



PC 330

Federale Gezondheidsdiensten

V.U. Gert Van Hees – Poincarélaan 72-74, 1070 Brussel

23/10/17

SOCIAAL AKKOORD 2017-2020

*Sinds 2000 is het een traditie dat er voor de federale gezondheidsdiensten meerjarenakkoorden worden afgesloten. In 2000 en 2005 werden telkens twee grote akkoorden afgesloten, elk met een duurtijd van 5 jaar (2000-2005 | 2005-2010). In 2011 en 2013 werden mini-akkoorden afgesloten voor een jaar. **Het is dus goed nieuws dat opnieuw een meerjarenakkoord kon worden afgesloten.***

1. WIE VALT ONDER HET AKKOORD ?

Dit akkoord is van toepassing op de **federale gezondheidsdiensten** die vallen onder het **Paritair Comité 330**. Het gaat meer bepaald om de volgende sectoren : de **private ziekenhuizen** , de **Forensische psychiatrische Centra (FPC)**, de **thuisverpleging**, de **wijkgezondheidscentra**, de **revalidatiecentra (die nog federaal zijn gebleven)**, en de **diensten voor het bloed van het Belgische Rode Kruis**.

Voor alle duidelijkheid. De ouderenzorg, het grootste deel van de (autonome) revalidatiecentra, de PVT's en initiatieven beschut wonen zijn intussen bevoegdheid van de gewesten en vallen niet meer onder dit akkoord. Voor hen zijn er onderhandelingen bezig met de Vlaamse overheid in het zgn. VIA overleg.

2. WAT STAAT IN HET AKKOORD ?

2.1 KOOPKRACHT

2.1.1 De uitrol van een nieuwe functieclassificatie gekoppeld aan een gloednieuw en modern loonmodel.

Aan alle werknemers zal een **nieuwe functiecategorie** worden toegewezen op basis van de classificatiemethode die de sociale partners hebben uitgewerkt met de VZW if-ic. Vervolgens wordt aan elke functiecategorie een nieuw doelbarema gekoppeld. Dit doelbarema wordt in verschillende fases ingevoerd. Het grootste deel van het budget van dit akkoord (95 miljoen euro) gaat naar deze maatregel. Het voorziene budget is voldoende om ongeveer 25 % van de ingeslagen weg naar het nieuwe doelbarema af te leggen.

Wordt elke werknemer er beter van ? Nee, de hele oefening is een herijking van de bestaande functies t.o.v. mekaar. De basis van de verloning is niet langer het diploma maar de functie-inhoud.

Met dit akkoord over het nieuwe loonmodel gaat 77% van de werknemers er op voorruit, en dat is al lang geleden in de sector.

Zijn de anderen dan slechter af ? Neen, want elke werknemer krijgt de keuze tussen zijn **oud barema of het nieuwe barema**. De **werknemer kan kiezen** of hij het oude barema (desgevallend de rest van de carrière) wil behouden. In elke nieuwe fase (als er nieuw budget wordt vrijgemaakt) kan de werknemer kiezen voor het nieuwe barema. Eenmaal gekozen voor het nieuwe barema, dan blijf je daar wel in.

Belangrijk is dat een **aantal bestaande sectorale looncomponenten worden geïntegreerd in het doelbarema**. Zo worden bv de sectorale premies voor de hard-of standplaats, de functietoelagen en -complementen voor diensthoofden en de premies voor bijzondere beroepstitels of beroepsbekwaamheden ingekanteld in het loon.

Nieuwe werknemers zullen automatisch in het nieuwe loonmodel worden geplaatst. Zij zullen dus ook geen recht meer hebben op bovenvermelde premies. Die zijn immers al opgenomen in het nieuwe loon.

Voor werknemers die veranderen van werkgever, is afgesproken om de regels rond overdracht van anciënniteit bij wijziging van werkgever te actualiseren.

2.1.2 Een beter aanvullend pensioen.

De overheid is akkoord om de bijdrage aan het pensioenfonds op te trekken tot een globale dotatie die overeen komt met 0,60% van de bruto loonmassa van de sector. **Hiermee wordt de dotatie aan het pensioenfonds verdrievoudigd**, wat toelaat de jaarlijkse aanvullende pensioenstortingen aan de werknemers in dezelfde grootorde op te trekken.

