

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

**PROTOCOLE D'ACCORD**  
pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2020

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) Hôpital Intercommunal de Steinfort;
- 8) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg ;
- 9) Institut National de Chirurgie et de Cardiologie Interventionnelle (INCCI);

ladite FHL représentée par Monsieur Paul JUNCK, Président, et par Monsieur Marc HASTERT, Secrétaire Général

d'une part, et

**2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :**

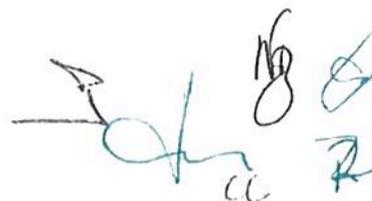
A. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,  
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL),

établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Madame Nora BACK, Secrétaire Centrale de l'OGBL et Monsieur Paul BECKER, Président du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL,

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

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Céline Conter, 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 le texte 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. Transposition des mesures retenues dans la loi du 25 mars 2015 « Réformes dans la Fonction Publique » :

Au vu de l'envergure de la tâche, de sa complexité et de sa particularité, les parties signataires conviennent de scinder la loi du 25 mars 2015 en deux parties :

A. La réforme statutaire et salariale :

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 aussi bien positif que négatif sur l'enveloppe financière à déterminer.

Il a été conclu de verser l'entièreté de cette enveloppe dans le nouveau modèle de carrières, appelé ci- après « modèle de carrières revalorisées ».

Le modèle de carrières revalorisées sera mis en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Les nouvelles classifications et grilles des carrières sont annexées au présent protocole d'accord pour en faire partie intégrante.

Les articles concernés prendront la teneur suivante :

Article 14 A). *détermination du début de carrière*

*L'âge fictif de début de carrière est fixé à:*

- ~~18 ans pour les ouvriers des carrières A, B, C~~
- ~~19 ans pour les aides-soignants et les employés des carrières A et B~~
- ~~21 ans pour tous les autres employés privés et pour les ouvriers des carrières D.~~

*Un salarié qui a atteint l'âge fictif de début de carrière est classé au premier échelon de sa carrière.*

*La rémunération d'un salarié employé qui n'a pas encore atteint l'âge fictif de début de carrière est diminuée de la valeur d'un échelon.*

*La rémunération d'un salarié ouvrier âgé de moins de 18 ans sera de:*

- ~~60% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 15 ans accomplis.~~
- ~~70% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 16 ans accomplis.~~
- ~~80% du salaire de base du salarié n'ayant pas atteint l'âge fictif de début de carrière à l'âge de 17 ans accomplis.~~

*Un salarié sans expérience professionnelle préalable est classé au premier échelon de sa carrière.*

*Si l'anniversaire de la naissance tombe à une date autre que le premier du mois, le début de carrière est reporté au premier du mois suivant.*

*Si la date d'entrée en service tombe à une date autre que le premier du mois, le début de carrière est reporté au premier du mois suivant.*

14 B). *bonification d'ancienneté*

*Tous les salariés, qui entrent en service après l'âge fictif de début de carrière et qui peuvent présenter les diplômes ou certificats reconnus et requis pour l'exercice de leur fonction, bénéficieront d'une reconstitution de carrière au moment de leur engagement en vue de la fixation du point de départ fictif.*

*Les règles de bonification sont les suivantes:*

*Les années de service acquises par les salariés de la carrière OU 1.0 et OU 2.0 CA1 dans un établissement membre de la FHL peuvent être reconnues à 100% comme bonification d'ancienneté. Les ouvriers de la carrière 3.0 peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté d'après les règles établies pour les autres salariés.*

*Pour les autres salariés les règles sont les suivantes:*

*Les années de service acquises dans un établissement membre de la Fédération des Hôpitaux sont comptées à 100% et sans limitations à partir de l'âge fictif de début de carrière.*

