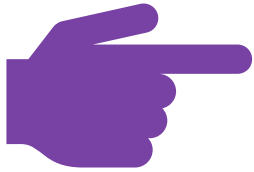
**Un droit, mais
pas d'allocation**



Crédit-temps - emploi de fin de carrière

Droit au crédit-temps de fin de carrière :

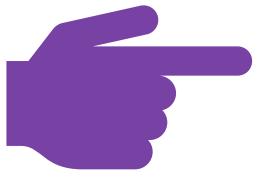
En principe à partir de 55 ans



Exception : à partir de 50 ans pour 1/2 crédit-temps

Métier lourd et en pénurie

Entreprise en difficulté / restructuration



Exception : à partir de 50 ans pour un crédit-temps de 1/5

Carrière de 28 ans et CCT sectorielle, métier lourd

Entreprise en difficulté / restructuration

Crédit-temps - Emploi de fin de carrière

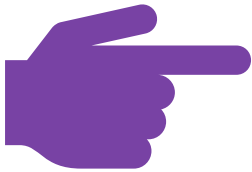
Droit aux allocations :

En principe à partir de 60 ans

**Exception : à partir de 57 ans pour un crédit-temps de 1/2
et à partir de 55 ans pour un crédit-temps de 1/5**

si

- carrière de 35 ans
- métier lourd
- vingt années de travail de nuit
- en incapacité dans le secteur de la construction
- entreprise en difficulté / restructuration



Crédit-temps — Emploi de fin de carrière

Droit aux allocations :

En principe à partir de 60 ans

**Exception : à partir de 57 ans pour un crédit-temps de 1/2
et à partir de 55 ans pour un crédit-temps de 1/5**

Attention, cela exige :

- une CCT nationale : la CCT n° 137 a été conclue pour 2019-2020
- une CCT sectorielle, conclue en application de la CCT-CNT, pour les carrières longues, les métiers lourds ou le travail de nuit et les incapacités de travail définitives dans le secteur de la construction
- une CCT d'entreprise conclue dans le cadre d'une entreprise en restructuration ou en difficulté ou qui renvoie à la CCT-CNT

La CCT n° 137 était d'application jusqu'au 31 décembre 2020 et n'a pas encore été prolongée => à partir du 1^{er} janvier 2021, droit à une allocation à partir de 60 ans





Chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Et dans la pratique?

RCC en 2021

- AIP 2019-2020 : accords fixés jusqu'au 30 juin 2021
- À partir du 1^{er} juillet 2021 :
 - ✓ Attendre les résultats AIP 2021-2022.
 - ✓ Ensuite, attendre les CCT sectorielles.

RCC en 2021

Régime	Source juridique de la CCT	Limite d'âge dérogatoire dans la CCT	Conditions
62 ans régime général	CNT-CCT n° 17 ou Prolongation de la CCT conclue avant le 1 ^{er} janvier 2012 Système de cliquet	/	Homme : carrière de 40 ans Femme : carrière de 37 ans
62 ans régime sectoriel	(Prolongation) CCT sectorielle conclue après le 31 décembre 2011 Système de cliquet	/	40 ans de carrière
59 ans carrière longue (du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021)	CNT-CCT n° 141	CNT-CCT n° 142 => CCT sectorielle nécessaire qui y fait référence	40 ans de carrière

RCC en 2021

Régime	Source juridique de la CCT	Limite d'âge dérogatoire dans la CCT	Conditions
60 ans carrière longue (à partir du 1 ^{er} juillet 2021)	CCT-CNT (attendre AIP)	/	40 ans de carrière
59 ans métier lourd (du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2021)	CCT sectorielle ou CCT d'entreprise	CCT-CNT n° 140 (CCT sectorielle nécessaire qui y renvoie)	35 ans de carrière + métier lourd : 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années
60 ans métier lourd (à partir du 1 ^{er} juillet 2021)	CCT sectorielle ou CCT d'entreprise	CNT-CCT n° 143 (pas nécessaire que la CCT sectorielle y réfère car la limite de la CCT-CNT est de 60 ans)	35 ans de carrière + métier lourd : 5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années

RCC en 2021

Régime	Source juridique de la CCT	Limite d'âge dérogatoire dans la CCT	Conditions
59 ans métier lourd, travail de nuit (du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021)	CCT-CNT n° 138 et CCT sectorielle	CCT-CNT n° 139 (CCT sectorielle nécessaire, qui y renvoie)	33 ans de carrière + métier lourd (5 ans pendant les 10 dernières années ou 7 ans pendant les 15 dernières années), ou 20 ans de travail de nuit
60 ans métier lourd, travail de nuit (à partir du 1er juillet 2021)	CNT-CCT (AIP) et CCT sectorielle	/	33 ans de carrière + métier lourd, ou 20 ans de travail de nuit
RCC à partir de 58 ans raisons médicales	CNT-CCT n° 133 Valable jusqu'au 31 décembre 2020, attendre la prolongation !	/	carrière de 35 ans



Disparaît à partir de 2021

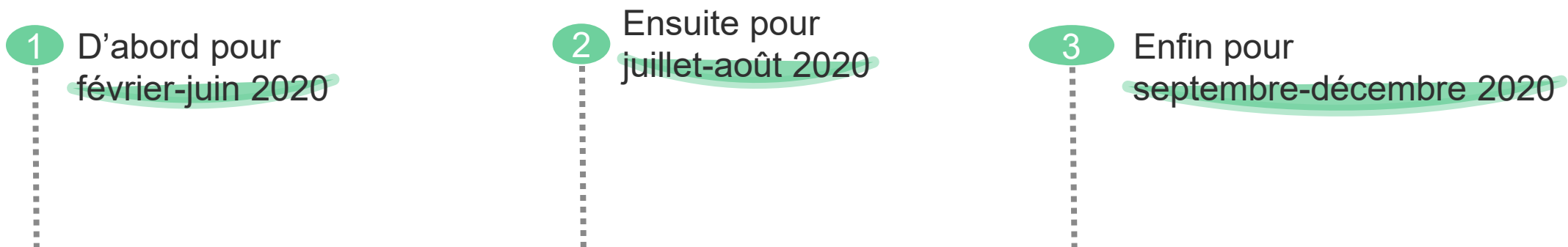
**Assimilation du chômage
en raison du coronavirus**

**Pour congés
annuels**



Assimilation des jours de chômage en raison du coronavirus pour les vacances annuelles

- **Point de départ** : le chômage temporaire dû au coronavirus n'est pas assimilé



Intervention de l'employeur > jours assimilés pour le pécule de vacances et le droit aux vacances

