

**Paritair Comité voor de
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

**Commission paritaire des
établissements et des services de santé**

Neerlegging-Dépôt: 29/07/2011
Regist.-Enregistr.: 19/09/2011
N°: 105794/CO/330

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juli 2011

Convention collective de travail du 13 juillet 2011

Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende de invoering en de werking van de mobiele equipe

Convention Collective de Travail relative à l'instauration et le fonctionnement de l'équipe mobile.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst kadert in de uitvoering van punt IV. van het Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren – 2011 (het zgn. "mini-akkoord 2011").

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst legt de principes vast voor de verdeling van de jobs over de instellingen van de sector, het statuut van en het kader voor de werking van de mobiele equipe.

De mobiele equipe in het kader van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst worden niet toegevoegd aan de mobiele equipes van het "pilotproject mobiele equipes in de rusthuizen" dat in het kader van de Fiscale Maribel is opgestart.

La présente Convention collective de Travail s'inscrit dans l'exécution du point IV de l'Accord relatif aux Secteurs Fédéraux de la Santé Secteur Privé – 2011 (dit « mini accord 2011 »).

Cette Convention Collective de Travail fixe les principes de la distribution des emplois aux institutions du secteur, le statut et le cadre du fonctionnement de l'équipe mobile.

L'équipe mobile instaurée par cette Convention Collective de Travail ne s'ajoute pas à l'équipe mobile du « projet pilote équipe mobile dans les maisons de repos » qui a été initiée dans le cadre du Maribel Fiscal.

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, die genieten van de bijkomende tewerkstelling zoals voorzien in artikel 4 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Article 1er – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, concernés par l'attribution d'emplois dont question à l'art. 4 de la présente Convention Collective de Travail.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Par "travailleurs" on entend: le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Art. 2. Definitie

De mobiele equipe is een equipe van werknemer(s) die niet gebonden is aan een architectonische, structurele of functionele eenheid en die het mogelijk maakt om in de woon/zorgeenheden een onmiddellijke vervanging te verzekeren in geval van een afwezigheid of een kortstondige versterking in geval van plots verhoogde werklast.

Art. 2. Définition

Une équipe mobile est une équipe de membre(s) du personnel, non liée à une unité architecturale, structurelle ou fonctionnelle, qui permet d'assurer, au sein d'une unité de résidence ou de soin, un remplacement immédiat en cas d'absence ou un renforcement de courte durée en cas d'augmentation subite de la charge de travail.

Art. 3. Algemene doelstellingen

Art. 3. Objectifs généraux

De mobiele equipe heeft als algemene doelstellingen:

- de onmiddellijke vervanging van het afwezig verplegend en verzorgend personeel voor een beperkte duur
- het verminderen van de werklust
- het verminderen van de arbeidsflexibiliteit door het stabiel maken van de uurroosters

L'équipe mobile a pour objectifs généraux :

- d'assurer le remplacement immédiat pour une courte durée du personnel infirmier et soignant absent
- de réduire la charge de travail
- de diminuer l'exigence de flexibilité des travailleurs grâce à une stabilisation des horaires

Art. 4. Verdeling van de arbeidsplaatsen

Het mini akkoord 2011 voorziet 105 VTE voor de sector van de ROB-RVT.

Deze jobs zullen als volgt worden verdeeld:

§1. Maximaal 25 VTE worden toegekend aan instellingen waarin het sociaal overleg (OR en/of CPBW en/of Syndicale afvaardiging) voor het eerst is opgestart vanaf het jaar 2006.

ROB-RVT's die aan het pilootproject en/of die een job toegekend gekregen hebben vanuit de middelen van de Fiscale Maribel op basis van het criterium "sociaal overleg" kunnen geen extra jobs krijgen in deze verdeling.

De lijst van deze instellingen wordt opgemaakt door de Kamer Ouderenzorg van het Fonds Sociale Maribel 330. De instellingen worden in de lijst gerangschikt van klein naar groot in functie van het aantal VTE. De concrete verdeling van de jobs gebeurt door de Kamer Ouderenzorg die de lijst met deze instellingen zal communiceren aan het RIZIV voor de officiële toekenning en financiering.

§2. Minimaal 80 VTE worden toegekend in functie van een dubbel criterium. Het eerste is het aandeel van de bewoners met een Cd profiel in de instelling en het tweede is het aantal werknemers dat in dienst is en gerekend mag worden als boven de RIZIV personeelsnorm. Er wordt door de diensten van het RIZIV een lijst opgemaakt van de instellingen met minstens 15% Cd bewoners. Op basis van deze lijst wordt een tweede lijst gemaakt van de instellingen met minstens 15% bovennorm personeel.

Deze instellingen worden van hoog naar laag in functie van het aantal werknemers gerangschikt voor de verdeling van de jobs. De verdeling houdt eveneens rekening met de bepalingen van Artikel 5.

De concrete verdeling van de jobs gebeurt door de Kamer Ouderenzorg die de lijst met instellingen communiceert aan het RIZIV voor de officiële toekenning en financiering.

