

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

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

Neerlegging-Dépôt: 23/10/2012
Regist.-Enregistr.: 29/10/2012
N°: 111908/CO/330

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
10 september 2012*

*Convention collective de travail du
10 septembre 2012*

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 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.

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.

Hoofdstuk I: algemene bepalingen

Chapitre I : dispositions générales

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst
is van toepassing op de werkgevers en de
werknemers van de rustoorden voor bejaarden, de
rust- en verzorgingstehuizen, die genieten van
bijkomende tewerkstelling met als doelstelling het
organiseren van een mobiele equipe.

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 avec pour but
l'organisation d'une équipe mobile.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is, op
uitzondering van de artikels 4 tem 7, ook van
toepassing op de instellingen die hebben
deelgenomen aan het 'pilotproject Mobile
Equipe' van de Kamer Ouderenzorg van het Fonds
Sociale Maribel 330 voor zover deze instellingen
verder middelen ontvangen voor het organiseren
van een mobiele equipe na het beëindigen van het
pilotproject.

La présente convention collective de travail s'
applique également aux institutions qui ont
participé au 'projet pilote équipe mobile' de la
Chambre Secteur Personnes Agées du Fonds
Maribel Social 330 à l'exception des articles 4 à 7,
pour autant que ces institutions continuent à
recevoir des moyens pour l'organisation d'une
équipe mobile au terme du projet pilote.

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



2

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 werklast
- 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



Hoofdstuk II: verdeling van de banen

Art. 4. Verdeling van de arbeidsplaatsen – mini-akkoord 2011

Punt IV. van het Akkoord betreffende de Federale Gezondheidssectoren – 2011 (het zgn. “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 deelnemen 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 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst.

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.

Chapitre II : répartition des emplois

Art. 4. Répartition des emplois – mini accord 2011
Le point IV de l'Accord relatif aux Secteurs Fédéraux de la Santé Secteur Privé – 2011 (dit « 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.

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. Tous 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.

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

Art. 6 bijkomende jobs 2012

§1. Aan de instellingen die in uitvoering van Art. 4 en 5 0,5 VTE toegekend kregen zal vanaf 1 september 2012 0,5 VTE bijkomend worden toegekend voor de mobiele equipe vanuit middelen van de Sociale en/of Fiscale Maribel. Deze toekenning wordt gedaan voor onbepaalde duur vanaf 1 september 2012.

§2. De concrete verdeling van de jobs gebeurt door de Kamer Ouderenzorg.

Art. 7. Nieuwe toekenningen 2012

§1. Uit de overblijvende middelen van de Sociale en Fiscale Maribel (het minimum 72 VTE) worden door de Kamer Ouderenzorg nieuwe jobs toegekend vanaf 1 september 2012 voor een bepaalde duur van minstens 2 jaar.

§2. De instellingen krijgen de mogelijkheid om 1 VTE (of 2 x 0,5 VTE) aan te vragen voor de organisatie van een mobiele equipe.

§3. Er zal door de Kamer Ouderenzorg een lijst gemaakt worden van alle instellingen in de sector. Instellingen die een toekenning kregen in het kader van het pilootproject "Mobiele equipe" of het mini akkoord 2011 worden uit de lijst gehaald.

Dan wordt er een "gecorrigeerde" factor berekend rekening houdend met de verhouding van het aantal reeds toegekende Maribel jobs ten opzichte van de grootte van de instelling.

De lijst wordt gerangschikt op basis van het aantal VTE van groot naar klein.

De eerste instellingen met een factor groter dan een getal vastgelegd door de Kamer Ouderenzorg, zullen jobs kunnen aanvragen zoals voorzien in paragraaf 2 van dit artikel.

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

Art. 6 emplois supplémentaires 2012

§1. Aux institutions à qui 0,5 ETP ont été attribués en exécution des articles 4 et 5, 0,5 ETP supplémentaire sera attribué pour l'équipe mobile sur base des moyens du Maribel Social et/ou Fiscal. Cette attribution est faite pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2012.

