

**Investir dans nos soins de santé :
accord social mis en œuvre, préparons l'avenir dès
maintenant**

**Conférence de presse de Frank Vandenbroucke
Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique
mercredi 1er juin 2022**

1. UN EFFORT BUDGÉTAIRE HISTORIQUE POUR LES SOINS DE SANTÉ

2. LA DEMANDE DE SOINS ACCRUE NÉCESSITE DES INVESTISSEMENTS DANS LE PERSONNEL SOIGNANT

3. ACCORD SOCIAL - UN INVESTISSEMENT DE 600 MILLIONS D'EUROS – COMPLÈTEMENT FINALISÉ

3.1. UN INVESTISSEMENT DE 500 MILLIONS D'EUROS DANS L'IFIC

3.2. UN INVESTISSEMENT DE 100 MILLIONS D'EUROS DANS

- **LA PRIME DE FIN D'ANNÉE (SECTEUR PRIVÉ)**
- **LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ (SECTEUR PUBLIC)**
- **LE BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL (SECTEUR PRIVÉ)**

4. INFIRMIÈRES SPÉCIALISÉES : UN INVESTISSEMENT DE 45 MILLIONS D'EUROS À PARTIR DE 2023

5. AGENDA DE L'AVENIR POUR LE PERSONNEL SOIGNANT

1. UN EFFORT BUDGÉTAIRE HISTORIQUE POUR LES SOINS DE SANTÉ

La santé est notre bien le plus précieux, nos soins de santé sont d'une valeur inestimable. La crise du Covid nous l'a démontré plus que jamais. Investir dans nos soins de santé, c'est donc aussi investir en nous tous. Afin de *pouvoir* investir à nouveau dans nos soins de santé, nous avons tout d'abord, au début de cette législature, relevé sensiblement la norme de croissance – c'est-à-dire l'augmentation annuelle autorisée des dépenses dans nos soins de santé fédéraux – de 1,5 % à 2,5 %. Mais nous investissons encore plus au-delà de cette hausse. En 2022 – par rapport à 2019 – un montant total de 6,1 milliards supplémentaires aura été investi dans nos soins. En termes nominaux, il s'agit d'une croissance de 23,1 % par rapport à 2019 ; les taux de croissance annuels réels sont présentés dans le graphique ci-dessous.

En termes nominaux, il s'agit d'une croissance de 23,1% par rapport à 2019 ; en termes réels, compte tenu de la hausse des prix, il s'agit déjà d'une augmentation de plus de 7%. Les dépenses uniques liées au Covid sont incluses dans le chiffre pour 2022 à hauteur de 729 millions d'euros ; si nous n'en tenons pas compte, il s'agit d'une augmentation nominale d'environ 20 %.

À partir d'aujourd'hui - mercredi 1er juin - les honoraires de tous les prestataires de soins indépendants (à l'exception des kinésithérapeutes^[1]) seront augmentés de 2 %. Récemment, le gouvernement a en effet décidé de libérer un budget de 207 millions d'euros pour accorder en 2022 une prime supplémentaire unique aux prestataires de soins dont les honoraires sont liés à l'indice santé : nous effectuons cette intervention exceptionnelle parce que l'indexation du budget de l'assurance maladie selon le système habituel a lieu avec beaucoup de retard. La compensation complète de la hausse rapide des prix de ces derniers mois aura lieu en 2023.

2. LA DEMANDE DE SOINS ACCRUE NÉCESSITE DES INVESTISSEMENTS DANS LE PERSONNEL SOIGNANT

La crise du Covid a entraîné une charge de travail énorme pour nos soignants. Ce n'est un secret pour personne : beaucoup d'entre eux sont allés au-delà de leurs limites depuis longtemps. Cette situation non seulement rend la profession moins attrayante pour ceux et celles qui veulent travailler dans le secteur des soins de santé, mais elle incite aussi certains prestataires de soins à tourner le dos à la profession après de nombreuses années ou même beaucoup plus tôt. Le dernier rapport du KCE (Centre fédéral d'expertise des soins de santé) concernant l'impact de la pandémie sur le personnel infirmier de nos unités de soins intensifs confirme cette évolution inquiétante.