2.1.3 Een EENMALIGE verhoging van de eindejaarspremie

Het vast gedeelte van de eindejaarspremie wordt nog in 2017 eenmalig verhoogd. Het exacte bedrag moet nog worden bepaald. 31,5 miljoen euro wordt netjes verdeeld over het aantal VTE werknemers in de sector. Een cao zal nog voor het eindejaar uitsluitel geven over de juiste hoogte van het bedrag per voltijds equivalent.

2.2 MODERN LOOPBAANBELEID

We zijn het intussen al gewoon van de regering om te “moderniseren”, wetende dat het dan gaat over hervormingen. Zo wilde de regering ook praten over **de hervorming van het voor de werknemers ZEER GEVOELIGE thema van de ADV-dagen**.

Om deze discussie ten gronde te kunnen voeren, werd afgesproken om alle syndicale eisen rond verlof of arbeidsduurvermindering in verschillende fases van de carrière mee in het debat op te nemen.

De sociale partners gaan een **werkgroep** oprichten om een modern loopbaanbeleid uit te werken. De bedoeling is dat de werknemers in goede omstandigheden aan het werk kunnen blijven zodat arbeid en gezin beter kunnen gecombineerd worden. De bedoeling is om tegen **30 juni 2018 concrete voorstellen** te formuleren **waarbij** op zijn minst **verworven rechten gerespecteerd moeten worden**.

2.3 KWALITATIEVE MAATREGELN

2.3.1 STABILITEIT IN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Bij het vrijkomen van een **voltijdse job**, moet de werkgever alle werknemers schriftelijk inlichten. Bij de toewijzing van de voltijdse job, moet **voorrang** gegeven worden aan **deeltijdse werknemers en werknemers met een overeenkomst van bepaalde duur**. Wanneer een deeltijdse werknemer of een werknemer met een overeenkomst van bepaalde duur solliciteert voor een voltijdse functie, en niet weerhouden wordt, moet de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte stellen.

2.3.2 FLEXIBELE ARBEIDSORGANISATIE

Op vraag van de werkgevers werd ook gesproken over **flexibiliteit in de arbeidsorganisatie**.

Zo zal een pot van **maximum 50 meeruren** overgedragen kunnen worden naar het volgend trimester, maar moet op het einde van dat tweede trimester de 38 uur gemiddeld wel worden gehaald, anders moeten de meeruren met overurentoeslag worden uitbetaald.

Ook als deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster, heb je voortaan **recht op overloon** voor elk uur dat je **op vraag van de werkgever** presteert buiten het definitief vastgelegd uurrooster.

De **rustperiode** kan **van 11 uren naar 9 uren** worden gebracht op schriftelijk verzoek van de werknemer, in specifieke diensten of in geval van nood (vervanging werknemer) en dit enkel als de avondshift wordt gevolgd door een ochtendshift.

In ruil voor de bijkomende flexibiliteit, hebben de werknemers **recht op een betere roosterplanning en meer stabiliteit in de uurroosters**.

De **opmaak** van de **uurroosters** zal verlopen **in 3 fasen**. Elk uurrooster wordt opgemaakt voor één prestatie maand :

- Fase 1 : 3 maanden voor aanvang wordt een **voorlopig uurrooster** opgesteld op basis van de wensen van de werknemer en de noden van werkgever
- Fase 2 : 1 maand voor aanvang wordt een **voorlopig uurrooster** opgesteld dat **enkel in onderling akkoord kan worden gewijzigd, of** als er **dringende nood** is én de nieuwe mobiele equipe onvoldoende is om deze nood op te vangen
- Fase 3 : 7 kalenderdagen voor aanvang van de prestatie, is het uurrooster definitief en kan geen wijziging meer gebeuren zonder uitdrukkelijk akkoord van de werknemer. Uren gepresteerd buiten het uurrooster, geven dan mogelijk aanleiding tot het betalen van een overurentoeslag.

De middelen voor de Sociale Maribel in het kader van de Taks Shift worden gebruikt voor het **versterken van de mobiele equipe met meer dan 400 VTE's** .

2.3.3 VAKANTIEREGELING

Iedere werknemer zal voortaan in de periode tussen mei en oktober een aaneensluitende vakantie van 2 weken inclusief 3 weekends kunnen nemen. De aanbeveling is dat er dat ook 3 kunnen zijn, mits de organisatie van het werk het toelaat.