- **À partir du 1^{er} janvier 2021 ?** > Pas d'assimilation prévue



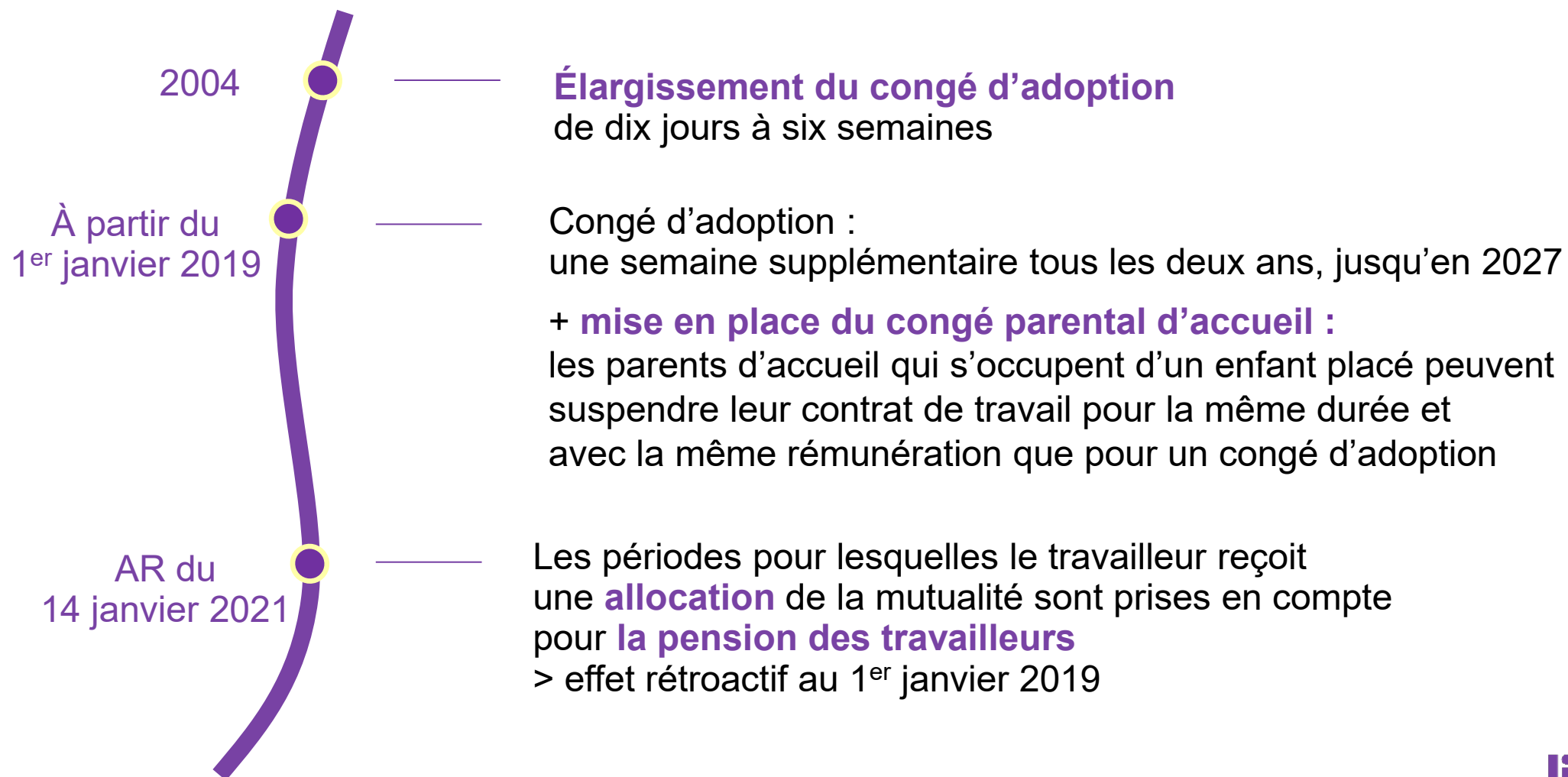
- ✓ Les acteurs politiques ne sont pas enclins à entreprendre des actions eux-mêmes.
- ✓ Les partenaires sociaux ne sont pas sur la même longueur d'onde.

**Assimilation
du congé d'adoption et
du congé parental d'accueil**

pour la pension



Le congé d'adoption et le congé parental d'accueil sont comptabilisés pour la pension



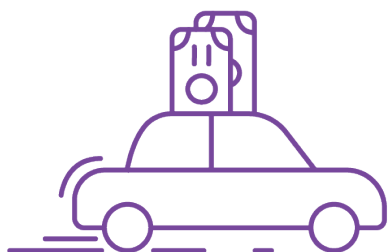


Impact des modifications barémiques

**sur notre fonctionnement
et budget**

Augmentation des tarifs de la SNCB

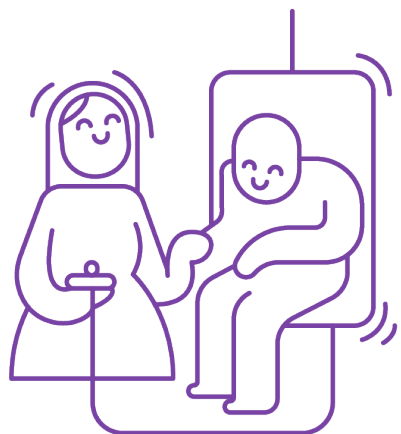
Pour le secteur non marchand



- Cela ne représente **pas** une **augmentation automatique** du coût pour l'employeur
- Mais **BIEN** une augmentation
 - de l'intervention de l'employeur dans **les transports en commun**
 - pour domicile-travail (si régime tiers payant)
 - pour déplacement professionnels (frais réels)
- **PAS** d'augmentation
 - de l'intervention de l'employeur dans le **transport privé**
 - pourquoi ? Le forfait selon la CCT-CNT n'augmente pas
 - Le travailleur supporte lui-même les frais plus élevés
 - de l'indemnité vélo non plus

Plafonds de défraiement pour les volontaires

Un défraiement forfaitaire peut être octroyé aux volontaires



Montants 2021 :

1. Plafond journalier : 35,41 euros
2. Plafond annuel: 1 416 euros



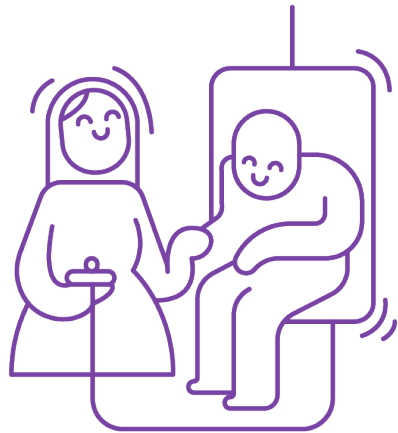
L'indemnité **intégrale** est considérée comme un **salaire** !

En cas de dépassement ?



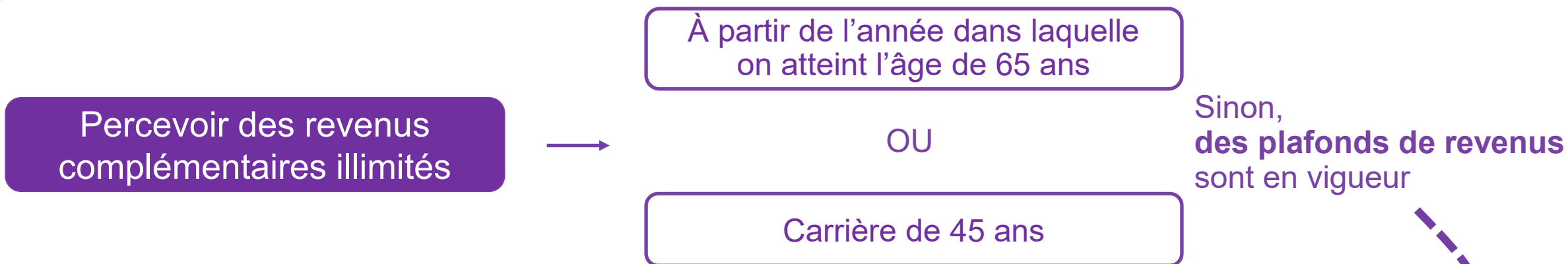
Plafonds de défraiement pour les volontaires

Montant majoré: 2 600 euros en 2021



- Pour certaines catégories de volontaires (**sportif, gardes de jour/nuit, transport médical patients couchés**)
- Pour les volontaires qui s'impliquent dans les entreprises, associations et services utiles à la protection des **intérêts vitaux de la nation et des besoins de la population** dans le cadre de la crise Covid-19 du 1^{er} janvier au 30 juin 2021.
- Pour les volontaires des **centres de vaccination** du 1^{er} mars au 31 décembre 2021.

Percevoir un revenu complémentaire après la pension



Nouveaux plafonds de revenus à partir du 1^{er} janvier 2021

	Enfant(s) à charge	Avant 65 ans (pension anticipée ou pension au taux de ménage)	Avant 65 ans avec uniquement une pension de survie	A partir de l'âge légal de la pension (pension de survie ou pension au taux de ménage)
Travailleur	Non	8 496 €	19 782 €	24 540 €
	Oui	12 744 €	24 728 €	29 850 €
Indépendant	Non	6 797 €	15 826 €	19 632 €
	Oui	10 195 €	19 782 €	23 880 €

Tax Shift

Réforme visant à réduire les charges sociales patronales

La dernière phase relative au secteur à profit social été exécutée

Catégorie 2

De quoi s'agit-il ?

- Cela concerne des travailleurs occupés par des employeurs qui relèvent du champ d'application du Maribel social
- Exception : CP 318 et ateliers protégés reconnus

Augmentation du forfait réduction structurelle de 49 euros à 79 euros

Catégorie 3

De quoi s'agit-il ?

