

25 oktober 2017

SOCIAAL AKKOORD PUBLIEKE SECTOR

INLEIDING

Sinds 2000, bestaat er een traditie tot het afsluiten van meerjarenakkoorden binnen de federale gezondheidssectoren. In 2000 en 2005 werden twee grote akkoorden afgesloten, elk met een duur van 5 jaar (2000-2005 en 2005-2010).

In 2011 en 2013 werden er akkoorden voor één jaar afgesloten.

Alle voorgaande akkoorden hadden betrekking op financiering van maatregelen die de kwaliteit van de verstrekte zorg en de arbeidsomstandigheden van het personeel moesten verbeteren door onder meer:

- Toekenning van premies,
- Vermindering van de arbeidsduur,
- Harmonisering van de loonbarema's,
- Creatie van tewerkstelling

Daarnaast werd in de jaren 2000 een belangrijk opleidingsproject verpleegkunde opgestart, het zogenaamde project 600, met de bedoeling het tekort aan verpleegkundigen aan te zuiveren.

In 2010 werd in de private sector de tweede pensioenpijler in het leven geroepen. De tweede pensioenpijler voor de contractuelen van de publieke sector, werd daarentegen nog niet opgericht wegens gebrek aan specifieke wetgeving.

De Regering heeft al belangrijke beslissingen genomen in de loop van deze legislatuur.

De versterking van de Sociale Maribel heeft ertoe bijgedragen dat er meer jobs konden worden gecreëerd. Daarenboven waren er de maatregelen binnen de Tax Shift die ervoor hebben gezorgd dat de bestaande Maribel tewerkstelling beter gefinancierd wordt en dat de patronale sociale zekerheidsbijdragen werden verlaagd. In dat kader hebben de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van PC 330 in 2016 een bijkomende Sociale Maribel enveloppe gekregen. De schijf '5 % ziekenhuizen' werd specifiek toegewezen aan de publieke instellingen die vroeger waren aangesloten bij de RSZ-PPO en fusieziekenhuizen bestaande uit één of meer instellingen die vroeger waren aangesloten bij RSZ-PPO. De som werd ondergebracht in het budget financiële middelen voor de ziekenhuizen als bijkomende tussenkomst in de verschuldigde responsabiliseringsbijdragen. In de jaren 2018, 2019 en 2020 zullen er bijkomende schijven ter beschikking gesteld worden (Maribel, verlaging patronale bijdragen en 5 % ziekenhuizen).

Na jaren van onderhandelen, zijn de werkzaamheden inzake IF-IC (functieclassificatie) in de private sector quasi afgerond. Het gaat om een structurele maatregel die de competenties centraal plaatst en de effecten van verhoging van anciënniteit vermindert en meer uitspreidt over de loop van de carrière. Er wordt prioriteit gegeven aan een uitrol gedurende de komende jaren die in verschillende fasen zal verlopen. In het kader van de begrotingsdoelstelling gezondheidszorg 2016 heeft de Regering een structureel budget van 50 mio € voorzien voor de eerste fase van uitrol binnen de federale zorginstellingen die vallen onder de werkingssfeer van PC 330.

Deze eerste enveloppe zal worden aangevuld, zodat er in de periode 2017-2020 (minstens) kan begonnen worden met de tweede fase van uitrol. Gelet op de verschillen die momenteel bestaan tussen de personeelsleden van de publieke sector enerzijds en de private sector anderzijds, zal ook in de publieke sector worden gestart met IF-IC. In de eerste fase dient er een loonstudie te worden uitgevoerd en moet onderzocht worden of en in welke mate hetgeen werd overeengekomen binnen PC 330 kan worden toegepast op de instellingen van de publieke sector. Daarnaast moeten de bestaande procedures worden aangepast zodat bijvoorbeeld niet langer het akkoord nodig is van de leden van PC 330 ingeval de publieke sector omwille van haar specificiteit een bepaalde wijziging wil aanbrengen aan het functietapijt. Verder moeten de sociale partners die de publieke sector vertegenwoordigen een plaats en een beslissingsbevoegdheid krijgen binnen de organen van de VZW IF-IC. Bedoeling is om alle nieuwe werknemers onder het systeem te laten vallen, aan de bestaande werknemers zal de keuze worden gelaten om al dan niet in te stappen. Uitgangspunt is dat geen enkele werknemer er over de gehele loopbaan op mag achteruitgaan ingeval hij of zij in het IF-IC systeem stapt.