3. KADERAKKOORD BELEID STRESS, BURN-OUT EN AGRESSIE

Met het oog op het **voorkomen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's en met het oog op de reïntegratie van langdurig zieken** zal in de sector een kader voorzien worden waardoor instellingen met hun afgevaardigden echt werk kunnen maken van een beleid rond deze thema's. Er komt ook een **expertisecentrum** dat competenties zal verzamelen rond deze problematiek. Doel is om instellingen en afgevaardigden in staat te stellen om hierover beleidsplannen op te maken.

4. HERVORMING VAN HET ZIEKENHUISLANDSCHAP

De potentiële gevolgen van de hervorming van het ziekenhuislandschap op de arbeidsvoorwaarden van het ziekenhuispersoneel, zullen worden onderzocht in een werkgroep. Het is de bedoeling om gerichte oplossingen uit te werken. Zo is er de vraag van werkzekerheid, de vraag tot behoud van de loon en arbeidsvoorwaarden van het PC 330 én de vraag tot oprichting van specifieke overlegorganen voor de netwerkstructuren. Er is alvast afgesproken dat het personeel op regelmatige basis ingelicht moet worden over de stand van zaken inzake de netwerkvorming.

5. HET VERVOLG

Alle voorgestelde maatregelen moeten nu worden uitgevoerd in juridisch afdwingbare teksten. Hiertoe zal de overheid de nodige maatregelen treffen mbt de financiering van de maatregelen. Bovendien zullen in het paritair comité 330 tal van cao's moeten worden afgesloten. Aan de slag dus! We houden u op de hoogte!

ACLVB | LIBERALE VAKBOND AANSLUITINGSFORMULIER

Algemene gegevens (drukletters a.u.b.)

zone

secretariaat

naam

voornaam

straat

nr.

bus

postnr.

gemeente

rijksregisternr. (achterkant identiteitskaart)

geslacht man vrouw

geboortedatum

•

•

nationaliteit

taal Nederlands Frans

burgerlijke staat

naam partner

rekeningnr. IBAN

BIC

telefoonnr.

gsm

e-mail privé

e-mail werk

Professionele gegevens

naam werkgever

adres

in dienst vanaf

•

•

ondernummersnummer

•

•

paritair comité

sector bedrijf

voltijds ja nee zo nee, ik werk aantal uren/week

voltijdse tewerkstelling in mijn bedrijf is aantal uren/week

 arbeider bediende kader volledig werkloos student andere

Aansluitingsgegevens

ik wil aansluiten in de zone waar ik woon werk

datum aansluiting

•

•

overgekomen van ACV ABVV nieuw lid

en daar aangesloten van

•

•

tot

•

•

betalingswijze lidgeld domiciliëringsoverdracht overschrijving bestendige opdracht

handtekening lid

Uw gegevens worden door de ACLVB op een geautomatiseerde wijze bewaard en verwerkt met het oog op onze dienstverlening. Overeenkomstig de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer heeft u het recht deze gegevens te raadplegen of te verbeteren.

Mandaat SEPA Europese domiciliëring terugkerende invordering (Business to Customer)

Door dit mandaat te tekenen, staat u ACLVB toe om instructies te versturen naar uw bank om uw rekening te debiteren en staat u uw bank toe uw rekening te debiteren volgens de instructies van ACLVB. U hebt recht op terugbetaling door uw bank volgens de voorwaarden beschreven in de overeenkomst die u met haar getekend hebt. Elke aanvraag tot terugbetaling moet voorgelegd worden binnen de 8 weken volgend op de datum van het debet van uw rekening. Uw bank kan u inlichten over uw rechten verbonden aan uw mandaat.

GEGEVENS REKENINGHOUDER (in te vullen door schuldenaar)

naam

adres

.....

rekeningnummer:

IBAN BIC

naam lid (indien rekeninghouder ≠ lid)

opgemaakt te handtekening

datum

GEGEVENS SCHULDEISER

naam: ACLVB

schuldeiseridentificatie: BE66 007 0850330011

adres: Koning Albertlaan 95, 9000 Gent, België

VOORBEHOUDEN VOOR ACLVB

reden domiciliëring: lidgeld voor lidnummer

.....

mandaatnummer

Gelieve het bovenstaande formulier terug te bezorgen aan uw ACLVB-kantoor. Bij stopzetting van de domiciliëring dient de schuldmandataris (ACLVB) verwittigd te worden.