

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

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

Neerlegging-Dépôt: 26/06/2013
Regist.-Enregistr.: 03/07/2013
N°: 115952/CO/330

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 mei 2013

Convention collective de travail du 13 mai 2013

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

Convention Collective de Travail relative à l'instauration et au 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.

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

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

Art. 3. Objectifs généraux

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: financiering, verdeling en beheer van de tewerkstellingen

Art. 4

De bijkomende tewerkstellingen worden gerealiseerd door middel van verschillende financieringsbronnen vanaf 2010:

- de Fiscale Maribel voor onder andere het toenmalige 'pilotproject mobiele equipe' (ongeveer 179 VTE)
- de jobs van het RIZIV "mini-akkoord 2011" (ongeveer 105 VTE)
- de Fiscale Maribel in 2012 (ongeveer 100 VTE)
- de bijkomende RIZIV tewerkstellingen in 2013 (ongeveer 467 VTE)

Art. 5

Vanaf de datum van ondertekening van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt bij de toekenning van het aantal jobs voor de mobiele equipes rekening gehouden met volgende verhouding:

| Aantal VTE zorgpersoneel in de instelling | Aantal VTE mobiele equipe toe te kennen aan de instelling |
|---|---|
| 15-30 | 1 |
| 31-50 | 1,5 |
| >50 | 2 |

Voor de berekening van het aantal VTE zorgpersoneel gebruikt het Fonds Sociale Maribel 330 de gegevens die aangeleverd worden door de bevoegde diensten van het RIZIV.

De toekenningen gebeuren rekening houdend met de beschikbare financiering.

Art. 6

De verdeling, het beheer en de opvolging van de jobs gebeurt door het Fonds Sociale Maribel 330. Het Fonds hanteert daarbij bijkomende objectieve criteria voor de verdeling van de jobs binnen de budgettaire context.

Er zal door het Fonds Sociale Maribel 330 aan het RIZIV een lijst overgemaakt worden van de instellingen in de sector die tewerkstellingen toegekend krijgen voor de mobiele equipe en waarvoor de financiering gebeurt via het RIZIV (Art. 4 2^e en 4^e gedachtestreep).

Chapitre II : financement, répartition et gestion des emplois

Art. 4

Les emplois supplémentaires sont réalisés par la voie de plusieurs sources de financement depuis 2010 :

- Le Maribel Fiscal pour entre autre l' ancien « projet pilote équipe mobile » (environ 179 ETP)
- Les emplois INAMI du « mini-accord 2011 » (environ 105 ETP)
- Le Maribel Fiscal en 2012 (environs 100 ETP)
- les emplois supplémentaires INAMI en 2013 (467 ETP)

Art. 5

A partir de la date de signature de la présente Convention Collective de Travail il sera tenu compte de la relation suivante lors de l'attribution d'emplois pour les équipes mobiles:

| Nombre d' ETP personnel de soins dans l'institution | Nombre d' ETP a attribuer à l'institution pour l'équipe mobile |
|---|--|
| 15-30 | 1 |
| 31-50 | 1,5 |
| >50 | 2 |

Pour le calcul du nombre d' ETP personnel de soins le Fonds Maribel Social 330 utilise les données fournies par les services compétents de l'INAMI.

Les attributions se font en tenant compte du financement disponible.

Art. 6

La répartition, la gestion et le suivi des emplois est faite par le Fonds Maribel Social 330. Le Fonds aura recours à des critères objectifs supplémentaires pour la répartition des emplois dans le contexte budgétaire.

Le Fonds Maribel Social 330 fera parvenir à l'INAMI une liste des institutions du secteur auxquelles des emplois sont attribués pour l'équipe mobile et pour lesquels le financement se fait par l'INAMI (Art. 4 2^eme et 4^eme tiret).

Art. 7.
De mobiele equipe bestaat enkel uit verpleegkundigen, zorgkundigen of reactivatiepersoneel.

Hoofdstuk III: werking van de mobiele equipe

Art. 8. 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. 9. Sociaal overleg

§1. 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. 7.
L'équipe mobile est composée uniquement d'infirmier(e)s, d'aide-soignant(e)s ou de personnel de réactivation.

Chapitre III : fonctionnement de l'équipe mobile

Art. 8. 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. 9. Concertation sociale

§1. 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. 10. 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 weekdays, in het weekend en tijdens avonduren. Zij kunnen geen volledige nachtdienst 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 nachtschift 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. 11. 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, contractuele arbeidstijd 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. 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-end 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. 11. 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, temps de travail contractuel 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.

§2. Als de instelling niet beschikt over een sociaal overlegorgaan moet zij een kopie van het werkingsreglement en het evaluatie rapport opsturen naar de regionale vakbondsverantwoordelijken van de in het Paritair Comité vertegenwoordigde representatieve werknemersorganisaties. De regionale vakbondsverantwoordelijken hebben 14 dagen de tijd om hun eventuele bemerkingen over te maken.

Hoofdstuk IV : slotbepalingen

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 13 mei 2013 en is afgesloten voor onbepaalde duur. Ze vervangt de CAO van 10 september 2012 betreffende de invoering en de werking van de mobiele equipe (registratienummer 111908/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.

§2. Si l'institution ne dispose pas d'organe de concertation sociale, une copie du règlement de fonctionnement et du rapport d'évaluation doit être envoyée aux responsables syndicaux régionaux des organisations représentatives des travailleurs représentés dans cette Commission Paritaire. Les responsables syndicaux régionaux ont 14 jours pour faire parvenir leurs éventuelles remarques.

Chapitre IV : dispositions finales

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 mai 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention du 10 septembre 2012 relative à l'instauration et au fonctionnement de l'équipe mobile (numéro d'enregistrement (111908/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.