- Atelier protégé reconnu
 - **50 % au Maribel social**
> le montant de la contribution augmente de 504,10 euros à 539,95 euros
 - **50 % à la réduction structurelle**

Indice pivot

- Majorité des secteurs du non-marchand
 - Indexation des salaires selon le dépassement de l'indice pivot
 - L'indexation se fait soit à partir du mois suivant, soit à partir du deuxième mois qui suit le dépassement



**Estimation actuelle du Bureau
fédéral du Plan**



Dépassement de l'indice pivot en novembre 2021

**Questions ou
remarques ?**

**Comment gérer
la pression psychosociale
chez le personnel soignant ?**

Politique de bien-être



**La pression psychosociale
dans le secteur des soins
en période de coronavirus**

Contenu

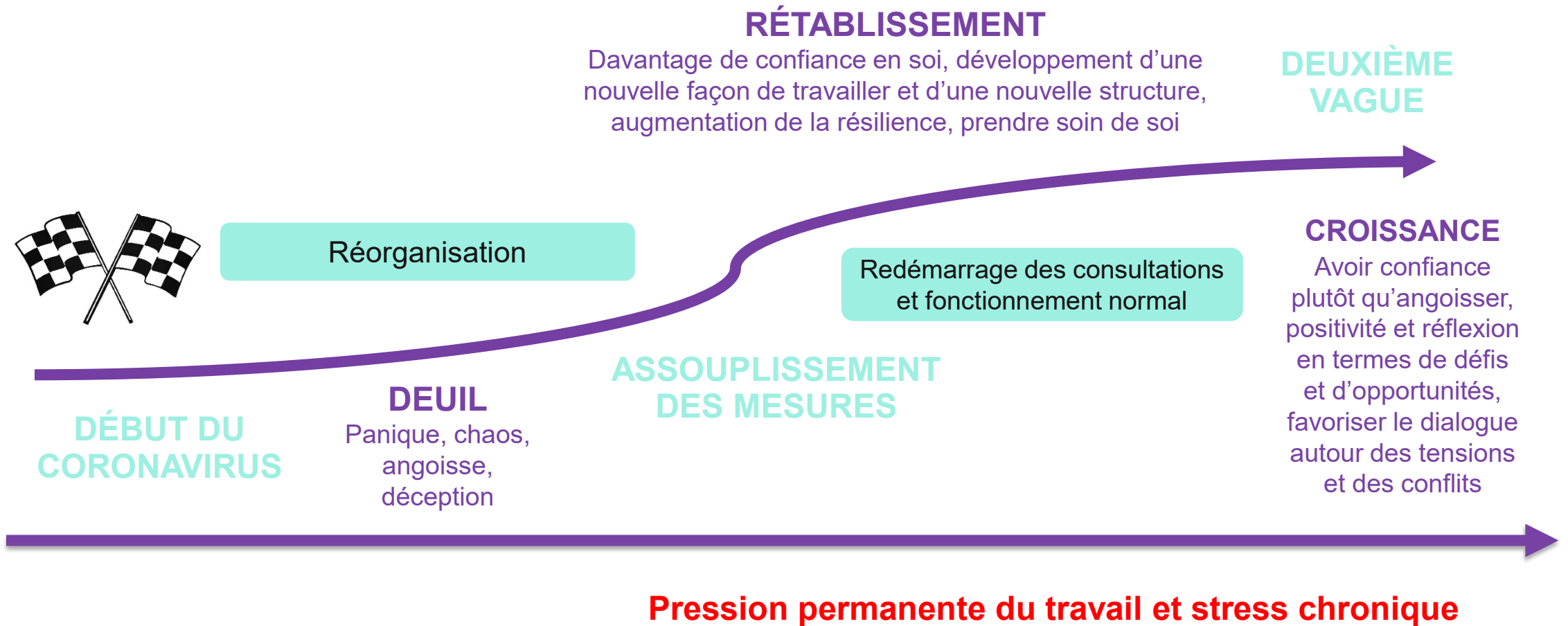
- Le marathon contre le coronavirus
- Prendre soin de soi-même et des équipes
 - Résilience
 - Solidarité
 - Espoir
 - Calme
 - Sécurité
- Et ...



Le marathon contre le coronavirus

liantis

Le marathon contre le coronavirus



**Prendre soin de soi
et de nos équipes**



liantis

Allez sur www.menti.com

Code: 8688 3309

QR-Code:



COVID-19?

Je n'ai pas le **sentiment de pouvoir prodiguer des soins comme je le voudrais** durant la crise du coronavirus.
Notre ancienne manière de travailler me manque.

J'ai **peur** d'être contaminé et d'infecter des autres.

Je suis confronté chaque jour à **la douleur, la souffrance, l'agression et l'impuissance**. J'ai du mal à me détacher de ses situations.

Combien de temps cela durera encore ?

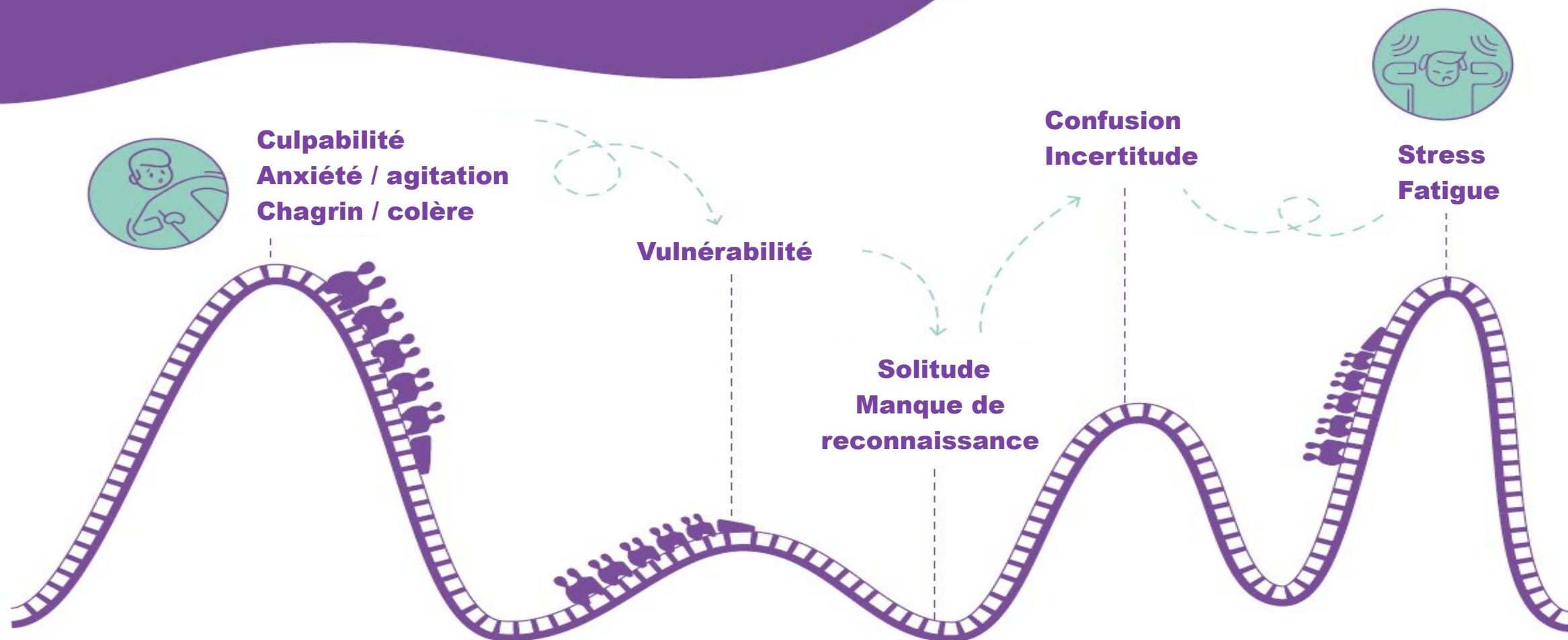
J'ai besoin de repos, mais ce n'est pas possible.
La charge de travail reste élevée.
Et en fait, je suis **épuisé**.

Je constate dans mon équipe que nous réagissons différemment à cette crise.
Cela crée des tensions.

Pendant la crise du coronavirus, j'exerce une toute autre fonction.
Cela m'a fait réfléchir au **sens de ma fonction actuelle**.



