

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Brussel, 25-09-2007

COMITE VOOR DE
LOKALE BESTUREN

Kruidtuinlaan 20
1035 Brussel

Onderafdeling Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Tel : 02/800.35.50

Fax : 02/800.38.00

ONDERHANDELINGSCOMITE

COMITE C

PROTOCOL (2007/1)

Betreft : Sociaal akkoord voor rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.

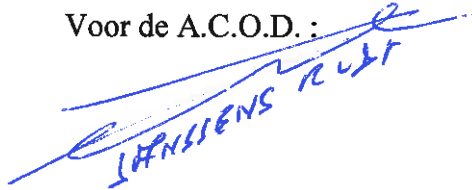
De syndicale organisaties gaan akkoord met de hierbijgevoegde omzendbrief.

De Afvaardiging van de Vakorganisaties,

De overheidsdelegatie,

De Voorzitter van het Verenigd
College,

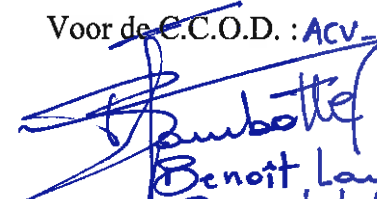
Voor de A.C.O.D. :



Charles PICQUÉ

De Ministers van het Verenigd
College bevoegd voor Bijstand
aan Personen

Voor de C.C.O.D. : ACV-Openbare Diensten.



Benoit Lambotte
Gewestelijk Secretaris.

Voor het V.S.O.A.



Collin.



Evelynne HUYTEBROECK



Pascal SMET

Inleiding

De overheid en de vakbondsdelegaties vinden het belangrijk een kwaliteitsvolle openbare dienstverlening aan de bevolking van het Brussels gewest te kunnen blijven aanbieden. Zij wensen dan ook de verschillende luiken van het sociaal akkoord 2005-2010 en in het bijzonder de maatregelen rond jobcreatie en verlichting van de zware werkomstandigheden van bepaalde personeelscategorieën uit te voeren.

Hierbij wordt verwezen naar de beslissingen van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 juli 2005, toegevoegd bij het protocol 148/2 van 18 juli 2005 van Comité A, met name:

- Dit protocol wordt ondertekend na bevestiging van het feit dat de federale regering de financiering waarborgt van de in het sociaal akkoord voorziene maatregelen en dat dit sociaal akkoord geen enkele negatieve impact op de gewestelijke en gemeentelijke financiën mag hebben.
- Indien in de loop van de uitvoering van het akkoord blijkt dat sommige in het akkoord voorziene maatregelen niet volledig door de federale regering gefinancierd worden, zijn het Verenigd College en de Regering van mening dat de door het akkoord betrokken openbare gezondheidsinstellingen niet door het akkoord gebonden zijn en dan zullen zij daar rekening mee houden in het kader van de uitoefening van hun voogdij over de OCMW's, de openbare gezondheidsinstellingen en de lokale besturen.
- Het Verenigd College en de Regering zullen met de vakbonden en de openbare werkgevers overleg plegen om over de juiste toepassing van de maatregelen in de openbare gezondheidsinstellingen te waken, rekening houdend met het statuut van het personeel in alle bij het akkoord betrokken openbare gezondheidsinstellingen en met de gewestelijke specificiteiten.
- Het Verenigd College en de Regering dringen erop aan dat er bij de toepassing van het akkoord rekening wordt gehouden met de specifieke voordelen die aan de leden van het personeel van de bij het akkoord betrokken openbare gezondheidsinstellingen toegekend worden, teneinde de statuutverschillen die niet verantwoord zijn door de specificiteit van de functie van de werknemer, niet nog groter te maken tussen de werknemers van de lokale overheden.