§2. La répartition concrète des emplois est faite par la Chambre Secteur Personnes Agées.

Art. 7. Nouvelles attributions 2012

§1. Les montants restants du Maribel Social et/ou Fiscal (minimum 72 ETP) seront attribués par la Chambre Secteur Personnes Agées pour la création de nouveaux emplois à partir du 1^{er} septembre 2012 pour une durée déterminée d'au minimum 2 ans.

§2. Les institutions reçoivent la possibilité de demander 1 ETP (ou bien 2 x 0,5 ETP) emploi Maribel pour l'organisation d'une équipe mobile.

§3. La Chambre Secteur Personnes Agées produira la liste de toutes les institutions dans le secteur. Les institutions qui ont eu une attribution dans le cadre du projet pilote « Equipe mobile » ou du mini-accord 2011 seront enlevées.

Ensuite, un facteur « corrigé » sera calculé en tenant compte du rapport entre le nombre d'attributions Maribel Social déjà attribuées et la taille de l'institution.

La liste est rangée dans un ordre décroissant sur base du nombre d'ETP.

Les premières institutions avec un facteur plus grand qu'un chiffre fixé par la Chambre Secteur Personnes Agées pourront demander des emplois tels que prévus au paragraphe 2 de cet article.

Art. 8.

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

Hoofdstuk III: werking van de mobiele equipe

Art. 9. 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 werklast

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

Art. 10. 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. 8.

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

Chapitre III : fonctionnement de l'équipe mobile

Art. 9. 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. 10. 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 susmentionné 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. 11. 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 kunnen 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. 12. Werkingsreglement

Voor de start van de mobiele equipe zal het overlegorgaan, zoals bepaald in Artikel 10, 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.

Hoofdstuk IV : slotbepalingen

Art.11. 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. 12. Règlement de fonctionnement

L'organe de concertation, comme défini à l' Article 10, 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.

Chapitre IV : dispositions finales

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 11 juni 2012 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de CAO van 13 juli 2011 betreffende de invoering en de werking van de mobiele equipe (registratienummer 105794/CO/330)

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 gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11 juin 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention du 13 juillet 2011 relative à l'instauration et le fonctionnement de l'équipe mobile (numéro d'enregistrement 105794/CO/330).

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.

Bijkomende toekenningen Kamer ouderenzorg: BC 22 mei 2012

Beschikbare halftijdse (HT) voor onbepaalde duur (OD): 252 HT

Beschikbare HT voor bepaalde duur (BD): 252 HT voor 1 jaar of 126 voor 2 jaar

1. Pilootproject mobiele equipe

De instellingen kunnen een omzetting vragen van de toekenning van bepaalde naar onbepaalde duur. Aftopping op max 2 VTE → in totaal 179 HT OD

Nog beschikbaar OD: 252 – 179 = 73 HT. Indien er meer dan 73 HT overblijven worden deze toegevoegd bij punt 2.

Opm: de Lokale Paritaire Werkgroep moet de aanvraag mee ondersteunen en de instellingen moeten op niveau van administratie en opvolging in orde zijn.

2. Instellingen zonder een toekenning ikv mobiele equipe (pilootproject of mini-akkoord)

De overblijvende halftijdsen (dus minimum 73 HT) worden als volgt toegekend:

De instellingen krijgen de mogelijkheid om 1 VTE (of 2 x 0,5 VTE) maribeltewerking aan te vragen voor het opstarten van een mobiele equipe.

-Er zal een lijst gemaakt worden van alle instellingen in de sector. Instellingen die een toekenning kregen in het kader van het pilootproject of het mini akkoord 2011 worden uit de lijst gehaald.