Montagne russe de la pandémie



Toutes ces émotions sont des réactions normales à une situation anormale !

Stress lié au coronavirus

Pourquoi est-il si difficile à gérer ?



fight



flight



freeze

- ✓ **Imprévisible**
- ✓ **Incontrôlable**
- ✓ **Solitude**
- ✓ **Changement de routine, frustrations**
- ✓ **Grand impact**
- ✓ **Incertitude quant à l'avenir**



**Expériences de perte chronique
et la déshumanisation des soins**

Allez sur www.menti.com

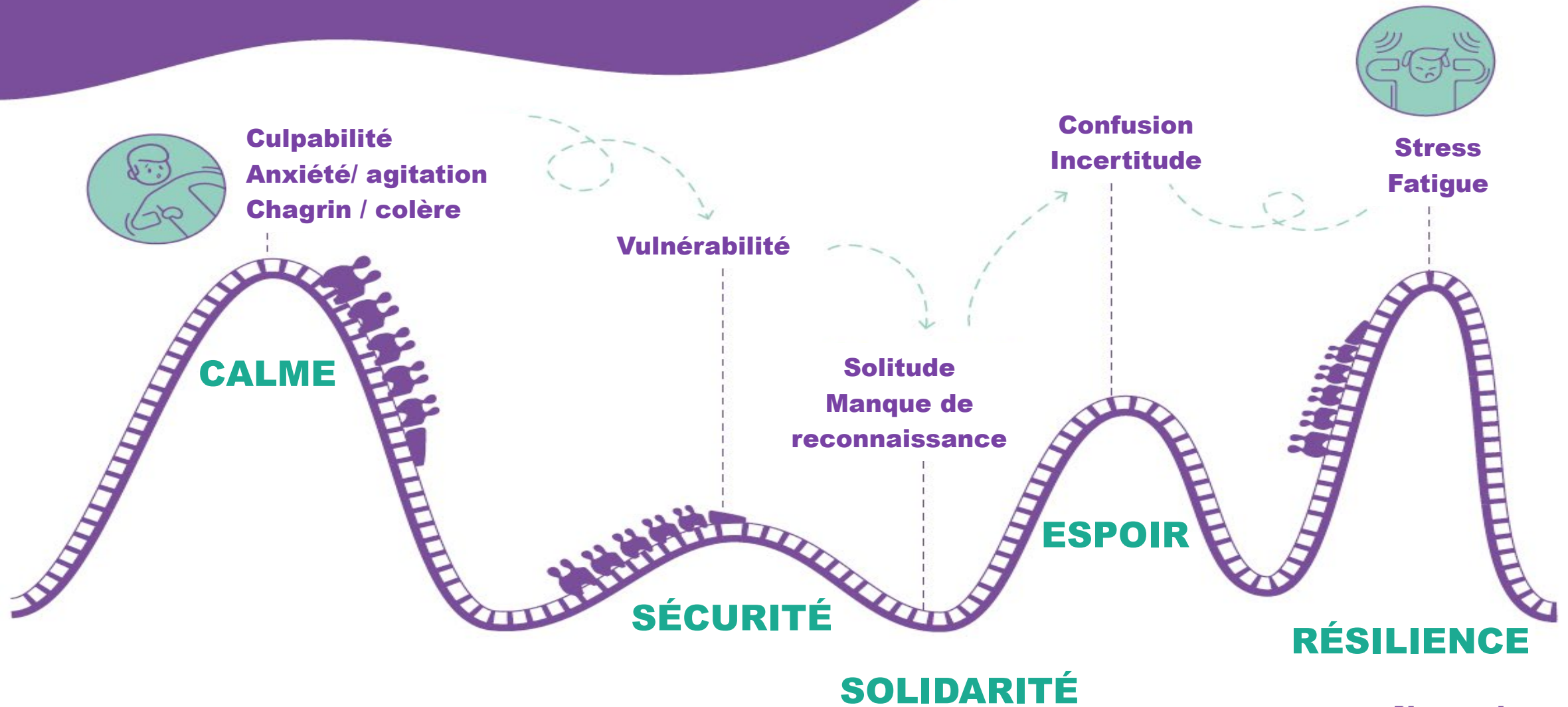
Code: 8688 3309

QR-Code:



Votre besoin actuel / principal?

Montagne russes : corona

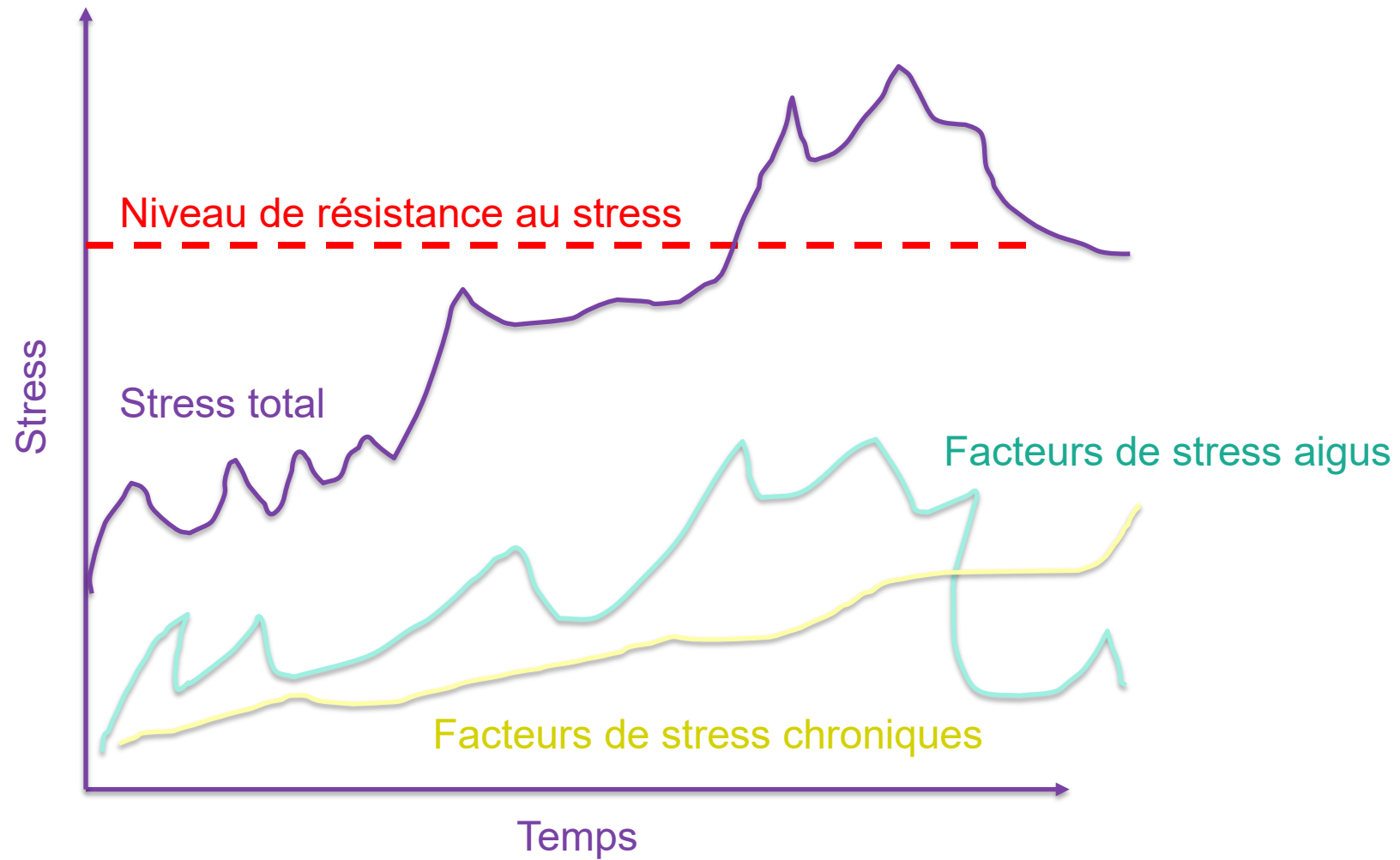


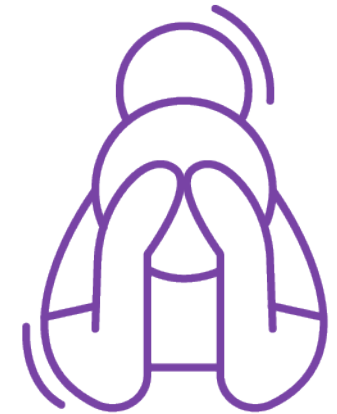
Comment veiller sur moi-même et sur mon équipe ?