De tweede pensioenpijler wordt opgericht en hersteld in de initiële doelstelling. Er zal een dotatie voorzien worden om te streven naar 0,6 % van de bruto loonmassa. Het is de bedoeling van de Regering om te komen tot een redelijk (aanvullend) pensioen voor alle werknemers van de gezondheidssector. Een specifiek kader voor contractuele medewerkers van openbare instellingen in de zorgsector zal uitgewerkt worden.

De bestaande eindloopbaanmaatregelen zullen geëvalueerd worden. Het is de bedoeling om te moderniseren, uiteraard met respect voor verworven rechten. Het doel van deze eindloopbaanmaatregelen blijft om werknemers de mogelijkheid te bieden om langer aan het werk te kunnen blijven.

Er zullen kwalitatieve maatregelen genomen worden. Eén ervan betreft het voorzien van een gelijkaardige regeling voor de werknemers van de publieke sector als degene die voorzien is voor de werknemers van de private sector in CAO nr. 46 van de NAR. Deze maatregel past in de eerste plaats in het voornemen om de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers uit de publieke en de private sector zoveel als mogelijk gelijk te trekken (dit om de bestaande ongelijkheden op de werkvloer zoveel als mogelijk op te heffen), maar evenzeer in het voornemen om het loopbaanbeleid te moderniseren gelet op de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd.

Er zal een kader voorzien worden ter voorkoming van burn-out en agressie op de werkvloer. Daarnaast wordt een algemeen beleid op poten gezet inzake de re-integratie van langdurig zieken.

De eventuele gevolgen van de hervorming van het ziekenhuislandschap zullen worden onderzocht. Een belangrijk aandachtspunt in het kader van de voorbereidende werkzaamheden rond netwerkvorming betreft de verplichting om het personeel op regelmatige basis in te lichten over de stand van zaken.

TOEPASSINGSGBIED

Huidig akkoord is van toepassing op de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren.

BUGETTAIR KADER (in miljoen euro)

MILJOEN EUR – structureel- niet gecumuleerd	2017	2018	2019	2020	Invest. '17- '20 (2)	Struct Vanaf 2020 (3)	commentaar
IF-IC – Paritair Comité 330 (uitsluitend federaal; zonder “divers”; enkel privé)	50	15	15	15	290	95	
IF-IC – Publieke sector	0	23 (6)	10	10	99	43	
Totaal IF-IC					389	138	
Tweede pijler: PC 330 en contractuelen publieke sector (1)	12 +13 ‘one shot’	+13 ‘one shot’			74	12	13 mio in 2017 one shot in 2 ^{de} pijler – vanaf 2018, structureel in IFIC Bijkomend 13 mio one shot in 2018 geïnvesteerd in 2 ^{de} pijler
Totaal IF-IC + Tweede Pijler	75	25 +13 one shot	25	25	463	150 (+13 one shot)	
Financiering							
Bedragen verworven in 2015 en tijdens budgetcontrole maart 2017	50 12				248	62	50 IFIC+ 12 IDP
Bedragen verworven tijdens conclaaf juli 2017	13	25	25	25	202	88	
Extra inspanning one shot 2018		13			13	13	13 mio in 2017 one shot in 2 ^{de} pijler – vanaf 2018, structureel in IFIC Bijkomend 13 mio one shot in 2018

							geïnvesteed in 2 ^{de} pijler
Totaal financiering	75	25 (+13 one shot)	25	25	463	150 (+13 one shot)	

- (1) In **2017** en **2018** zal een som van 25 mio € ter beschikking worden gesteld door de Regering. Voor wat de jaren **2019** en **2020** betreft streven de Ministers van Werk en Sociale Zaken en Volksgezondheid ernaar om het nodige budget ter beschikking te stellen naast het budget dat nu reeds werd toegekend om te komen tot een structurele dotatie à ratio van 0,6 % van de bruto loonmassa.
- (2) Totaal van alle geïnvesteerde bedragen, over de 4 jaar heen. Deze kolom totaliseert alle uitgaven per lijn over de 4 jaar heen.
- (3) Structurele bedragen = hetgeen vanaf 2020 (op kruissnelheid) jaarlijks zal geïnvesteed worden. One-shot bedrag (=eenmalige investering) wordt apart weergegeven.
- (4) In **2017**, zullen er verschillende **éénmalige** stortingen gebeuren (aan te rekenen op de 50 mio € IFIC):
 - 3,3 mio € in de HR-afdelingen van de federale instellingen voor de effectieve uitrol van de classificatie;
 - 15 mio € als buffer voor de implementatie van IFIC;
 - 31,46 mio € voor de financiering van de éénmalige verhoging van de eindejaarspremie;

