

Commission paritaire des établissements et des services de santé	Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen –en diensten
CCT du 13/07/ 2011: Le travailleur mobile dans le secteur des Soins infirmiers à domicile	CAO van 13/07/ 2011: De mobiele werknemer in de sector Thuisverpleging
<p><u>Contexte :</u></p> <p>La présente convention collective de travail vise à exécuter le protocole d'accord relatif à la phase test (prévoyant 79 ETP pour l'ensemble des employeurs ressortissant du sous-secteur des Soins infirmiers à domicile de la CP 330) et la note d'intention des partenaires sociaux des Soins infirmiers à domicile, tous deux signés le 02/07/2009.</p> <p>Elle met en œuvre l'Accord Social du 04 mars 2011 qui prévoit un nombre d'emplois supplémentaires pour les Soins infirmiers à domicile, correspondant à un financement de 4.097.360 € (51.865€/ETP) octroyé via le Fonds Maribel Social 330.</p> <p>Le Fonds Maribel Social 330, chambre Soins infirmiers à domicile, répartira entre les employeurs du secteur les emplois qui permettront d'exécuter la présente convention</p>	<p><u>Context:</u></p> <p>Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van het protocolakkoord m.b.t. de testfase (dewelke 79 VTE voorziet voor alle werkgevers van de sector thuisverpleging van het Paritair comité 330) en de intentienota van de sociale partners thuisverpleging, beide ondertekend op 02.07.2009.</p> <p>Daarnaast vormt ze de toepassing van het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011 dat in een aantal bijkomende tewerkstellingen voor de thuisverpleging voorziet. Dit stemt overeen met een financiering van 4.097.360 (51.865€/VTE) toegekend via het Fonds Sociale Maribel 330.</p> <p>Het Fonds Sociale Maribel 330: kamer Thuisverpleging, zal de banen onder de werkgevers van de sector verdelen dewelke moeten toelaten onderhavige collectieve</p>

collective de travail.	arbeidsovereenkomst uit te voeren.
<p><u>Chapitre I : Champ d'application</u></p> <p><u>Art. 1 :</u></p> <p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs organisant et/ou coordonnant les soins infirmiers à domicile et à leurs travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour les établissements et services de santé.</p> <p>Par travailleur, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.</p>	<p><u>Hoofdstuk I: Toepassingsgebied</u></p> <p><u>Art. 1:</u></p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op werkgevers die thuisverpleging organiseren en/of coördineren en op hun werknemers die ressorteren onder het paritair comité voor gezondheidsinrichtingen en – diensten.</p> <p>Onder werknemers wordt verstaan: mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.</p>
<p><u>Chapitre II : Octroi d'emplois</u></p> <p><u>Art. 2 :</u></p> <p>§1. Les emplois mis en œuvre en exécution du protocole du 02/07/2009 et de l'Accord Social du 04 mars 2011 doivent être occupés par des praticiens de l'art infirmier ainsi que des aides-soignants en vue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'assurer le remplacement du personnel inopinément absent. - de limiter, pour l'ensemble du personnel, la flexibilité des horaires pour favoriser la conciliation vie familiale/vie professionnelle, tout en prenant en compte la spécificité du secteur de garantir la continuité des soins prodigués aux patients. - de promouvoir la mise en œuvre de la 	<p><u>Hoofdstuk II: Toewijzing van banen</u></p> <p><u>Art. 2:</u></p> <p>§1: De banen ingevoerd in uitvoering van het protocol van 02.07.2009 en van het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011 moeten ingevuld worden door verpleegkundigen en zorgkundigen, met het oog op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - onverwacht afwezig personeel te vervangen - de flexibiliteit van de uurroosters, voor het hele personeel, te beperken om het evenwicht werk – privéleven te verbeteren, rekening houdend met de specificiteit van de sector die een continue zorgverlening aan de patiënten moet garanderen - het gebruik van het cyclische aspect