1. Résilience

Stress lié au coronavirus chez les prestataires de soins

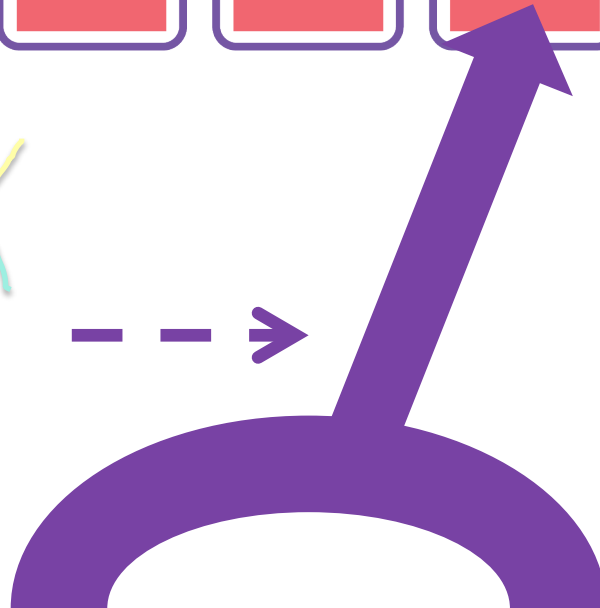




Facteurs de stress aigus



Facteurs de stress chroniques



Du stress vers la résilience mentale

- Capacité à gérer le contretemps
- Capacité à gérer les situations auxquelles vous êtes confronté
- Recherche de moyens de vous sentir véritablement bien dans votre peau



détermine

Dans quelle mesure j'arrive à résister (actuellement) au **stress** ?

Quel est le risque de **burn-out** ?


Life is not about
how fast you run
or how high
you climb but
how well
you bounce.



Résilience mentale – boîte à outils



Sommeil
Alimentation
Activité physique
Relaxation



Condition
physique

liantis



Mental

Optimisme/positivisme
Déconnexion/pause
Gestion émotions
Zones d'impact

liantis

Partage: expression/écoute
Solidarité / entraide
Compréhension / reconnaissance

Relation

liantis


Comment obtenir un aperçu de la résilience mentale de votre équipe ?

- Établissez **une liste confidentielle** de tous vos collaborateurs
- Donnez-leur un **code couleur** (rouge-orange-vert) en fonction de votre évaluation de leur résilience à ce moment-là
- Planifiez une **concertation** avec le cadre moyen, les ressources humaines... pour voir quelles mesures vous pouvez prendre

2. Solidarité



Communication ouverte

- C'est bien **d'AVOIR des émotions**
 - En tant que ligne hiérarchique, créez des possibilités de **VENTILATION**
 - Sachez que **tout le monde peut** réagir différemment
 - Il est intéressant de faire le **bilan de résilience**
 - ✓ Pour moi-même
 - ✓ Pour les membres de mon équipe
-  et de prendre les éventuels actions nécessaires

Sentiment de culpabilité pendant la crise du coronavirus

Faire preuve de
confidentialité

Se sentir coupable
en cas de contamination
est **une réaction normale**



Un moyen de
contrôler ce virus
indomptable



Nous agissons toujours en fonction des informations dont nous disposons à ce moment-là. Dans le cas de la COVID-19, ces informations sont souvent incertaines et trop vagues !



**Le « Corona shaming »...
Une nouvelle notion ?**

Le « Corona shaming »... Une nouvelle notion ?

- Faites attention aux **interprétations**
- **Accent sur l'aspect commun** :
En tant qu'institution (hôpital, MR ou MRS,...), nous sommes une équipe et nous visons ensemble le même objectif :
-> à savoir sortir de cette crise au plus vite
- Discutez des inquiétudes de **manière constructive**,
en partant de votre **observation**
« Je vois que vous laissez parfois votre masque sur la table, pourquoi ? »
- Faites attention à **l'influence des médias**

3. Espoir

Donner de l'espoir et une perspective d'avenir

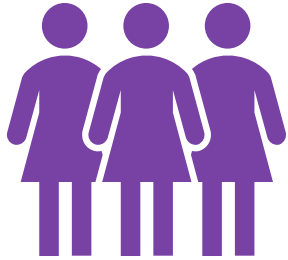
Au niveau individuel



En fonction du degré d'anxiété,
prodiguez des conseils davantage orientés
sur le moment présent

Donner de l'espoir et une perspective d'avenir

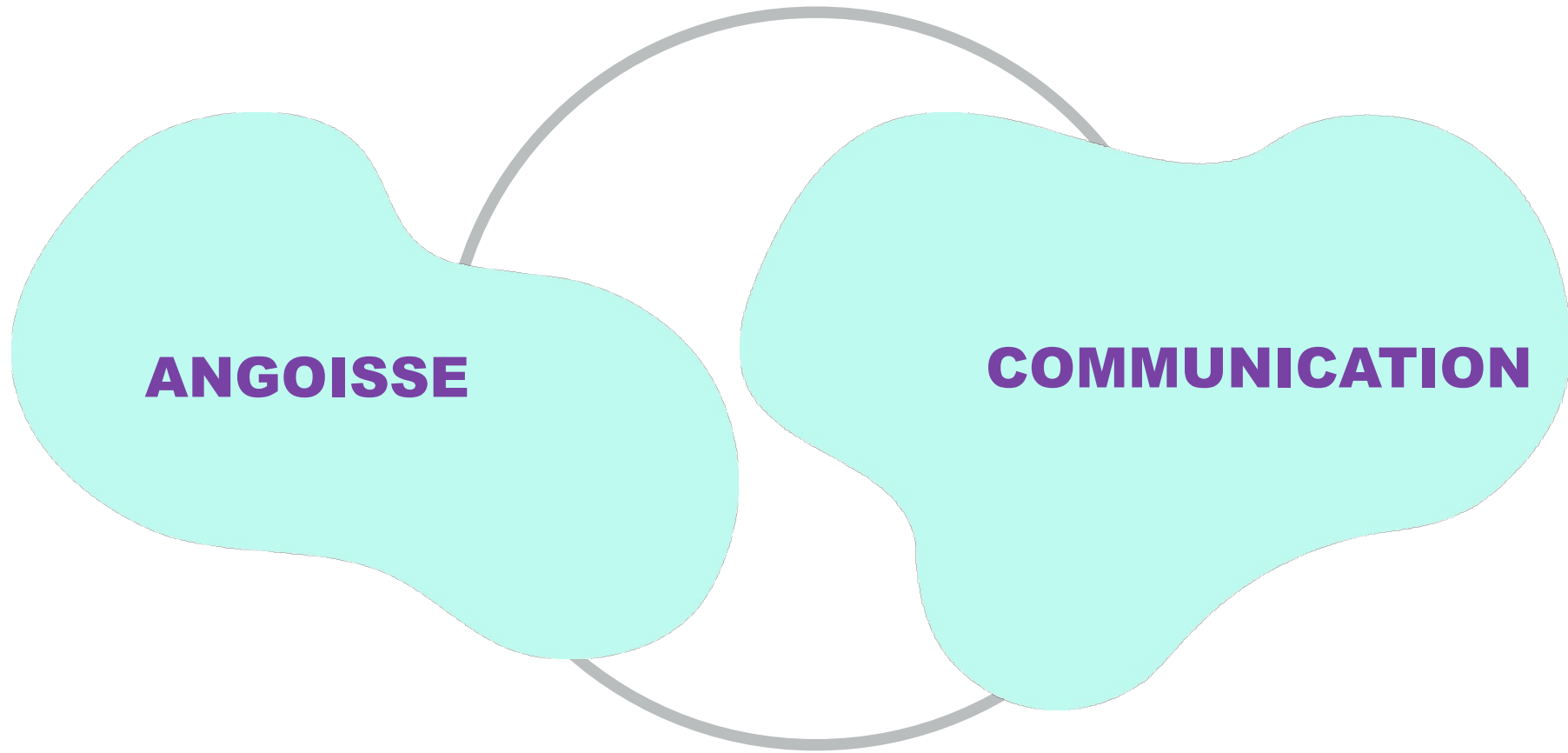
Au niveau de l'équipe



- Situation **passagère**
- Apportez de la **structure** et instaurez une **routine** afin de donner des perspectives
- Réfléchissez déjà à **la période de l'après-crise**
- Discutez avec l'équipe de ce qu'elle **apprend de la crise**

4. Calme / Sérénité

Accent sur la communication...