Dit protocol is van toepassing op de werknemers van een gemeente of een OCMW die in een rusthuis werken en werk uitvoeren dat gekoppeld is aan de werking ervan. De gemeenten of OCMW's kunnen afwijkingen toestaan voor de personen waarvan de

hoofdoopdrachten verbonden zijn met een rusthuis maar wiens werk niet wordt uitgevoerd op dezelfde site als het rusthuis.

1) Vakantiegeld:

De fasering voor de verhoging van het vakantiegeld tot 92% voorzien in het protocol 2003/1 wordt bevestigd. Er kunnen gelijkwaardige rechten, die door de vakbondsdelegaties en het OCMW in onderling akkoord moeten worden vastgelegd, in die 92% vervat zijn.

2) Aanbeveling mbt de statutarisering na vijf jaar anciënniteit:

De overheid verwijst naar het sociaal akkoord. Zij wijst erop dat de statutarisering gekoppeld is aan het slagen voor de examens.

3) Toekenning van een bediendecontract aan arbeiders na een bepaalde anciënniteit (5 jaar):

Aangezien de maatregel niet kan worden toegepast in het kader van de geldende wetgeving, stelt de overheid voor om aan de arbeiders de voordelen omtrent de opzegtermijn voor bedienden en het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid toe te kennen. De maatregel wordt jaarlijks geëvalueerd.

4) Aanwerving via een bediendencontract vanaf 01/01/2009:

De overheid verwijst hierbij naar het sociaal akkoord. De formele overgang van het arbeidersstatuut naar het bediendenstatuut zal automatisch aan het personeel toegekend worden van zodra de federale overheid de wettelijke bepalingen hieromtrent aangenomen zal hebben. Indien de wettelijke bepalingen tegen 1 januari 2009 niet aangenomen zijn, dan zullen, automatisch op deze datum, de voordelen toegekend aan het bediendenpersoneel met betrekking tot de opzegtermijn toegekend worden aan het arbeiderspersoneel, zelfs indien betrokkene geen 5 jaar anciënniteit heeft verworven.

5) Specifieke bepalingen betreffende het verzorgend personeel:

Het verzorgend personeel dat onder arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld, zal onder bediendecontract tewerkgesteld moeten worden.

Er wordt aan herinnerd dat het verzorgend personeel in de sector van ROB en RVT enkel kan worden aangesteld voor verzorgingstaken, met uitsluiting van de hoteldiensten. Verzorgingstaken beogen de bewoners te helpen in de activiteiten van het dagelijkse leven die in aanmerking genomen worden voor de evaluatie van de afhankelijkheid van de bewoners (Katz-schaal).

6) Eindeloopbaan:

De voordelen inzake eindeloopbaan zullen aan de personeelsleden enkel worden

toegekend als de federale regering deze volledig ten laste neemt.

Jaarlijks wordt de toepassing van de maatregel geëvalueerd door de werkgever met de vakbondsdelegaties in een onderhandelingscomité.

De partijen verwijzen in het algemeen naar het financieringsbesluit en de omzendbrief van het RIZIV betreffende de nieuwe maatregelen rond eindloopbaan voor rusthuizen voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen en dagverzorgingscentra.

a) Ambtshalve recht op de maatregelen inzake eindloopbaan voor bepaalde personeelscategorieën:

De volgende personeelsleden hebben ambtshalve recht op de maatregelen inzake eindloopbaan:

- verpleegkundig personeel en verzorgend personeel;
- kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- maatschappelijk assistenten en psychologische assistenten tewerkgesteld in de zorgunits of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- psychologen, orthopedagogen en pedagogen tewerkgesteld in de zorgunits of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- personen bedoeld in artikel 54 bis en 54 ter van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal;
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de logistieke assistenten,

op voorwaarde dat deze personeelsleden de functie effectief uitoefenen zoals voorzien in het Sociaal akkoord.

De partijen komen overeen dat de compenserende aanwerving die voortvloeit uit de maatregelen inzake eindloopbaan prioritair per functiecategorie moet gebeuren (verpleegkundige, verzorger, paramedicus, bediende, arbeider) volgens de akkoorden die gesloten moeten worden binnen het basisoverlegcomité dat bevoegd is voor de instelling.