*Les années de service 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) à partir du début de carrière -l'âge fictif de début de carrière. Les années de spécialisation faites par un salarié d'un établissement membre de la FHL donnent droit à une bonification de 100% dans la nouvelle carrière de son temps de formation, pour autant que celui-ci n'excède pas le temps de la norme prévue, et, de son temps de services antérieurs passés au sein de la FHL.*

*La bonification se compte par mois entiers, la période ne couvrant pas un mois entier étant négligée.*

*Le temps que le salarié avait passé dans une carrière inférieure à sa carrière normale dans un établissement membre de la FHL, faute de remplir les conditions d'admission pour la carrière normale, est bonifié dans sa totalité comme ancienneté de service.*

*Article 15 classifications*

*Les classifications et grilles des carrières employés et travailleurs à capacité manuelle des salariés sont reprises en annexe 5 à la présente convention.*

Les salariés seront classés dans la grille des carrières suivant le diplôme requis pour le poste de travail. Ainsi, l'employeur conserve toute faculté d'engager un salarié, détenteur d'un certificat ou diplôme déterminé, sur un poste de travail correspondant à une carrière différente de celle de son diplôme. Néanmoins en cas d'annonce d'une vacance de poste dans une carrière déterminée, l'employeur ne pourra engager un titulaire du certificat ou diplôme correspondant à la vacance de poste dans une carrière d'un niveau de rémunération inférieure.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail font foi en ce qui concerne la carrière à considérer.

L'obtention d'un nouveau diplôme autre que celui sur base duquel le salarié a été engagé ne lui donne pas droit à un changement de carrière, sauf si le nouveau diplôme a été obtenu à la demande de l'employeur, et sous réserve que le salarié occupe un poste afférent.

## ~~prise en compte des années de service dans la carrière OU 1.0~~

~~Si de nouvelles professions sont créées par le législateur du fait de nouvelles tâches incombant au secteur hospitalier ou du fait de l'élargissement de la FHL à d'autres secteurs tels que le secteur des maisons de soins, la Commission paritaire prévue à la convention collective de travail sera chargée d'élaborer de nouvelles carrières en conséquence et dans le respect de la hiérarchie salariale établie.~~

~~Les agents ne disposant pas de qualification particulière, mais ayant au moins 9 années de scolarité réussies sont reclassés dans le groupe OU 2.0 après 5 années de bons et loyaux services.~~

~~Il faut comprendre 5 années de « bons et loyaux » services, dans le contexte de l'article 24 de la présente convention collective de travail et des sanctions disciplinaires y arrêtées (article 26).~~

~~La scolarité obligatoire de 9 années réussies pose problème selon que le travailleur à capacité manuelle est originaire d'un pays qui ne prévoit pas d'office ou qui dans le temps ne prévoyait pas autant d'années scolaires.~~

~~Afin d'éviter que les personnes, qui ne peuvent présenter une scolarité de 9 années réussies pour des raisons indépendantes de leur volonté et qui toutefois fournissent de bons et loyaux services suivant les exigences de leur fonction soient exclues de la possibilité d'avance au groupe OU 2.0, il est à procéder également pour ces cas à un reclassement dans le groupe OU 2.0 après 5 années de « bons et loyaux » services à l'exception des cas prévus à l'article 26 de la présente convention collective de travail.~~

### Mesures transitoires :

1. Les personnes touchant en date du 1<sup>er</sup> octobre 2017 une prime sur base de l'article 15B ou 15C du texte coordonné de la CCT FHL de décembre 2014, garderont leur prime pour autant que la somme de l'ancienne carrière de base augmentée de la prime soit plus favorable que la nouvelle carrière. Dans le cas contraire, la prime pourra être supprimée.
2. Tous les salariés en service au 1<sup>er</sup> octobre 2017 seront reclassés dans les nouvelles carrières applicables à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Le classement dans les nouvelles carrières se fera selon les modalités suivantes :
  - 2.1. En principe, les salariés seront classés dans la nouvelle grille de carrière à l'échelon en valeur immédiatement supérieur à la valeur de l'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles carrières.

Pour les carrières universitaires dorénavant classées en CA10 ou CS10, le classement se fait à l'échelon en valeur égale ou immédiatement supérieur.