A leader, first and foremost, is human. Only when we have the strength to show our vulnerability can we truly lead.

Simon Sinek

quote fancy

5. Sécurité

Augmenter le sentiment de sécurité

- Il s'agit d'un **sentiment de sécurité**...
Tâchez d'accepter que vous ne pourrez **pas garantir une sécurité absolue** à vos collaborateurs durant cette crise
- **Reconnaissez** et présentez l'anxiété et le stress ressentis par vos collaborateurs comme quelque chose de **normal**
- Rappelez que le fait de ressentir du stress ou de l'anxiété **n'est pas un signe de faiblesse**
- Focalisez-vous sur les **éléments que vous contrôlez** en tant qu'équipe

Renforcer le sentiment de sécurité

Sentiment de sécurité

- Tâchez d'accepter que vous pourrez **pas** garantir une **sécurité absolue** à vos collaborateurs durant cette crise.

Reconnaissance

- **Reconnaissez** et présentez l'anxiété et le stress ressentis par vos collaborateurs comme quelque chose de **normal**.

Confiance

- Créez de la confiance et rappelez que le fait de ressentir du stress ou de l'anxiété n'est **pas un signe de faiblesse**.

Travail en équipe

- **Focalisez-vous sur les éléments que vous contrôlez en tant qu'équipe.**



Et...

liantis

Besoin d'aide ?

- Possibilités de **renvoi interne** à des fins de soutien psychosocial, entre autres :
 - ✓ service ressources humaines, personnes de confiance, psychologues, équipe de gestion du stress, collaborateurs des soins et du bien-être
- Possibilités de **renvoi externe** à des fins de soutien psychosocial, entre autres :
 - ✓ Accueil psychosocial de Liantis, 078 15 08 88 ou psy@liantis.be
 - ✓ Médecins du travail de Liantis via le conseiller clientèle
 - ✓ Médecin généraliste
 - ✓ Toute autre aide spécialisée

Vous souhaitez de plus amples informations ?

Liens utiles :

- [Votre entreprise en temps de pandémie | Liantis](#)
- [Bien-être au travail \(liantis.be\)](#)

- [Croix-Rouge de Belgique - Ensemble, luttons contre les vulnérabilités \(croix-rouge.be\)](#)
- [Nos années d'expertise pour votre bien-être | Centre de Résilience \(huisvoorveerkracht.be\)](#)



Sources : Croix-Rouge Flandre / Elke van Hoof / Instituut voor gezond leven

**Questions ou
remarques ?**

**Nous prenons une
pause.
Nous continuons dans
10 minutes.**

liantis





Télétravail

liantis

Suite au coronavirus

CCT du CNT n° 149

De manière supplétive

- uniquement pour les entreprises pour lesquelles il n'y avait pas d'accords au 1^{er} janvier 2021

Accords de base obligatoires

- prévoir le **matériel et le soutien technique** afin de permettre le télétravail, ou
- octroi d'un remboursement des frais pour le matériel et des frais de connexion des travailleurs

Accords possibles

- (in)joignabilité des travailleurs
- application de l'**horaire de travail**
- **règles** pour le contrôle des **résultats** à atteindre

Suite au coronavirus

CCT du CNT n° 149

- La CCT est en principe en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021
- La modification de la durée de validité est possible si les autorités adaptent ou suppriment plus tôt les mesures imposées concernant le télétravail obligatoire pendant la crise du coronavirus
- 2^e trimestre 2021 : remboursement de frais plus élevé autorisé (144,31 euros au lieu de 129,49 euros)

Agir soi-même ?

Trois piliers essentiels

Une politique de télétravail efficace repose sur trois piliers cruciaux. Vous choisissez vous-même de vous pencher d'emblée sur tous les piliers ou de vous concentrer sur un aspect spécifique de votre politique.



Le télétravail sans souci

Veillez à ce que vos collaborateurs et vous puissiez travailler **sans souci**, en vous mettant clairement d'accord concernant la joignabilité et le temps de travail, mais aussi en respectant vos obligations légales. Nous vous guidons à travers toutes les règles sociojuridiques.



La santé mentale avant tout

Poussé à l'extrême, le télétravail peut estomper la frontière qui sépare vie privée et vie professionnelle et risque de provoquer un stress supplémentaire énorme parmi vos collaborateurs. Ce pilier se concentre dès lors sur le **bien-être mental** de vos travailleurs.



Un poste de travail confortable

Au bureau, vos collaborateurs ont le luxe de pouvoir travailler dans **des conditions ergonomiques optimales**. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas lorsqu'ils sont chez eux. Nous vous montrons comment y remédier, en fonction de votre budget.

Boîte à outils en ligne

- ✓ Exercices interactifs
- ✓ Vidéos
- ✓ Défis
- ✓ Suivi
- ✓ Q&A

Pour l'entreprise et le télétravailleur

liantis.be/teletravail

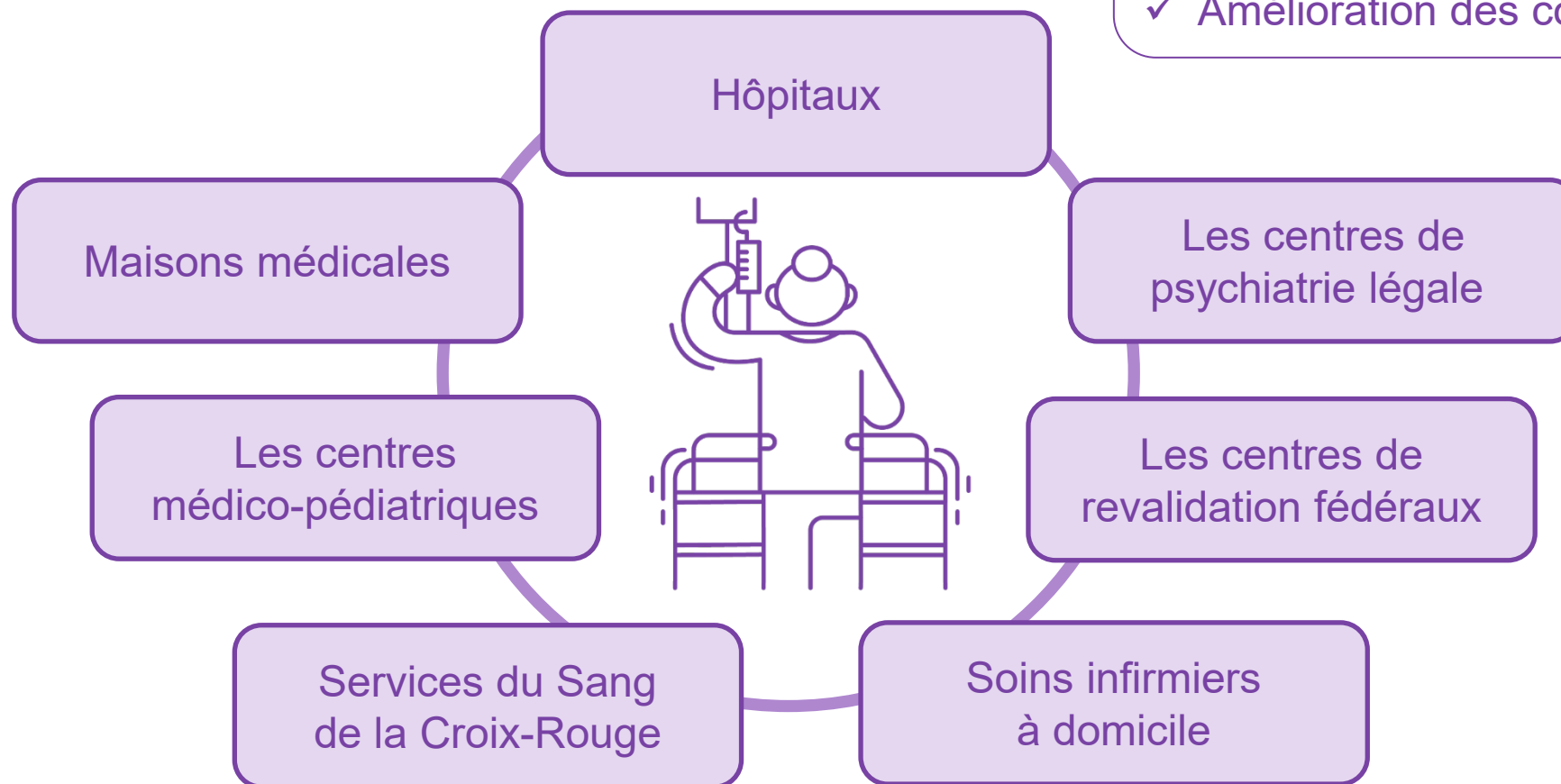


Accords fédéraux du non marchand



Accord fédéral du 12 novembre 2020

Pour quelles organisations ?