Het bedrag van 240.000 € voor de VZW IFIC (loonstudie publieke sector en begeleiding van de instellingen) wordt ook aangerekend op deze som van 50 mio €, maar het gaat in dit geval om een **recurrent** budget;

- (5) De enveloppes IF-IC zijn gesloten enveloppes. Voor wat de tweede pijler betreft is het de bedoeling mee te evolueren met de loonmassa.
- (6) Mocht blijken dat de enveloppe IF-IC 2018 niet (volledig) kan worden aangewend voor de uitrol van IF-IC, mag deze som worden aangewend voor:
 - Een versterking van de VZW IF-IC met het oog op het finaliseren van de loonstudie die zal aanvangen na ondertekening van onderhavig akkoord alsook voor begeleiding en vorming van de instellingen en werknemers;
 - Versterking van de HR-diensten van de instellingen in het kader van de uitrol, op voorwaarde uiteraard dat deze kan aanvangen in 2019;
 - Het aanleggen van een buffer waarvan de hoegrootheid door de sociale partners zal worden bepaald en die enkel en allen mag worden aangewend ingeval in de eerste fase van uitrol zou blijken dat de reële kost afwijkt van het door de overheid ter beschikking gestelde budget. Ingeval de kost in meer of min afwijkt van het ter beschikking gestelde budget, wordt het verschil aangerekend op/toegevoegd aan de buffer. Volstaat het budget voorzien binnen de buffer niet, wordt dit bedrag afgehouden van/aangerekend op het budget voorzien voor de tweede fase van uitrol. Ingeval de buffer niet volledig opgebruikt is, wordt het saldo aangewend in de tweede fase ter verhoging van het initiële budget voorzien voor de tweede fase. Er wordt geen nieuwe fase opgestart, zolang de reële kost van de voorgaande fase niet gekend en gedekt is.

- Een éénmalige verhoging van het vaste gedeelte van de eindejaarspremie voor 2018 met een forfaitair bedrag.

ALGEMENE PRINCIPES

Ondertekenende partijen verklaren dat zij onderhavig akkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren. Daartoe zullen alle bepalingen van het akkoord waar nodig door de sociale partners worden omgezet in protocolakkoorden. Daar waar nodig zal de overheid de nodige reglementaire initiatieven nemen voor de financiering en/of de uitvoering van de maatregelen.

Alle maatregelen worden uitgevoerd op een manier die coherent is met het beleid van de regering inzake gezondheidszorg. Ondertekenende partijen beschouwen dit akkoord als een belangrijk element dat moet leiden tot sereniteit en sociale vrede.

Ondertekenende partijen verklaren verder dat wanneer de overheid de subsidiëring van elementen van de loonkost toekent, die elementen ook effectief aan het personeel worden toegekend. Indien de Regering vaststelt dat dit principe niet overal wordt gerespecteerd, zal zij de gepaste maatregelen nemen om dit te doen respecteren.

1. IF-IC

Ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak tot harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de publieke en de private sector. Daarnaast wordt vastgesteld dat talrijke premies, toeslagen en complementen, zoals bijvoorbeeld de premies BBT (bijzondere beroepstitel) en BBK (bijzondere beroepsbekwaamheid), de loonspanning vergroten. In de praktijk is verder gebleken dat er binnen de sector voor éénzelfde functie diverse barema's van toepassing kunnen zijn en dat er nood bestaat aan een loonmodel dat niet enkel een bepaalde opleiding maar ook en vooral competenties en reële functie-inhoud /functie-zwaarte valoriseert.

Om die reden zal nog dit jaar worden gestart met de voorbereidende werkzaamheden inzake IF-IC. In de eerste plaats zal er een loonstudie worden uitgevoerd. Het daartoe benodigde budget wordt ter beschikking gesteld van de VZW IF-IC. Gelet op de voorziene aanzienlijke stijging van de responsabiliserings- en basispensioenbijdragen die verschuldigd zijn door de instellingen die voorheen bij RSZ-PPO waren aangesloten en fusieziekenhuizen bestaande uit één of meer instellingen die vroeger waren aangesloten bij RSZ-PPO, zal in het kader van de loonstudie een bijzondere aandacht uitgaan naar de impact van een overstap naar de IF-IC functieclassificatie en de daaraan gekoppelde loonbarema's op de door de instellingen verschuldigde responsabiliserings- en basispensioenbijdragen.