-Dan wordt er een "gecorrigeerde" factor berekend rekening houdend met de verhouding van het aantal reeds toegekende maribellers ten opzichte van de grootte van de instelling

Om deze factor te berekenen wordt volgende formule gebruikt :

$$\text{VTE in de instelling} / \text{aantal reeds toegekende maribellers} + 2 \times 0,5 \text{ VTE}$$

-de lijst wordt gerangschikt op basis van het aantal VTE van groot naar klein

- De eerste instellingen (minimum 37) met een factor groter dan 9,4¹ worden aangeschreven + een aantal reserves

Na het selecteren van de instellingen (a posteriori) zal de regionale verdeling gegarandeerd worden, wetende dat het onevenwicht van de toekenningen niet slechter mag worden

3. Mini-akkoord 2011: mobiele equipe

De 33 instellingen met 1 VTE blijven op 1 VTE

De 144 instellingen met 0,5 VTE worden gerangschikt volgens aanwezig forfait en de eerste 126 krijgen een bijkomende HT toekenning van BD voor 2 jaar → 126 HT BD

Opm: de cel zal nagaan of het budgetair mogelijk is om alle 144 instellingen een halftijdse tewerking bij te geven

Opm: In de omzendbrieven verwijzen naar de cao van 13 juli 2011 (momenteel enkel van toepassing op de jobs die toegekend zijn ikv mini-akkoord 2011 → wordt uitgebreid in het PC op 11 juni 2012)

¹ Zijnde de totale tewerking in VTE in de sector (XXX) gedeeld door het totaal aantal toegekende maribeltewerkingen (XXX)



Attributions supplémentaires Chambre secteur des personnes âgées : CG 22 mai 2012

Mi-temps disponibles (MT) à durée indéterminée (CDI) : **252 MT**

Mi-temps disponibles (MT) à durée déterminée (CDD) : **252 MT** pour 1 an ou 126 pour 2 ans

1. Projet pilote équipe mobile

Les institutions peuvent demander une conversion de l'attribution de durée déterminée vers durée indéterminée. Plafonné à max 2 ETP → au total 179 MT CDI.

Nombre de CDI encore disponible: 252 – 179 = 73MT. S'il ne reste plus que 73MT, ils seront rajoutés au point 2.

Le groupe de travail local paritaire doit soutenir la demande et les institutions doivent être en ordre au niveau administration et suivi du projet pilote.

2. Institutions sans attribution dans le cadre de l'équipe mobile (projet pilote ou mini-accord)

Les MT restants (minimum 73 MT) seront attribués ainsi :

Les institutions reçoivent la possibilité de demander 1 ETP (ou bien 2 x 0.5 ETP) emploi Maribel pour le démarrage d'une équipe mobile.

- A partir de la liste de toutes les institutions dans le secteur, les institutions qui ont eu une attribution dans le cadre de projet pilote ou mini-accord 2011 seront enlevées.
- Calcul d'un facteur corrigé en tenant compte de la relation du nombre d'attributions déjà attribuées par rapport à la taille de l'institution. Pour le calcul de ce facteur nous utiliserons la formule suivante :
ETP dans l'institution/Nombre d'emplois Maribel déjà attribués + 2 x 0,5 ETP
- La liste est rangée dans un ordre décroissant sur base du nombre d'ETP
- Les premières institutions (minimum 37) avec un facteur plus grand que 9,4¹ seront contactées + quelques-unes pour constituer une réserve.
Après sélection des institutions, la distribution régionale sera garantie, à savoir que le déséquilibre d'attribution ne pourra pas être aggravé..

3. Mini-accord 2011: équipe mobile

Les 33 institutions avec 1 ETP restent avec 1 ETP

Les 144 institutions avec 0,5 ETP sont classées par ordre du nombre de personnel soignant

« forfait » existant et les 126 premières reçoivent une attribution MT supplémentaire CDD → 126 MT CDD pour 2 ans

Rem: la cellule vérifiera s'il y a une possibilité budgétaire pour rajouter un emploi MT pour toutes les 144 institutions.

Remarque générale : dans les circulaires, il sera fait référence à la cct du 13 juillet 2011 (actuellement seulement d'application sur les emplois attribués dans le cadre du mini-accord 2011 → sera élargi lors de la réunion de la CP du 11 juin 2012).

¹ Emploi total en ETP du secteur (XXX) divisé par le nombre total d'attribution Maribel (XXX)