Mais nous n'avons pas besoin de la crise sanitaire pour nous rendre compte qu'un mouvement de rattrapage était plus que nécessaire (voir le graphique ci-dessus), par des investissements durables et soutenus dans nos soins de santé (voir le graphique ci-dessus). Il est également important de concrétiser ce processus de rattrapage au plus vite. C'est pourquoi, dès le lancement de ce gouvernement, nous avons immédiatement investi dans un renforcement du personnel au chevet des malades dans nos hôpitaux au travers du **Fonds Blouses blanches, à hauteur de 402 millions d'euros**. Dans le cadre du projet **#ChoisisLesSoins** – financé par le budget de formation du Fonds Blouses blanches – nous veillons également à ce que les personnes qui travaillent en dehors du secteur des soins et qui souhaitent se reconvertir puissent suivre une formation d'aide-soignante ou d'infirmière, à ce qu'elles soient rémunérées pendant leur formation et à ce qu'elles puissent rejoindre le secteur

immédiatement après leur formation. En 2021, 446 personnes ont déjà entamé une formation grâce à #ChoisisLesSoins. En septembre 2022, 478 personnes pourront sauter le pas grâce à ce projet.

Entre-temps, vient s'ajouter à cela la concrétisation de l'**accord social**, qui représente un **investissement** total de **600 millions d'euros**. Sur ce montant, 500 millions d'euros sont affectés à l'augmentation structurelle des salaires dans le cadre de la réforme IFIC ; nous investissons 100 millions d'euros dans l'amélioration des conditions de travail, ainsi que dans une augmentation de la prime d'attractivité ou de fin d'année. Fin de la semaine dernière, les partenaires sociaux (employeurs et salariés) sont parvenus à un accord sur l'affectation concrète de ces 100 millions. Le ministre Frank Vandenbroucke tient à les remercier explicitement aujourd'hui pour la concertation constructive. En outre, nous investissons **45 millions d'euros** pour mieux valoriser le travail des **infirmières spécialisées**.

Enfin, dernier élément : tous ces investissements ne sont pas immédiatement perceptibles partout et c'est une frustration partagée. C'est pourquoi nous poursuivons nos efforts, avec tous les acteurs des soins de santé, pour que tous ces investissements fassent réellement la différence sur le terrain. Etant donné que le défi est vaste et multiple – pensez à la grande pénurie de personnel aujourd'hui – il est d'autant plus important de définir un « **Agenda de l'avenir pour le personnel soignant** » avec tous les intéressés. Il s'agira principalement d'un agenda à long terme et, donc, dans une large mesure d'une préparation à ce qui devra être fait pendant la prochaine législature. Mais nous n'excluons pas la possibilité de prendre des mesures à court terme également. Le 14 juin, nous nous réunirons une première fois avec les partenaires sociaux pour établir un calendrier et concevoir l'« Agenda de l'avenir pour le personnel soignant ». Dans un seul but : continuer à investir intelligemment et efficacement dans nos soins de santé afin de les préparer à l'avenir de manière durable et stable.

3. ACCORD SOCIAL - UN INVESTISSEMENT DE 600 MILLIONS D'EUROS – COMPLÈTEMENT FINALISÉ

3.1 UN INVESTISSEMENT DE 500 MILLIONS D'EUROS DANS L'IFIC

En concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau modèle de fonctions pour le personnel soignant a été élaboré sous le gouvernement précédent : le modèle « IFIC ». L'objectif de cette classification de fonctions est de rémunérer le personnel de soins en fonction de ses tâches et non plus en fonction de son diplôme.

Depuis la mi-2021, un demi-milliard d'euros a été consacré à cette nouvelle classification de fonctions, sur la base d'un accord social qui a été clôturé et approuvé en 2020. Ces moyens permettent d'améliorer de nombreux salaires dans le secteur des soins, et notamment les salaires de ceux qui débutent dans le secteur. C'était d'ailleurs l'un des objectifs de la réforme : augmenter l'attractivité de la profession grâce à de meilleurs salaires.

Voici quelques exemples concrets de personnes dont la situation s'améliore :

- Un aide-soignant ou un collaborateur administratif à la consultation bénéficie d'une hausse de 8 % en début de carrière.
- Un infirmier A2 sans qualification professionnelle particulière avec 5 ans d'ancienneté peut bénéficier de 15 % en plus.
- Un diététicien ayant 10 ans d'ancienneté peut bénéficier d'une hausse de 7 %.
- Un collaborateur logistique avec 15 ans d'ancienneté peut progresser de 4,6 %.

Notons que nous comparons ici le barème sectoriel existant avec le barème sectoriel IFIC. Il est possible que des personnes travaillant dans les hôpitaux soient mieux rémunérées que ce qui est prévu dans les barèmes sectoriels.