Verder dienen de nodige stappen te worden ondernomen om de vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties van de publieke sector op te nemen in de organen van de VZW IF-IC in een specifieke werkgroep. Het spreekt namelijk voor zich dat zij betrokken dienen te worden bij beslissingen en onderhandelingen rond het loonmodel dat binnen hun sector van toepassing zal zijn.

Na afloop van de voorbereidende werkzaamheden, stelt de regering in 2018 een budget van 23 mio € ter beschikking voor de eerste fase van uitrol. In 2019 en 2020 wordt telkens een bijkomende schijf van 10 mio € ter beschikking gesteld.

Ingeval er na afloop van de loonstudie zou beslist worden om het IF-IC systeem toe te passen, zullen in ieder geval de volgende premies, toeslagen en complementen geleidelijk aan worden ingekanteld in de basisbarema's:

- Premies "Bijzondere Beroepstitel" (BBT)/ "Bijzondere Beroepsbekwaamheid" (BBK);
- Functietoeslag en/of functiecomplement diensthoofden;
- Haard- en/of standplaatstoelage;

De overheid zal desgevallend alle daartoe noodzakelijke wettelijke en reglementaire initiatieven nemen.

Verder dient het loonmodel, gelet op voormelde doelstelling van harmonisering, zo veel als mogelijk overeen te stemmen met het loonmodel dat werd uitgewerkt binnen de private sector. In dat licht aanvaarden ondertekenende partijen dat het premiesysteem BBT en BBK zal worden stopgezet op het ogenblik dat het IF-ic-systeem wordt uitgerold in de publieke sector. Dit houdt in dat er vanaf dat ogenblik geen nieuwe premies meer zullen worden toegekend. De personeelsleden die op het ogenblik van uitrol recht hadden op een premie zullen deze behouden uiteraard enkel op voorwaarde dat zij blijven voldoen aan de door de toepasselijke regelgeving gestelde voorwaarden. Het betreffende budget zal stapsgewijs worden ingekanteld in het budget voorzien voor de uitrol van IF-IC.

Uitsluitend de instellingen die het bewijs leveren dat zij op lokaal niveau - met respect voor de bevoegdheidsverdeling en rekening houdend met de regelgeving rond de werking en bevoegdheden van de ieder bevoegdheidsniveau - een protocolakkoord met het oog op uitrol hebben afgesloten, zullen aanspraak kunnen maken op een budget voor uitrol van IF-IC.

2. OPRICHTING EN VERSTERKING VAN DE TWEDE PENSIOENPIJLER

Nu de werkzaamheden tot creatie van een wettelijke basis binnen de WAP (= Wet Aanvullende Pensioenen van 28/4/2003) in een laatste fase zitten, zal het nodige worden gedaan tot oprichting van een tweede pensioenpijler voor de contractuelen van de publieke sector dit conform de bestaande regelgeving.

Om zo snel als mogelijk te evolueren, zal hetzelfde pensioenreglement inzake aanvullend pensioen van toepassing zijn als datgene dat geldt voor de private sector. Om technische problemen bij uittreding te vermijden zal bij voorkeur hetzelfde pensioenorganisme aangeduid worden.

Het zijn de afzonderlijke werkgevers (instellingen) die op lokaal niveau moeten beslissen om al dan niet toe te treden.

Enkel de werkgevers die een protocolakkoord voorleggen waaruit blijkt dat er voor alle contractuele personeelsleden wordt voorzien in een aanvullend pensioen, zullen aanspraak kunnen maken op een deel van het door de regering ter beschikking gestelde budget, dit budget kan de bestaande inspanningen inzake tweede pijler niet verminderen.

De stortingen worden rechtstreeks gedaan op de individuele rekening van de werknemers die onder het toepassingsgebied van een dergelijk protocol vallen.

Voorafgaandelijk aan het richten van een adviesvraag aan Comité A, zal het advies in de zin van artikel 39 § 1 van de Wet Aanvullende Pensioenen gevraagd worden aan het Beheerscomité Sociale Maribel van de Publieke Sector.