Art. 4. Répartition des emplois

Le mini accord 2011 prévoit 105 ETP pour le secteur des MR-MRS.

Les emplois seront répartis de la façon suivante :

§1. 25 ETP Maximum sont attribués aux institutions où la concertation sociale (CE et/ou CPPT et/ou délégation syndicale) a été instaurée à partir de l'année 2006.

Les MR-MRS qui participent au projet pilote et/ou ont reçu un emploi dans le cadre des moyens du Maribel Fiscal sur base du critère « concertation sociale », ne peuvent pas recevoir d'emplois supplémentaires dans le cadre de cette répartition.

La liste de ces institutions est produite par la Chambre Secteur Personnes Agées du Fonds Maribel Social 330. Les institutions sont classées en fonction du nombre de ETP de la plus petite à la plus grande. La répartition concrète des emplois est réalisée par la Chambre Secteur Personnes Agées qui communiquera la liste de ces institutions à l'INAMI pour l'attribution officielle et le financement.

§2. 80 ETP minimum sont attribués en fonction d'un double critère. Premièrement la proportion de résidents avec un profil Cd dans l'institution et deuxièmement le nombre de travailleurs en service qui peuvent être comptés comme au dessus des normes de l'INAMI. Les services de l'INAMI produisent une liste des institutions avec au minimum 15% de résidents avec un profil Cd. A partir de cette liste, une deuxième liste est produite reprenant les institutions avec au moins 15% de personnel au dessus des normes.

Ces institutions sont classées de la plus grande à la plus petite en fonction du nombre de travailleurs pour la répartition des emplois. La répartition prend également en compte l'Article 5 de la présente Convention.

La répartition concrète des emplois est faite par la Chambre Secteur Personnes Agées qui communique la liste de ces institutions à l'INAMI pour l'attribution officielle et le financement.

Instellingen die reeds deelnemen aan het pilootproject "Mobiële equipe" kunnen geen extra jobs krijgen in deze verdeling.

§3. Een instelling kan tewerkstelling toegekend krijgen ofwel op basis van de criteria vermeld in §1 van dit artikel ofwel op basis van de criteria vermeld in §2 van onderhavig artikel.

§4. Al de in toepassing van deze CAO toegekende jobs zijn bedoeld voor de mobiele equipe.

Art. 5. Aantal toegekende jobs

§1. Er worden 30 VTE gereserveerd voor instellingen die 1 VTE toegekend krijgen en 50 VTE voor instellingen die 0,5 VTE toegekend krijgen.

In functie van het aantal werknemers in de instelling wordt er 0,5 of 1 VTE toegekend voor de mobiele equipe.

Indien aan een instelling 1 VTE werd toegekend, dan mag deze instelling hiermee een voltijdse of 2 halftijdse werknemers aanwerven voor de mobiele equipe.

§2. De mobiele equipe bestaat enkel uit verpleegkundigen of zorgkundigen of reactivatiepersoneel.

Les MR-MRS qui participent au projet pilote « Equipe mobile », ne peuvent pas recevoir d'emplois supplémentaires dans le cadre de cette répartition.

§3. Une institution ne peut recevoir des emplois que soit sur base des critères mentionnés au §1 de cet article, soit sur base des critères mentionnés au §2 de cet article.

§4. Tout les emplois attribués en exécution de cette CCT sont attribués à l'équipe mobile.

Art. 5. Nombre d'emplois attribués

§1. 30 ETP sont réservés pour des institutions auxquelles 1 ETP est attribué et 50 ETP pour les institutions auxquelles est attribué 0,5 ETP.

En fonction du nombre de travailleurs dans l'institution, 0,5 ou 1 ETP sera attribué.

Si 1 ETP est attribué à une institution, celle-ci peut alors engager un temps plein ou 2 mi-temps pour l'équipe mobile.

§2. L'équipe mobile est composée uniquement d'infirmie(è)r(es) ou d'aide soignant(e)s ou de personnel de réactivation.

Art. 6. Prioriteiten in de toewijzing

De drie eerste prioriteiten voor de toewijzing van de mobiele equipe zijn de volgende:

1. De onmiddellijke vervanging van onvoorzien afwezige werknemers. Onder "onmiddellijke vervanging" wordt verstaan: de vervanging van de onvoorzien afwezigheid, wegens ziekte of wegens een dwingende reden tot maximaal de eerste 5 dagen afwezigheid.
2. De onmiddellijke vervanging van geplande afwezigheden van korte duur met een maximale vervangingsperiode van 5 dagen.
3. Buitengewone vermeerdering van de werklust

De volgorde van de prioriteiten 2. en 3. kan omgedraaid worden door het overlegorgaan.

Art. 7. Sociaal overleg

Het overlegorgaan, met name de ondernemingsraad, bij ontstentenis een lokaal paritair comité bestaande uit de werkgever en de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis het CPBW, is bevoegd voor het opvolgen van de mobiele equipe.