Pour les salariés ayant atteint dans leur ancienne carrière l'échelon avec la dernière biennale (fin de carrière), le nombre d'échelons passés en fin de carrière dans l'ancienne carrière sera rajouté à l'échelon obtenu suivant la règle du classement à l'échelon immédiatement supérieur.
  - 2.2. Pour les anciennes carrières revalorisées (OU1, ES1, ES2 (sauf éducateur), ES3, ES4), et vu la différence considérable entre les nouvelles grilles et les anciennes grilles, les nouvelles grilles de carrière respectives seront diminuées de manière fictive sur une base transitoire d'un ou de plusieurs échelons.

Les salariés concernés seront classés dans la nouvelle carrière à l'échelon en valeur immédiatement supérieur à la valeur de l'échelon atteint la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles carrières, augmenté d'une biennale.

2.3. Les futurs collaborateurs dans les anciennes carrières ES1, ATM Radiologie, ES3 et ES4 seront engagés sur base des modalités suivantes :

- Entre le 1<sup>er</sup> octobre 2017 et le 30 septembre 2018 : diminution de la carrière de 2 échelons
- Entre le 1<sup>er</sup> octobre 2018 et le 30 septembre 2019 : diminution de la carrière d'un échelon
- A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 : selon les nouvelles grilles

Année	ES1	ATM Radio	ES3	ES4
01/10/2017 - 30/09/2018	167	231	231	231
01/10/2018 - 30/09/2019	167	231	231	231
à partir du 1er octobre 2019	178	249	249	249

2.4. Les salariés en service au 1<sup>er</sup> octobre 2017 et classés dans la carrière EA2 seront exceptionnellement classés en carrière CA3. La grille de carrière s'arrêtera néanmoins à 268 points fin de carrière.

2.5. Chaque salarié recevra pour son information une « fiche carrière » actualisée avec son bulletin de salaire d'octobre 2017. Les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> octobre sur base des grilles de carrière transitoires recevront également une « fiche carrière » au moment de la signature de leur contrat de travail.

3. L'ensemble des compteurs exprimés en heures de chaque salarié sera figé au 30 septembre 2017 et valorisé au taux horaire correspondant. Chaque salarié recevra un décompte de ces heures au 30 septembre 2017 avec le décompte de salaire de septembre 2017.

Il s'agit des compteurs suivants:

- 1) Crédits d'heures pour heures de travail supplémentaires (CHE/CHS)
- 2) Jours de repos (pour permanences, permanences prestées, compensation pour travail de nuit, non respect du nombre week-end libres, non respect de la période de repos ininterrompu par semaine)

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ces compteurs peuvent être payés en les calculant avec la valeur taux horaire appliquée au 30.09.2017.

En cas de récupération des heures par du temps libre, le nombre d'heures reste inchangé.

En cas de cessation de relations de travail après le 1<sup>er</sup> octobre 2017, les jours de congé reportés des exercices antérieurs ainsi que les jours de congés dus jusqu'au 30 septembre 2017 et non encore pris pourront être payés en les calculant avec les valeurs appliquées avant la mise en vigueur des mesures de revalorisation au 1<sup>er</sup> octobre 2017.

## **B. Accord salarial auprès de la Fonction Publique :**

Parmi les dispositions de l'accord salarial transposé via le paquet législatif du 25 mars 2015 figurent, entre autres, les mesures suivantes:

Primes uniques et augmentation de l'indice de base des rémunérations

- allocation d'une prime unique de 0,9 % du traitement barémique de juillet 2013 à juin 2014, payable en mai 2015;
- augmentation de l'indice de base des rémunérations des agents publics de 2,2 % avec effet au 1er janvier 2015.

Les parties signataires du présent protocole d'accord conviennent de transposer ces mesures ainsi qu'il suit :

- allocation d'une prime unique de 0,9 % du revenu 2014.
- allocation d'une prime unique de 2,2 % du revenu 2015.
- allocation d'une prime unique de 2,2 % du revenu 2016.