Entre-temps, l'IFIC est en vigueur dans le secteur privé depuis le 1er juillet 2021. Dans le secteur public également, les mesures nécessaires ont été prises pour une mise en œuvre graduelle avec effet rétroactif au 1er juillet 2021. L'IFIC y est en cours de déploiement sur le terrain. Les intéressés ont déjà reçu ou recevront bientôt la demande de transmettre leur choix pour l'IFIC. Ils sont informés en détail à ce sujet par leur employeur.

L'IFIC est une amélioration pour beaucoup dans le secteur des soins. Mais après une analyse des salaires du secteur, il est apparu que pour les infirmiers spécialisés, il y avait une anomalie. Leur spécialisation n'était pas ou pas suffisamment valorisée dans l'IFIC, alors que la question des spécialisations se pose notamment dans les services d'urgence et de soins intensifs et que ces services ont justement joué un rôle clé pendant la pandémie. C'est pourquoi à partir de 2023, nous investissons 45 millions d'euros dans les infirmières spécialisées, avec une étape intermédiaire en 2022 (voir plus loin, point 4).

3.2 UN INVESTISSEMENT DE 100 MILLIONS D'EUROS DANS

- **LA PRIME DE FIN D'ANNÉE (SECTEUR PRIVÉ)**
- **LA PRIME D'ATTRACTIVITÉ (SECTEUR PUBLIC)**
- **LE BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL (SECTEUR PRIVÉ)**

Fin de la semaine dernière, les partenaires sociaux du secteur de la santé ont conclu un accord de principe sur l'affectation du montant restant de 100 millions d'euros. Pour le secteur privé, cet accord sera formalisé dans une CCT dont la signature est prévue le 13 juin 2022. Pour le secteur public, il prendra la forme d'un protocole qui sera soumis au Comité A dans les plus brefs délais. Un élément important à noter : la concrétisation de cet investissement de 100 millions d'euros s'applique aussi bien au personnel fédéral de la santé qui est encore rémunéré selon les anciens barèmes, qu'aux personnes qui sont déjà rémunérées selon le modèle IFIC. Et tout le monde est concerné, du personnel de cuisine aux infirmières spécialisées. En outre, les investissements s'appliquent tant au secteur privé qu'au secteur public. En d'autres termes, ils s'appliquent à tous les membres du personnel fédéral des soins de santé.

Les partenaires sociaux ont convenu d'investir les 100 millions d'euros dans plusieurs éléments :

PRIME DE FIN D'ANNÉE DU SECTEUR PRIVÉ ET PRIME D'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR PUBLIC

Une **augmentation de la prime de fin d'année pour le secteur privé et de la prime d'attractivité pour le secteur public - jusqu'à 400 euros bruts pour les temps-pleins** - pour tout le personnel fédéral des soins de santé. La prime est versée au prorata du temps de travail. En d'autres termes, si vous travaillez à mi-temps, vous avez droit à une prime de 200 euros brut. Pour déterminer si vous avez droit à la prime, il est tenu compte de vos prestations entre le 1er janvier et le 31 août. Si vous commencez à partir du 1er septembre, vous avez droit à la prime pour la première fois l'année suivante (en d'autres termes : cette année, la prime s'applique uniquement aux personnes qui travaillaient déjà dans le secteur au 1^{er} septembre). **La prime est versée annuellement en décembre, cette année pour la première fois.** Elle est valable pour tout le personnel des secteurs fédéraux de la santé : du personnel

d'entretien aux infirmières spécialisées. Remarque importante : il s'agit d'un montant brut. Il faut en déduire les impôts et les cotisations sociales.

LE BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL (SECTEUR PRIVÉ)

- 2 jours de congé pour raisons impérieuses avec maintien du salaire

Les congés pour raisons impérieuses sont des jours qu'un membre du personnel peut prendre en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation d'un membre de la famille proche, par exemple. Les partenaires sociaux ont convenu qu'il s'agit de deux jours avec maintien du salaire. (Ces deux jours doivent être justifiés par des pièces justificatives appropriées et ne peuvent être pris consécutivement. Les modalités de mise en œuvre sont inscrites dans une CCT).

- Renforcement du personnel des RH (7 millions d'euros)

Les services des RH seront renforcés par un profil spécifique qui sera chargé de la mise en œuvre concrète de mesures qualitatives sur le lieu de travail en vue d'accroître le bien-être au travail (on peut citer des thèmes comme la combinaison vie professionnelle-vie privée, l'orientation de carrière, la formation ou la politique en matière de compétences acquises ailleurs. Pour s'assurer que les mesures soient effectivement mises en œuvre, un rapportage annuel des actions concrètes à l'organe local de concertation sociale est prévu.