Enkel het verpleegkundig personeel behoudt het recht om te kiezen tussen de vrijstelling en de premie. Personeelsleden of gelijkgestelden die vóór 1 januari 2006 voor de premie kozen, behouden echter het recht op de premie. In de loop van het 1ste semester van 2008 zullen de partijen onderzoeken of het aangewezen is het recht op de keuze ten gunste van de verpleegkundigen te behouden. Als de partijen menen dat er geen reden meer is om dit recht te behouden, dan zal het vanaf 1 oktober 2008 niet meer worden toegepast;

Indien een personeelslid van functie verandert binnen dezelfde instelling, dan behoudt hij zijn verworven rechten inzake eindloopbaan, maar kan hij geen bijkomende

vrijstelling van prestatie bij de overgang naar een hogere leeftijdsschijf genieten, tenzij hij aan de voorwaarden voldoet om gelijkgesteld te worden.

b) Gelijkgesteld personeel:

Worden gelijkgesteld met het personeel dat recht heeft op eindloopbaan, de werknemers die, tijdens een referentieperiode van 24 maanden voorafgaand aan de maand waarin zij de leeftijd van 45, 50 en 55 jaar bereiken, minstens 200 uur bij dezelfde werkgever gewerkt hebben, in één of meerdere functies waarvoor zij het supplement voor onregelmatige prestaties ontvangen hebben of elke andere vergoeding die kadert binnen een collectieve arbeidsovereenkomst of protocolakkoord, of die een compensatieverlof hebben genoten naar aanleiding van deze prestaties.

De werknemer die niet meer aan deze voorwaarde voldoet, behoudt de verworven vrijstelling van prestatie maar kan geen bijkomende vrijstelling van prestatie genieten bij de overgang naar een hogere leeftijdsschijf.

Voor de uitvoering van deze maatregel zullen de OCMW's of de gemeenten een lijst opmaken van het personeel dat hierop recht heeft en dat beschouwd kan worden als gelijkgesteld personeel.

Wat betreft deze twee personeelscategorieën (a en b) :

1) het principe van niet-cumulatie met andere eindloopbaan maatregelen, met name:

- Het personeelslid dat opteerde voor disponibelestelling op 55 jaar voorafgaand aan de pensionering geniet de maatregelen van het raamakkoord niet. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet, moet een van beide maatregelen kiezen.
- Het personeelslid dat geopteerd heeft voor een maatregel rond arbeidsherverdeling in de openbare sector geniet de maatregelen van het akkoord niet. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet, moet een van beide maatregelen kiezen.
- Hetzelfde geldt voor het stelsel van loopbaanonderbreking gedurende de duur dat het van kracht is.

2) compenserende aanwerving:

Er kan sprake zijn van compenserende aanwerving hetzij door de arbeidsduur van de in dienst zijnde en deeltijdse werkende personeelsleden te verhogen, voor zover zij dit aanvaarden, hetzij door nieuwe personen aan te werven.

De inwerkingtreding van de maatregelen inzake eindloopbaan zal gebeuren volgens de principes voorzien in het financieringsbesluit en de omzendbrief van het RIZIV.

c) Toekenning van bijkomende verlofdagen ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden vanaf 52 jaar, met ingang op 01/01/06:

Ondanks het gebrek aan VTE's die de federale overheid voorziet voor de geplande vervangingen in het kader van deze maatregel is de overheid van plan om deze

maatregel uit te voeren,

De verlofdagen worden toegekend bovenop het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof bepaald bij koninklijk besluit van 19 november 1998 en de wijzigingen waarop hij recht heeft, en de bijkomende verlofdagen waarop hij recht heeft krachtens de akkoorden die gesloten werden binnen een van de onderhandelingscomités die opgericht werden door of krachtens de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de openbare overheden en de vakbonden van hun personeel.