- ✓ Focus sur le personnel (suffisamment de nouveaux recrutements, formation...)
- ✓ Amélioration des conditions de travail

Barèmes IFIC et changements relatifs à la prime de fin d'année

Application à 100 % des barèmes IFIC

- **Plus de delta** d'ici juillet 2021
- Entretien concernant les fonctions :
convocation à participer à des interviews préparatoires, à des tables rondes
- **Fusionner** la prime de fin d'année et la prime d'attractivité
- **Augmentation** de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année : 13^e mois complet

CCT du 14 décembre 2020

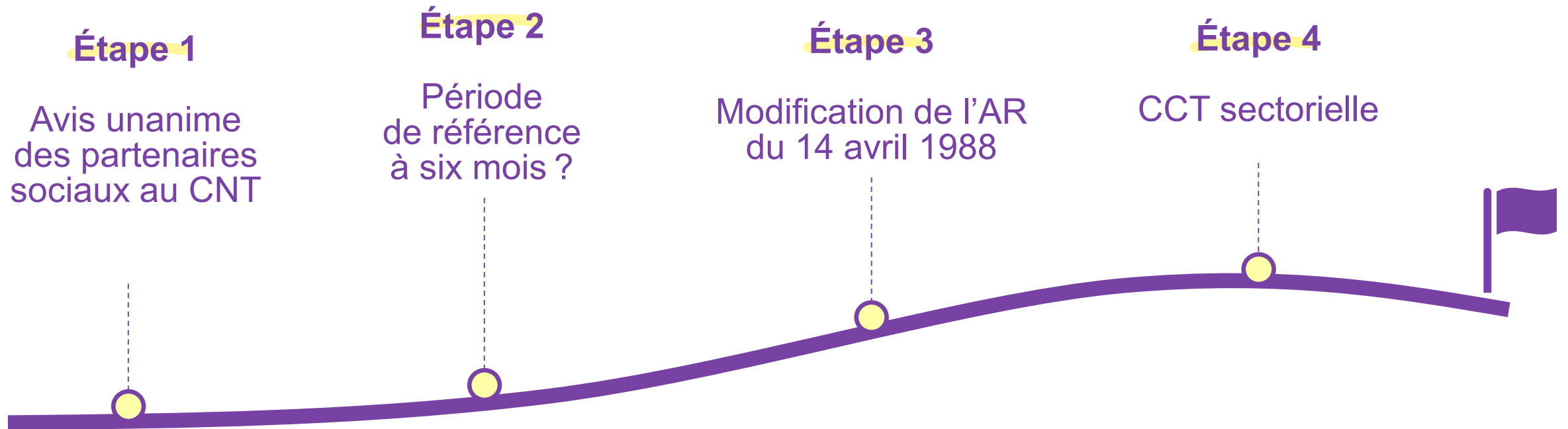
Vacances annuelles



- Chaque collaborateur a droit à **trois semaines de vacances successives**
 - Trois week-ends libres successifs en cas de prestations le week-end
 - Système de tour de rôle un week-end sur deux
 - Pas droit à cinq week-ends successifs
 - Pas d'obligation d'octroyer 25 week-ends sur une base annuelle pour les travailleurs
- **Limitation : impératif du service**
 - **assurer l'encadrement du personnel** pour le bon fonctionnement du service
 - Si des possibilités de soutien sont mises en place (Maribel social, équipe mobile, autres possibilités de soutien) pendant les périodes de vacances

Accord fédéral

Prolongement de la période de référence ?



Accord fédéral

Formation

- Le projet de formation infirmier/aide-soignant (projet 600) a redémarré => voir site Fe-Bi

Chèques consommation

- CCT sectorielle : maximum 300 euros pour un travailleur à temps plein
- Compléter l'enquête du fonds au plus tard le 28 février
- Un mois après la réception de subsides : octroi

Plan pour l'emploi

PLAN



Plan pour l'emploi - CCT n° 104

Obligatoire pour chaque entreprise > 20 collaborateurs



Le plan comprend des mesures pour maintenir à l'emploi le nombre de collaborateurs de 45 ans et plus ou d'augmenter ce nombre.



Nombre de travailleurs salariés ETP le 1^{er} jour de travail de l'année civile avant la rédaction du plan
Le nombre de travailleurs est déterminant pour les quatre années suivantes.
Le 2 janvier 2021, une nouvelle période a démarré.



Plan annuel ou pluriannuel (avec compte-rendu relatif à l'avancement)

Plan pour l'emploi - CCT n° 104

Procédure

1 Présenter le plan

- Présenter le projet du plan
- Dans les trois mois suivant la date de clôture de l'exercice
- Au comité pour la prévention/à la délégation syndicale/au comité pour la prévention et la protection au travail/aux travailleurs
- Souvent pour le 31 mars

2 Avis des travailleurs salariés

Dans les deux mois

- Avis des représentants des travailleurs

3 Adaptation

Dans les deux mois

- L'employeur adapte le plan ou se justifie le cas échéant

Rôle du Comité de prévention et de protection au travail

L'employeur est obligé de demander un avis au préalable pour les mesures proposées concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail

Concertation pas exigée

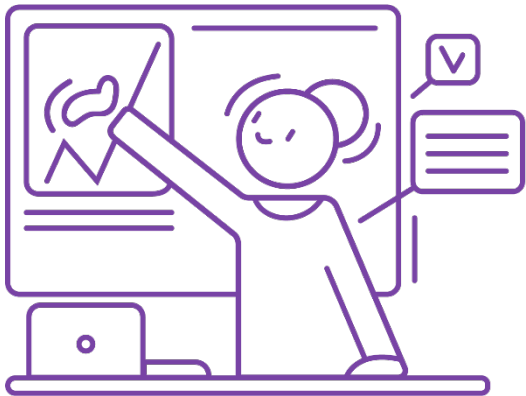
- Les entreprises sans délégation syndicale (20-50 travailleurs)
- L'employeur doit informer les travailleurs au sujet du plan pour l'emploi



**Mesures liées à la
crise sanitaire**

Conférence de presse relative au coronavirus du 12 février

Mesures prolongées jusqu'au 30 juin



- Augmentation temporaire du contingent **pour le travail étudiant**
- Le travail étudiant dans les secteurs des soins de santé et de l'enseignement ne compte pas pour le quota annuel de 475 heures de travail par étudiant
- Utilisation flexible du crédit-temps et des interruptions de carrière
- En raison d'un manque de main-d'œuvre dans certains secteurs
- Reprise du crédit-temps/interruption de carrière pour les personnes temporairement occupées dans le secteur

Conférence de presse relative au coronavirus du 12 février

Mesures prolongées jusqu'au 30 juin 2021

- Augmentation du quota **d'heures supplémentaires volontaires** jusqu'à 220 heures
 - Pour les secteurs des soins de santé, les secteurs cruciaux et les services essentiels
 - À utiliser au cours du premier et deuxième trimestre 2021
- Simplification de la **mise à disposition** de travailleurs vers le secteur des soins de santé
- Les **chômeurs temporaires**
 - peuvent travailler dans le secteur des soins et de l'enseignement **tout en conservant leur allocation** (75 %)
 - peuvent conclure des **contrats successifs** à durée déterminée d'au moins sept jours auprès d'un autre employeur, dans le secteur des soins de santé ou dans l'enseignement

**Questions ou
remarques ?**

A close-up photograph of a healthcare professional in blue scrubs holding a patient's hand. The professional's hands are positioned over the patient's hands, providing support. A stethoscope is visible around the professional's neck. The background is blurred, focusing attention on the hands. A purple graphic overlay with a white wavy border is on the right side of the image.