4. INFIRMIÈRES SPÉCIALISÉES : UN INVESTISSEMENT DE 45 MILLIONS D'EUROS À PARTIR DE 2023

L'IFIC améliore la situation de nombreuses personnes dans le secteur des soins. Mais après une analyse des salaires du secteur, il est apparu que pour les infirmiers spécialisés, il y avait une anomalie. Le système IFIC ne valorise pas ou pas suffisamment leur spécialisation. Alors que la question des spécialisations se pose notamment dans les services d'urgence et de soins intensifs et que ces services ont justement joué un rôle clé pendant la pandémie.

C'est pourquoi le ministre Frank Vandenbroucke a insisté pour obtenir une enveloppe supplémentaire pour ces infirmiers spécialisés, précisément pour valoriser les connaissances spécialisées. Il s'agit d'un investissement total de 45 millions d'euros à partir de 2023. Nous concrétisons cet investissement en instaurant un complément de spécialisation pour les infirmières qui ont une spécialisation agréée et qui sont rémunérées selon l'IFIC, en plus des 500 millions d'euros qui sont déjà prévus pour l'IFIC.

Ce complément prend la forme d'un montant forfaitaire qui revalorise les spécialisations agréées. **Ce qui signifie concrètement : 2.500 euros brut en plus sur une base annuelle pour les infirmiers spécialisés avec un titre professionnel particulier^[2] agréé qui travaillent à temps plein dans un service hospitalier agréé et 833 euros brut en plus sur une base annuelle pour les infirmiers spécialisés avec une qualification professionnelle particulière^[3] agréée** qui travaillent à temps plein dans un service hospitalier agréé ou avec une qualification professionnelle particulière agréée en diabétologie qui ont fourni des prestations suffisantes dans les soins à domicile, et pour autant que ce soit rémunéré selon l'IFIC^[4]. Pour ceux et celles qui travaillent à temps partiel, ces montants sont calculés en fonction du temps de travail. Pour un mi-temps, ce sera donc la moitié, soit 1 250 euros brut pour un infirmier spécialisé avec un titre professionnel particulier ; pour un 4/5, ce sera 2 000

euros brut pour un infirmier spécialisé avec un titre professionnel particulier. **Le versement a lieu annuellement, en une fois, au mois de septembre.**

L'année 2022 est considérée comme une année de démarrage. Si vous êtes déjà payé actuellement selon l'IFIC, vos prestations entre le 1er janvier et le 31 août seront examinées pour déterminer si vous avez droit à la prime, en septembre prochain. Si vous avez travaillé comme infirmier spécialisé avec un titre professionnel particulier agréé ou une qualification professionnelle particulière agréée dans un service hospitalier agréé entre le 1er janvier et le 31 août de cette année, ou si vous avez travaillé comme infirmier spécialisé avec une qualification professionnelle particulière agréée en diabétologie dans le cadre de soins infirmiers à domicile, vous aurez droit au complément de spécialisation, au prorata de vos prestations. Comme il s'agit d'une année de démarrage et que seule la période du 1er janvier au 31 août est prise en compte, le complément pour 2022 est de 8/12 de 2 500 euros ou de 833 euros, soit 1 667 euros brut pour un emploi à temps plein si vous avez un titre professionnel particulier agréé ou 555 euros brut pour un emploi à temps plein si vous avez une qualification professionnelle particulière agréée.

Ceux qui n'ont pas encore opté pour l'IFIC auront une deuxième possibilité d'entrer dans l'IFIC, en combinaison avec le complément de spécialisation. Cette deuxième possibilité interviendra après le 31 août de cette année. Pour celui qui avait encore droit à son ancienne prime TPP-QPP et qui opte désormais pour le nouveau système, ses droits à son ancienne prime et ses droits au nouveau complément de spécialisation seront calculés au prorata.

Ceux qui travaillent dans le secteur public - où l'IFIC est encore en cours de déploiement - ont également deux choix. Tout comme leurs collègues du secteur privé, ils ont le choix, sur la base des principes de l'IFIC, d'opter ou non pour l'IFIC. S'ils optent pour l'IFIC, le complément de spécialisation s'applique également. Si, sur la base de ce premier moment de choix, ils décident de ne pas être intégrés dans l'IFIC, ils ont toujours droit à un deuxième moment de choix qui sera organisé par leur employeur après l'expiration de leur premier moment de choix.