Deze verlofdagen worden als volgt toegekend:

- 52 jaar: 5 dagen;
- 53 jaar: 8 dagen;
- 54 jaar: 10 dagen;
- 55 jaar: 13 dagen;
- 56 jaar: 15 dagen;
- 57 jaar: 18 dagen;
- 58 jaar: 20 dagen.

De leeftijd die in aanmerking genomen wordt, is deze die men bereikt op 1 januari van het jaar waarin de extra verlofdagen voorzien zijn.

Deze extra verlofdagen vallen onder dezelfde regels als deze die van toepassing zijn op de jaarlijkse verlofdagen.

Deze vervangingen zullen gebeuren binnen de strikte grenzen van de financiering ervan en zullen ook rekening houden met bijzondere lokale gevallen. Elke vervanging, vanaf de toekenning en in de mate dat de financiering is opgenomen in het financieringsbesluit, zal lokaal moeten onderhandeld worden tussen de vakbondsorganisaties en de gemeenten en OCMW's.

- voor de toepassing van deze maatregel voor de periode van 1 januari 2006 tot de dag waarop een akkoord gesloten wordt tussen de vakbonden en het OCMW of de gemeente:

De recuperatie van de verlofdagen mbt de bovenvermelde periode moeten uitzonderlijk en uiterlijk 30/06/2008 opgenomen worden op basis van de spreidingscriteria die tussen de vakbonden en het OCMW of de gemeente in onderlinge overeenstemming bepaald worden.

- voor de toepassing van deze maatregel na het sluiten van een akkoord tussen de vakbonden en het OCMW of de gemeente:

indien de uitvoering van deze maatregel de continuïteit van de dienst in gevaar dreigt te brengen, dan bepaalt de gemeente of het OCMW, in akkoord met de vakbonden, de spreidingscriteria in de tijd voor de uitvoering ervan.

7) Attractiviteitspremie:

De overheid garandeert de toepassing van de maatregel betreffende het tweede deel

volgens de modaliteiten van het financieringsbesluit. Het eerste deel kan aangewend worden voor gelijkwaardige rechten, voor zover deze gezamenlijk bepaald zijn door de vakbondsdelegaties en het OCMW of de gemeente.

Voor het tweede deel is de volgende fazering voorzien:

- in 2005 : 40 euro;
- in 2006 : 130 euro, of een totaal bedrag van 170 euro;
- in 2007 : 90 euro, of een totaal bedrag van 260 euro;
- in 2008 : 120 euro, of een totaal bedrag van 380 euro;
- in 2009 : toekenning van het saldo, zijnde 100 euro om te komen tot de toekenning van 100 % van de forfaitaire aanvulling van het huidig akkoord.

8) Complement toegekend aan de hoofdverpleegkundigen en aan het middenkader met een geldelijke anciënniteit van 18 jaar:

De overheid verbindt er zich toe om de maatregelen uit te voeren op basis van de fazering en de modaliteiten van het koninklijk besluit betreffende de financiering.

9) Specifieke maatregel voor arbeiders – betaling van een carensdag:

De overheid bevestigt dat deze maatregel reeds van toepassing is in de OCMW's en de gemeenten.

10) Jobcreatie in rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen:

De overheid zal de maatregelen ten voordele van bijkomende jobcreatie uitvoeren binnen de grenzen van de toegekende financiering en van zodra de praktische modaliteiten gekend zijn alsook in het kader van protocol nr. 3.

11) Proefperiode voor arbeiders en bedienden:

De vraag betreffende de proefperiode voor arbeiders en bedienden zal onderhandeld worden voor 30 juni 2007.

12) Sociale vrede:

De vakbonden van de overheidsdiensten, representatief voor het ROB en RVT personeel van de OCMW's en de gemeenten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, engageren zich om de sociale vrede te bewaren tot 1 januari 2010, wat betreft de punten aangaande het sociaal gezondheidsakkoord.