Ces diverses primes uniques seront payées au plus tard avec le décompte du mois de novembre 2017 pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur.

- augmentation de la valeur du point CCT FHL de 2,2 % avec effet au 1er janvier 2017.  
Valeur = 2,38162 EUR indice 100.

Le paiement du recalcul rétroactif de cette augmentation de la valeur du point interviendra pour au plus tard le décompte de juillet 2017 pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

L'indemnité de permanence seuil 2 sera également augmentée de 2,2%, de sorte que toutes les indemnités de permanence seront adaptées.

Les modalités pratiques de ces différents paiements seront arrêtées au niveau d'un règlement d'exécution à signer entre parties.

## **2. Loi du 21 mars 2017 portant introduction d'une prime unique pour l'année 2016 dans le cadre de l'accord salarial du 5 décembre 2016 dans la Fonction Publique**

Les parties décident de transposer le paiement de la prime unique de 1 % sur le salaire annuel de l'année 2016 dans la convention collective. Le versement de cette prime se fera avec le décompte du mois de novembre 2017.

## **3. Accord salarial auprès de la Fonction Publique 2016-2018 :**

- Vu l'accord salarial de la Fonction Publique signé en date du 5 décembre 2016
- Vu que cet accord n'est pas encore voté sous forme de loi

Les parties décident de transposer les volets financiers de cet accord de manière automatique dès que la loi y relative sera mise en vigueur :

Augmentation de la valeur du point indiciaire de 1,5% (avec effet au 1er janvier 2018)  
Effets de la mise en application de mesures supplémentaires dans la Fonction Publique :

En ce qui concerne les mesures supplémentaires prévues dans cet accord salarial de la Fonction Publique 2016-2018, les parties contractantes décideront, avant l'échéance de la présente convention collective, de la valorisation et de la transposition de ces mesures.

#### **4. Commission paritaire « amélioration de l'organisation du temps de travail et sa gestion »**

Les parties contractantes ont décidé d'entamer dès signature de cet accord une discussion au sein de la commission paritaire sur l'amélioration de l'organisation du temps de travail et sa gestion. Les parties s'engagent à analyser ensemble et dans sa globalité tous les éléments liés à une meilleure organisation du temps de travail dans les établissements hospitaliers.

Un premier bilan sera tiré pour le 31 mars 2018. Les conclusions afférentes seront prises au plus tard au 30 juin 2018. En cas d'accord entre parties, les amendements seront apportés à la CCT FHL via avenants.

#### **5. Disposition générale**

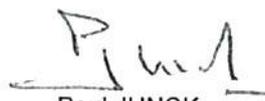
Dans un souci d'harmonisation des textes et d'adaptation à la nouvelle loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le code du travail, il convient de transférer tous les droits et devoirs incombant aux comités mixtes, aux délégations du personnel, et par conséquent de remplacer les termes « comité mixte » par « délégation du personnel » dans le texte coordonné de la convention collective.

Toutes les dispositions du texte coordonné du 16 décembre 2014 de la CCT tel que modifié non affectées par le présent accord resteront applicables dans la nouvelle CCT.

Fait en 4 (quatre) exemplaires, dont un par partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines, à Bertrange, le 21 juin 2017.

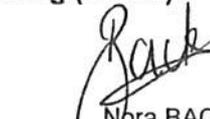
**Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :**

  
Marc HASTERT  
Secrétaire Général

  
Paul JUNCK  
Président

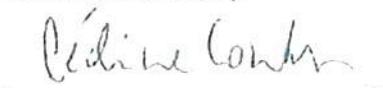
**Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL):**

  
Paul BECKER  
Président du Syndicat  
Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL

  
Nora BACK  
Secrétaire Centrale de l'OGBL

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

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

  
Céline CONTER  
Secrétaire Syndicale du LCGB

Grille des Carrières Administration et Soins  
Applicable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017