L'introduction de ce complément de spécialisation sera à l'ordre du jour du conseil des ministres de vendredi prochain. Ensuite, le projet sera soumis au Conseil d'État. La publication au Moniteur belge suivra.

Avec l'IFIC, le choix a été fait de favoriser les débutants du secteur, justement pour augmenter l'attrait du métier. Cependant, il y a aussi beaucoup de personnes travaillant dans les soins avec une certaine ancienneté. Nous voulons examiner cet aspect plus avant avec les partenaires sociaux dans le cadre du suivi du modèle IFIC, qui a essentiellement un caractère évolutif inscrit dans l'accord social actuel. En outre, il y a actuellement une Task Force Soins infirmiers, qui discute du thème de « l'infirmière de demain ». Là encore, il faudra examiner l'impact des conclusions de cette Task Force sur le modèle IFIC et les éventuelles évolutions qui seraient nécessaires, également dans le cadre de l'accord social actuel.

5. AGENDA DE L'AVENIR POUR LE PERSONNEL SOIGNANT

Aujourd'hui, nous constatons un grand manque de personnel soignant de qualité et qualifié. Pour beaucoup, un emploi dans le secteur de la santé n'est pas suffisamment attrayant aujourd'hui. Les infirmières, les aides-soignantes, mais aussi diverses fonctions spécialisées figurent sur la liste des professions en pénurie. Or, un personnel qualifié en nombre suffisant est une condition *sine qua non*

pour que des soins de qualité restent possibles à l'avenir et pour pouvoir les offrir. Cela signifie qu'un nombre suffisant de personnes doivent avoir envie de travailler dans le secteur des soins de santé.

En même temps, nous devons veiller à ce que les emplois dans le secteur de la santé soient de qualité et à ce que le travail soit faisable. Autrement dit : pour que les intéressés rentrent chez eux satisfaits après leur journée de travail. Concrètement, cela signifie que nous devons investir dans l'arrivée de nouveau personnel et que nous devons continuer, à l'avenir, à soutenir le personnel soignant actuel.

Voici quelques-uns des défis pour l'avenir de notre personnel soignant :

- l'augmentation du nombre de personnes dépendantes et souffrant de maladies chroniques et complexes,
- le patient est de plus en plus assertif, il a un plus grand besoin d'information et souhaite participer à tous les aspects de l'organisation de la santé,
- les nouvelles technologies nécessitent des compétences supplémentaires en termes d'apprentissage et d'application,
- le nombre croissant d'incidents d'agression et de manque de respect,
- l'équilibre difficile entre vie professionnelle et vie privée en raison d'horaires qui varient,
- les fonctions et tâches de soins sont encore trop organisées sur la base des diplômes obtenus, et trop peu en fonction des compétences et de la motivation.

Pour relever ces défis, entre autres, et rendre les emplois dans le secteur des soins plus attrayants, il faudra un plan global - un **Agenda de l'avenir pour le personnel soignant** – avec la participation de tous les partenaires du secteur de la santé : employeurs, salariés, associations de patients et associations professionnelles. **Une première réunion avec les partenaires sociaux aura lieu le 14 juin.** L'objectif est de définir un calendrier en fonction de l'Agenda et d'élaborer des solutions concrètes aux différents défis, tant pour notre personnel soignant que pour notre système de soins de santé en général. Il s'agira principalement d'un agenda à long terme et, donc, dans une large mesure d'une préparation à ce qui devra être fait pendant la prochaine législature. Mais nous n'excluons pas non plus la possibilité de prendre des mesures à court terme pour pouvoir faire face à la rareté et aux manques de personnel.

^[1] En effet, toutes les commissions de convention et d'accord ont opté pour une augmentation linéaire de 2 %, à l'exception de la kinésithérapie, où ces moyens sont spécifiquement affectés à un groupe de prestations qui n'ont pas été revalorisées dans la convention M/22.

^[2] Il s'agit des titres professionnels particuliers en oncologie, gériatrie, pédiatrie-néonatalogie, psychiatrie, urgences et soins intensifs et soins péri-opératoires.

^[3] Il s'agit des qualifications professionnelles particulières en soins de santé mentale et psychiatrie, gériatrie, diabétologie et soins palliatifs.

^[4] Le nombre d'infirmiers avec un titre professionnel particulier entrant en ligne de compte pour le complément de spécialisation est estimé à 11.800 (exprimé en équivalents temps-plein); le nombre d'infirmiers avec une qualification professionnelle particulière qui entre en ligne de compte est estimé à 1.950 (exprimé en équivalents temps-plein).