De ondernemingsraad, bij ontstentenis voormeld lokaal overlegcomité bestaande uit de werkgever en de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van syndicale afvaardiging, het CPBW, ontvangt daartoe een jaarlijks kwalitatief en kwantitatief verslag over de werking, de verdeling, de samenstelling van de mobiele equipe, de redenen van de vervangingen en in voorkomend geval de redenen van de niet-vervangingen.

Art. 6. Priorités d'affectation

Les trois premières priorités pour l'affectation de l'équipe mobile sont les suivantes :

1. Remplacement immédiat de travailleurs absents de façon imprévue. Par "remplacement immédiat" on entend : le remplacement en cas d'absence imprévue pour cause de maladie ou cas de force majeure jusqu'à maximum les 5 premiers jours d'absence.
2. Remplacement en cas d'absence de courte durée planifiée pendant maximum 5 jours.
3. Augmentation exceptionnelle de la charge de travail

L'ordre des priorités 2. et 3. peut être inversé par l'organe de concertation.

Art. 7. Concertation sociale

L'organe de concertation, à savoir, le Conseil d'Entreprise, par défaut un comité local paritaire constitué de représentants de l'employeur et de la délégation syndicale, à défaut le CPPT, est chargé du suivi de l'équipe mobile. Le Conseil d'Entreprise, par défaut le comité local paritaire sus-mentionné constitué de représentants de l'employeur et de la Délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, le CPPT, reçoit chaque année un rapport qualitatif et quantitatif sur le fonctionnement, l'affectation, la composition de l'équipe mobile, les motifs des remplacements et le cas échéant, les motifs de non remplacement.

Art. 8. Uurroosters

Voor de leden van de mobiele equipe worden specifieke uurroosters vastgelegd. Zij beschikken bij voorkeur over een vast- of cyclisch uurrooster. Deze uurroosters worden overeengekomen in het overlegorgaan en opgenomen in het Arbeidsreglement van de instelling.

De leden van de mobiele equipe kunnen werken tijdens wekdagen, in het weekend en tijdens avonduren. Zij kunnen geen volledige nachtshifts presteren.

Commentaar:

De sociale partners sluiten niet uit dat in de toekomst leden van de mobiele equipe wel nachtarbeid onder de vorm van een volledige nachtshift kunne presteren. Dit zal afhangen van de evolutie van het aantal werknemers werkzaam in de mobiele equipes en het aantal instellingen met een mobiele equipe.

Art. 9. Werkingsreglement

Voor de start van de mobiele equipe zal het overlegorgaan, zoals bepaald in Artikel 7, een werkingsreglement opstellen.

Dit reglement bevat:

- het aantal werknemers van de mobiele equipe, hun functie en hun namen.
- de uurroosters van de mobiele equipe
- de verantwoordelijke voor het opstellen van het uurrooster van de leden/werknemers van de mobiele equipe
- de toewijzingsprioriteiten
- het aantal en de namen afdelingen/diensten binnen de instelling waar de mobiele equipe kan functioneren.
- de functie van de werknemers die kunnen vragen om de mobiele equipe in te schakelen
- de naam en de functie van de verantwoordelijke die beslist over de dagelijkse inzet van de mobiele equipe
- de inhoud van de halfjaarlijkse evaluatie.

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 13 juli 2011 en is afgesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk der ondertekenende partijen, met een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten.

Art. 8. Horaires de travail

Des horaires de travail spécifiques sont fixés pour les membres de l'équipe mobile. Ils disposent de préférence d'un horaire fixe ou cyclique. Ces horaires sont établis dans l'organe de concertation. Cet horaire doit être repris dans le règlement de travail de l'institution.

Les membres de l'équipe mobile travaillent durant la semaine, le week-ends et en soirée. Il ne peuvent pas prester des horaires de nuit complets.

Commentaire :

Les partenaires sociaux n'excluent pas que dans le futur, les membres de l'équipe mobile puissent travailler la nuit des horaires de nuits complets. Cela dépendra de l'évolution des travailleurs actifs dans l'équipe mobile et du nombre d'institutions disposant d'une équipe mobile.

Art. 9. Règlement de fonctionnement

L'organe de concertation, comme défini à l' Article 7, devra rédiger un règlement de fonctionnement avant le démarrage de l'Equipe Mobile.

Ce règlement comporte :

- le nombre de travailleurs dans l'équipe mobile, leur fonction et leur nom.
- les horaires de l'équipe mobile.
- le responsable pour établir l'horaire de travail des membres/travailleurs de l'équipe mobile
- les priorités d'affectation
- le nombre et le nom des services ou départements de l'institution où l'équipe mobile sera appelée à fonctionner
- la fonction des travailleurs qui peuvent demander l'intervention de l'équipe mobile
- le nom et la fonction du responsable qui décide de l'affectation quotidienne de l'équipe mobile.
- le contenu de l'évaluation semestrielle.

Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur 13 juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé, moyennant un préavis de trois mois.