Echelon	CA1	CA2 / CS2	CA3	CA4 / CS4	CA5	CA6 / CS6	CA7 / CS7	CA8 / CS8	CA9 / CS9	CA10 / CS10
0	117	138	163	178	202	209	227	249	278	300
1	117	138	163	178	202	209	227	249	278	300
2	123	146	173	189	214	223	244	267	296	320
3	123	146	173	189	214	223	244	267	296	320
4	129	154	183	200	226	237	261	284	314	340
5	129	154	183	200	226	237	261	284	314	340
6	135	162	193	211	238	251	278	301	332	360
7	135	162	193	211	238	251	278	301	332	360
8	141	170	203	222	250	265	295	318	350	380
9	141	170	203	222	250	265	295	318	350	380
10	147	178	213	233	262	279	312	335	368	400
11	147	178	213	233	262	279	312	335	368	400
12	153	186	223	244	274	293	329	352	385	420
13	153	186	223	244	274	293	329	352	385	420
14	159	194	232	255	284	307	345	369	402	440
15	159	194	232	255	284	307	345	369	402	440
16	164	202	241	265	294	322	361	386	419	460
17	164	202	241	265	294	322	361	386	419	460
18	169	209	250	275	304	337	377	403	436	480
19	169	209	250	275	304	337	377	403	436	480
20	174	216	259	285	314	352	393	419	453	500
21	174	216	259	285	314	352	393	419	453	500
22	179	223	268	295	324	367	409	435	470	520
23	179	223	268	295	324	367	409	435	470	520
24	184	230	277	305	334	382	426	451	487	540
25	184	230	277	305	334	382	426	451	487	540
26	189	237	286	315	344	397	443	467	487	560
27	189	237	286	315	344	397	443	467	487	560
28	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
29	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
30	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
31	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
32	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
33	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
34	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
35	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
36	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560
37	189	237	286	315	344	412	443	467	487	560

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

## ANNEXE 5

### Grille des classifications (article 15)

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017

- CA1 : Salarié à capacité manuelle sans diplôme  
Anciennes carrières classées dans OU1.0, OU2.0
- CA2 / CS2 : Salarié sans diplôme  
Anciennes carrières classées dans EA1.0, EA2.0, OU3
- CA3 : Salarié ayant réussi la classe 5e secondaire ou la classe 9e secondaire technique et ayant une expérience professionnelle de 2 ans au moins,  
Salarié détenteur d'un CCM, CITP ou CCP (certificat de capacité professionnelle)  
Anciennes carrières classées dans OU4.0 et EA 2.1
- CA4 / CS4 : Salarié détenteur d'un CATP ou CAP ou DAP  
Salarié ayant réussi la classe de 3e secondaire  
Salarié détenteur du certificat de fin d'études de l'enseignement moyen  
Salarié ayant réussi 5 années d'enseignement secondaire technique dans le régime technique ou dans le régime du technicien  
Anciennes carrières classées dans EA3.0, ES1.0  
Personnes classées ailleurs dans l'ancienne carrière mais détentrices d'un DAP
- CA5 : Salarié avec Brevet de maîtrise  
Salarié avec diplôme de technicien (régime technicien dans l'enseignement secondaire technique)  
Ancienne carrières classée dans EA3.1
- CA6 / CS6 : Salarié détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou du certificat de fin d'études secondaires techniques et l'ingénieur-technicien  
Anciennes carrières classées dans EA4.0 et l'éducateur
- CA7 / CS7 : Salarié avec Brevet de technicien supérieur (BTS) : infirmier, assistant technique médical de laboratoire, BTS administratifs
- CA8 / CS8 : Salarié avec Brevet de technicien supérieur spécialisé (BTSS) : assistant technique médical de radiologie, assistant technique médical de chirurgie, infirmier psychiatrique, infirmier en pédiatrie, infirmier en anesthésie et réanimation, sage-femme,
- CA9 / CS9 : Salarié avec Bachelor  
Anciennes carrières classées dans EA5.0 et ES5.0
- CA10 / CS10 : Salarié avec Master (Bac +5/6)

Ng  
P  
R  
E  
a