**Accord non-marchand
Région wallonne**

Accord non-marchand Région wallonne

260 millions pour 2021-2024

Négociations en cours

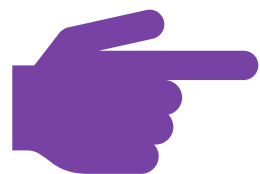
- Annoncé en juillet 2020, début des négociations en décembre 2020
- La moitié servira à **revaloriser certains barèmes** des soins de santé hospitaliers
- Environ 100 millions seront **disponibles dès 2021** pour tous les secteurs wallons

**L'attestation
phoenix.brussels**



Plan de relance bruxellois

Réponse à la crise sanitaire



Remise au travail rapide des nouveaux chercheurs d'emploi (DEI)



Prime pour les employeurs qui engagent de nouveaux DEI

Trois formules

Quelles primes pour l'employeur ?



Montants pour un temps plein
(proratisé pour temps partiel)



Phoenix 800	Nouveaux DEI sans diplôme supérieur au CESS	800 euros/mois (max. 6 mois)
Phoenix 500	Nouveaux DEI avec diplôme supérieur au CESS et moins de 30 ans	500 euros/mois (max. 6 mois)
Phoenix artiste	Artistes DEI	500 euros/mois (max. 6 mois)

Quels employeurs ?

- Tous les employeurs du **secteur privé**
- **Certains employeurs du secteur public** pour les engagements contractuels
- Situés en Belgique
- Demander la prime **au plus tard 2 mois après l'engagement**

Quels travailleurs ?

- Domiciliés en Région de **Bruxelles-Capitale**
 - Inscrits comme **demandeur d'emploi inoccupé** auprès d'Actiris :
 - **Phoenix 800/Phoenix 500** :
inscrit entre 1/4/20 et 30/6/21
 - **Phoenix artiste**:
au moins une prestation comme artiste
pendant les 8 trimestres précédents (code ONSS 046)
 - **Plus soumis** à l'obligation scolaire
- Attestation Phoenix délivrée si conditions remplies



Quel contrat ?



Contrat de travail à temps plein ou à mi-temps minimum

- Phoenix 800 et Phoenix 500 : CDI ou CDD d'au moins 6 mois
- Phoenix artiste : CDI ou CDD d'au moins 1 mois déclaré comme artiste

Les primes phoenix.brussels et activa.brussels ne sont **pas cumulables**

Prime **non payée** pour les jours de chômage temporaire force majeure « corona »

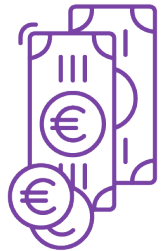
Les primes phoenix.brussels sont **cumulables** avec les réductions ONSS



Tremplin 24 mois+

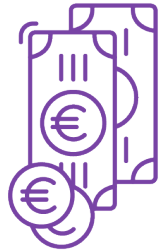
Soutien wallon aux entreprises particulièrement touchées

- Dans leur **besoin de main d'oeuvre**
- Via **la remise au travail de demandeurs d'emploi** de longue durée
- Budget **limité à 600 équivalents temps plein** pour 2021



Prime pour les employeurs qui engagent

Quelle prime pour l'employeur ?



Montant pour un temps plein
(proratisé pour un temps partiel)

Subvention
trimestrielle de
1.000 euros par
mois

Pendant 24 mois
maximum

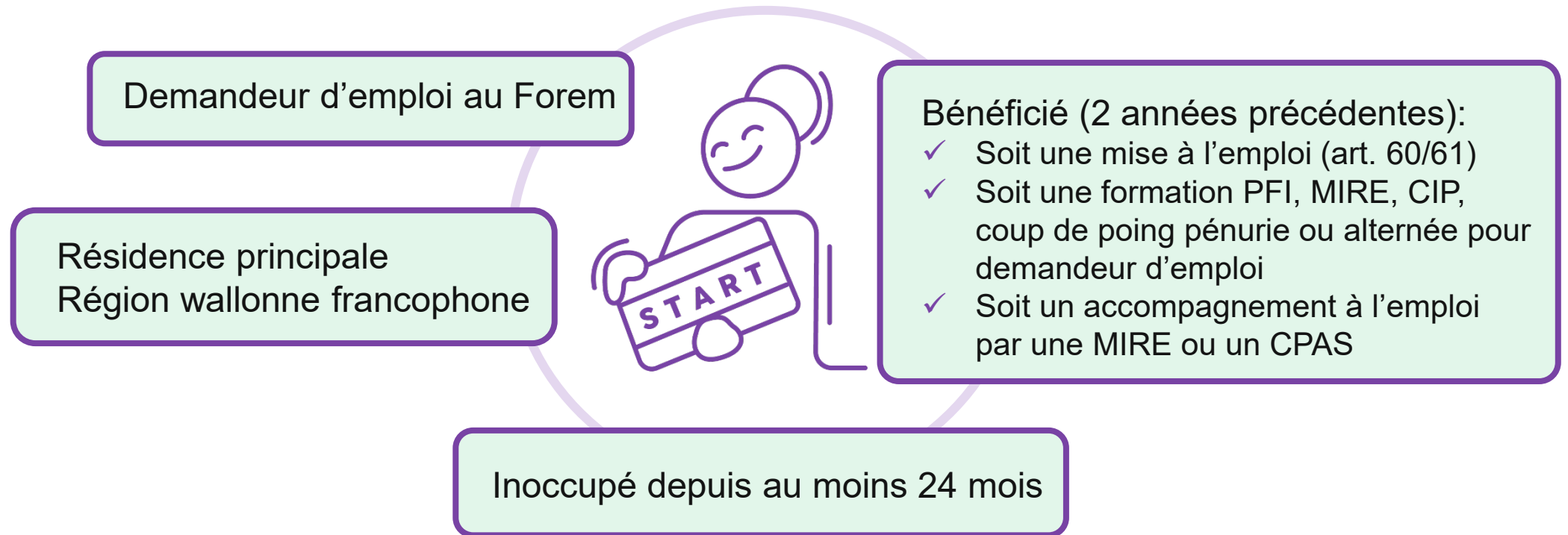
Limité à deux postes
ETP par employeur

Quels employeurs ?

Relever d'un des 14 secteurs prévus

- Maisons de repos et de soins, résidences-services, courts-séjours
- Services d'aide aux familles
- Services résidentiels de l'aide à la jeunesse
- Milieux d'accueil petite enfance

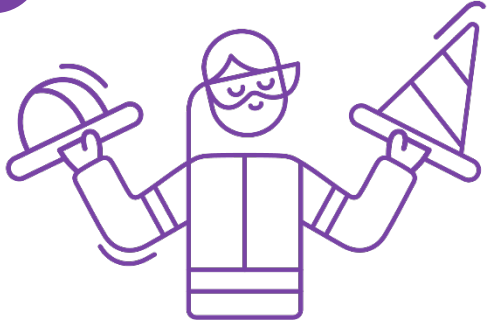
Quels travailleurs ?



Quel contrat ?

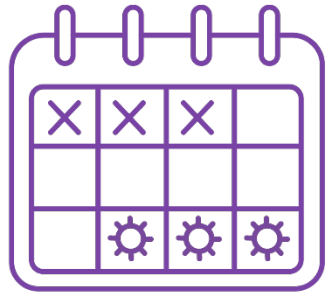
Cumul possible avec Impulsion 12+, réduction ONSS, article 61

1



Travail à temps plein ou à mi-temps minimum

2



Durée de 24 mois minimum (CDI ou CDD)

3



Engagement dans les 6 mois qui suivent la décision de subvention

4



Former le travailleur pendant la durée de la subvention (min. 40 heures par an)

**Questions ou
remarques ?**

Merci pour votre participation!