<p>notion de cycle dans les horaires et leur respect.</p> <p>§2. Le déploiement de ces travailleurs supplémentaires ne pourra pas donner lieu à une augmentation des prestations remboursées par l'INAMI. Des prestations pourront néanmoins être facturées au nom de ces travailleurs pour autant qu'il s'agisse de prestations effectuées lors des remplacements tels que visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail.</p>	<p>binnen de uurroosters bevorderen en doen naleven.</p> <p>§2 Het inzetten van deze bijkomende werknemers mag niet dienen om de diensten te vermeerderen die aan het RIZIV gefactureerd worden. Dergelijke diensten mogen wel op naam van deze medewerker gefactureerd worden in het kader van de specifieke vervangingsopdracht zoals bedoeld in artikel 3 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p><u>Chapitre III : Opérationnalisation</u></p> <p><u>Art. 3</u> : remplacement du personnel absent</p> <p>§1. Les employeurs des services à domicile mettent en œuvre un dispositif pour remplacer le plus vite possible le personnel inopinément absent.</p> <p>§2. Si l'employeur reçoit au minimum un demi équivalent temps plein (octroyé tel que prévu dans l'Accord social du 4 mars 2011), il doit développer un système d'équipe/travailleur mobile.</p> <p>§3. La concertation sociale locale (Conseil d'Entreprise, Comité de Prévention et Protection au Travail, Délégation syndicale, ou à défaut, consultation du personnel avec information par mail aux permanents régionaux</p>	<p><u>Hoofdstuk III: Concrete uitwerking</u></p> <p><u>Art. 3:</u> Vervanging van afwezig personeel</p> <p>§1: Werkgevers in de thuisverpleging voeren een systeem in om onverwacht afwezig personeel zo snel mogelijk te kunnen vervangen.</p> <p>§2: Indien de werkgever minimaal een halftijdse equivalent krijgt (toegekend zoals voorzien in het Sociaal Akkoord van 4 maart 2011), moet hij een systeem van mobiele equipe/medewerker uitwerken.</p> <p>§3. Het lokaal sociaal overleg (de ondernemingsraad, het comité voor bescherming en preventie op het werk, de syndicale delegatie of, bij ontstentenis, de raadpleging van het personeel en het ter</p>

<p>d'au moins deux organisations syndicales, ceux-ci disposant de 14 jours pour marquer leur désaccord) détermine les modalités concrètes de la mise en place de l'équipe ou du travailleur mobile, y compris les priorités d'affectation, notamment quand il n'y a pas de remplacement de personnel inopinément absent.</p>	<p>informatie versturen per mail aan de regionale secretarissen van tenminste twee vakbondsorganisaties; dewelke 14 dagen hebben om hun advies uit te brengen) legt de concrete modaliteiten vast voor het instellen van de mobiele equipe of de mobiele werknemer, inclusief de toewijzingsprioriteiten, met name wanneer er geen vervanging is voor onverwacht afwezig personeel.</p>
<p>Art. 4 : Limitation de la flexibilité des horaires</p> <p>§1. Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre pour stabiliser les horaires du personnel. Cela signifie notamment qu'ils font appel à l'équipe/au travailleur mobile pour remplacer le personnel absent.</p> <p>§2. A)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si, malgré le dispositif mis en place, il est quand même fait appel à du personnel non inscrit dans le planning pour effectuer une prestation en dehors de son horaire prévu, un supplément de salaire de 20% est dû au personnel rappelé si le rappel a lieu dans les 24 heures qui précèdent le début de la prestation à effectuer. - La période pour laquelle le sursalaire s'applique débute au moment du rappel et prend fin 24 heures plus tard. Pour des prestations urgentes qui commencent endéans les 24 heures après le rappel, les suppléments de salaires dus pour les rappels urgents devront être payés jusqu'à maximum minuit du jour suivant le rappel. - Cependant, s'il s'agit d'un rappel pour une prestation de week-end, le supplément est dû pour l'ensemble de la prestation. - Ce supplément est cumulable avec les primes de prestations irrégulières. <p>B)</p>	<p>Art. 4: Beperking van de flexibiliteit van de uurroosters</p> <p>§1: De werkgevers verbinden zich ertoe alles in het werk te stellen om de uurroosters van het personeel te stabiliseren. Dit houdt meer bepaald in dat er een beroep gedaan wordt op de mobiele equipe of de mobiele medewerker om afwezig personeel te vervangen.</p> <p>§2: A)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indien er, ondanks het ingevoerde systeem, toch een beroep gedaan wordt op niet ingepland personeel om prestaties te verzekeren buiten hun geplande uurrooster, dan is een loonsupplement van 20% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie. - De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 24 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 24 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht van de dag volgend op de oproep. - Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie. - Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige

<ul style="list-style-type: none"> - D'autre part, à partir du 01/03/2012, un supplément de salaire de 10% est dû au personnel rappelé si le rappel a lieu dans les 48 heures qui précèdent le début de la prestation à effectuer. - La période pour laquelle le sursalaire s'applique débute au moment du rappel et prend fin 48 heures plus tard. Pour des prestations urgentes qui commencent endéans les 48 heures après le rappel, les suppléments de salaires dus pour les rappels urgents devront être payés jusqu'à maximum minuit du surlendemain du rappel. - Cependant, s'il s'agit d'un rappel pour une prestation de week-end, le supplément est dû pour l'ensemble de la prestation. - Ce supplément est cumulable avec les primes de prestations irrégulières 	<p>prestaties.</p> <p>B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anderzijds, vanaf 01/03/2012, is een loonsupplement van 10% verschuldigd aan het opgeroepen personeel indien de oproep gebeurt binnen 48 uur voorafgaand aan de aanvang van de uit te voeren prestatie. - De periode waarvoor de loontoeslag van toepassing is, vangt aan op het moment van de oproep en loopt af 48 uur later. Voor de dringende prestaties die starten binnen de 48 uur na de oproep zullen de verschuldigde loonsupplementen voor de dringende oproep dienen vergoed te worden tot maximum middernacht, de tweede dag volgend op de oproep. - Wordt het personeel opgeroepen voor een weekendprestatie, dan is het supplement verschuldigd voor de hele prestatie. - Dat supplement is cumuleerbaar met de premies voor onregelmatige prestaties.
<p><u>Art. 5 :</u> Promotion des horaires cycliques</p> <p>Les employeurs s'engagent à favoriser la mise en place des horaires cycliques.</p>	<p><u>Art. 5:</u> Bevordering van cyclische uurroosters</p> <p>De werkgevers verbinden zich ertoe om de invoering van cyclische uurroosters te bevorderen.</p>
<p><u>Art. 6 :</u> Communication des horaires</p> <p>§1. La communication précoce des horaires et le respect de l'horaire définitif sont des objectifs partagés par les partenaires sociaux.</p> <p>Les mesures adoptées ont pour but d'implanter une culture de stabilité de l'horaire, tant chez le travailleur que chez l'employeur.</p>	<p><u>Art. 6:</u> Bekendmaking van de uurroosters</p> <p>§1: De voortijdige mededeling van de uurroosters en de naleving van het definitieve uurrooster zijn gedeelde doelstellingen van de sociale partners.</p> <p>De ingevoerde maatregelen zijn bedoeld om een cultuur van stabiele uurroosters te creëren, zowel bij de werknemer als bij de werkgever.</p> <p>De organisatie ziet erop toe om bij de planning</p>

<p>L'organisation veillera à prendre au mieux en compte dans la planification des horaires tous les événements prévisibles en fonction du service.</p>	<p>van de uurroosters zo veel mogelijk rekening te houden met voorspelbare <i>gebeurtenissen/wijzigingen</i> in functie van de dienst.</p>
<p>§2. Transmission des horaires suffisamment à l'avance à partir de 01/03/2012:</p>	<p>§2: Voldoende vroeg mededelen van de uurroosters vanaf 01/03/2012:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Un horaire mensuel provisoire est transmis au minimum un mois avant le début du mois concerné et veille à prendre au mieux en compte les desiderata communiqués préalablement par le personnel. - L'horaire est considéré comme définitif au plus tard dans un délai de 15 jours avant le début du mois concerné. 	<ul style="list-style-type: none"> - Een voorlopig maanduurooster wordt minimaal 1 maand vóór het begin van de betreffende maand meegedeeld. Daarin wordt zo goed als mogelijk rekening gehouden met de vooraf kenbaar gemaakte wensen van het personeel. - Het rooster wordt als definitief beschouwd uiterlijk binnen een termijn van 15 dagen voor de start van de betreffende maand.
<p>L'horaire provisoire est une base d'horaire à laquelle, après concertation entre le travailleur et l'employeur, il est possible d'apporter des modifications.</p>	<p>Het voorlopig uurrooster is een basis van uurrooster waaraan via overleg tussen werknemer en werkgever mogelijks aanpassingen kunnen gebeuren.</p>
<p>§3 : Modifications de l'horaire définitif</p>	<p>§3: Wijzigingen aan het definitief uurrooster</p>
<p>L'horaire définitif ne peut être modifié que dans le respect de la réglementation du droit social, dans les conditions suivantes, et sans que cela ne donne lieu à un sursalaire :</p>	<p>Het definitief uurrooster mag enkel worden gewijzigd mits naleving van de sociale wetgeving, onder de volgende voorwaarden, zonder dat dit aanleiding geeft tot overloon:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - à la demande écrite (lettre, e-mail, sms, etc.) des travailleurs concernés pour effectuer un changement dans le respect de la réglementation du droit social, et avec accord de l'employeur ; - ou à la demande de l'employeur, moyennant concertation entre l'employeur et le travailleur, consigné dans un accord écrit (document, e-mail, sms, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> - op schriftelijk verzoek (brief, e-mail, sms, enz.) van de betreffende werknemers om een aanpassing door te voeren <i>in naleving van de sociale wetgeving</i> en mits het akkoord van de werkgever - of op verzoek van de werkgever, mits overleg tussen werkgever en werknemer, vastgelegd in een schriftelijk akkoord (overeenkomst, e-mail, sms, enz.).
<p>Dans la mesure du possible, un accord écrit (document, e-mail, sms, etc.) est nécessaire en cas d'appel urgent.</p>	<p>Bij een dringende oproep zal er gestreefd worden naar een schriftelijk akkoord</p>

2

	(overeenkomst, e-mail, sms, enz.).
<u>Chapitre IV : Clauses générales</u> <u>Art. 7 :</u> Conditions de financement La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre du financement prévu par les Accords Non marchand de 2005 et de 2011. Les emplois créés sont financés de manière récurrente sur base du coût salarial visé dans les accords et suivront les futures indexations salariales. La présente convention collective de travail s'applique pour autant que le gouvernement assure le financement des emplois affectés aux services de soins infirmiers à domicile.	<u>Hoofdstuk IV: Algemene bepalingen</u> <u>Art. 7:</u> Financieringsvoorwaarden De onderhavige overeenkomst kadert in de financiering voorzien in de Non-profit Akkoorden van 2005 en 2011. De gecreëerde tewerkstelling wordt op een recurrente manier gefinancierd op basis van de loonkost zoals voorzien in de akkoorden en zal toekomstige loonindexeringen volgen. Ze is volledig van toepassing voor zover de regering instaat voor de financiering van de tewerkstellingen toegewezen aan de diensten thuisverpleging.
<u>Art. 8 :</u> Le financement des emplois ne peut en aucun cas être utilisé pour le financement du supplément salarial tel que prévu à l'article 4 §2, de la présente convention collective de travail.	<u>Art. 8:</u> De financiering van de banen mag in geen geval gebruikt worden voor de financiering van het loonsupplement zoals voorzien in art. 4 § 2.
<u>Art. 9 :</u> La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée	<u>Art. 9:</u> Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2011. Zij is gesloten voor onbepaalde

<p>indéterminée.</p> <p>Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et services de santé.</p>	<p>duur.</p> <p>Ze kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzeggingstermijn van 3 maanden gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten.</p>
--	--