De som die momenteel geblokkeerd staat op een rekening bij de FPD zal worden vrijgegeven op het ogenblik dat de tweede pijler voor de contractuele werknemers van de federale publieke gezondheidssector is opgericht.

De federale overheid wil de engagementen uit vorige akkoorden ten uitvoer leggen en zal een jaarlijkse dotatie per contractuele werknemer storten om te streven naar 0,6% van het brutoloon (buiten premies, overlonen, vakantiegeld en patronale bijdragen).

3. MODERN LOOPBAANBELEID

Partijen engageren zich om een tripartiete werkgroep op te richten met als opdracht het uitwerken van een modern loopbaanbeleid, eindloopbaan, verlofdagen over heel de loopbaan, om de werknemers in de mogelijkheid te stellen in goede arbeidsvoorwaarden aan het werk te blijven en arbeid en gezin beter te kunnen combineren.

De werkzaamheden starten in oktober 2017.

In de eerste fase zal een analyse gebeuren van de concrete feitelijke situatie en de noden binnen de sector. Deze analyse zal afgerond worden tegen 31/12/ 2017.

In een volgende fase en met name tegen 30/06/2018 zullen concrete voorstellen worden geformuleerd, uiteraard kunnen deze voorstellen geen afbreuk doen aan verworven rechten

4. KWALITATIEVE MAATREGELLEN

4.1 INVOEREN VAN BEPALINGEN NAAR ANALOGIE MET DE CAO Nr. 46

Ondertekenende partijen nemen de nodige maatregelen, in een eerste fase, om:

- Personeelsleden vanaf 50 jaar die minstens 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd en die daartoe ernstige medische redenen aanvoeren, een arbeidsregeling zonder nachtprestaties toe te wijzen;
- Personeelsleden vanaf 55 jaar die minstens 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd op hun vraag een arbeidsregeling zonder nachtprestaties toe te wijzen;

Vervolgens (tweede fase), in het kader van de loonrapportering die zal gebeuren met het oog op de implementatie van IF-IC, zullen de nodige gegevens opgevraagd en onderzocht worden om de budgettaire impact van de toekenning van een premie om het inkomstenverlies dat de betreffende personeelsleden eventueel zouden lijden, te compenseren.

4.2 STABILITEIT IN DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- Voor zover ze vragende partij zijn en op voorwaarde dat ze voldoen aan de gestelde kwalificaties en competenties, wordt bij de toewijzing van een voltijdse betrekking of bijkomende uren automatisch voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers en aan werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
- Ingeval er in de zorginstelling uren dan wel één of meerdere voltijdse betrekkingen vrijkomen, is de werkgever verplicht dit schriftelijk (intranet, mail, affichering in een personeelslokaal) mee te delen aan alle werknemers;
- Ingeval een deeltijdse werknemer dan wel een werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur zich naar aanleiding van dergelijke mededeling kandidaat heeft gesteld voor een bepaalde vacature en diens kandidatuur niet wordt weerhouden, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op te hoogte te stellen en motiveren cfr de geldende regelgeving inzake motivering van administratieve rechtshandelingen;

4.3 VAKANTIEREGELING, FLEXIBELE ARBEIDSORGANISATIE MET STABIELE EN VOORZIENBARE UURROOSTERS

Ondertekenende partijen zullen een tripartite werkgroep oprichten met het oog op het uitwerken van een evenwichtig voorstel rond onder meer volgende thema's:

- Ononderbroken vakantieperiode,
- Bepaling uurroosters,
- Berekening overuren,

Het betreffende voorstel zal ten laatste op 30/06/2018 worden geformuleerd.

5. EEN KADERAKKOORD MET HET OOG OP EEN ALGEMEEN BELEID INZAKE HET VERMINDEREN EN VOORKOMEN VAN STRESS, BURN-OUT, AGRESSIE EN ANDERE PSYCHOSOCIALE RISICO'S EN HET BEVORDEREN VAN RE-INTEGRATIE EN DE MOGELIJKHEDEN VOOR PROGRESSIEVE WERKHERVATTING NA ZIEKTE OF ONGEVAL

Partijen verbinden er zich toe een kaderakkoord af te sluiten tot verdere uitwerking van de volgende elementen (Zie bijlage I):

- Respecteren van het wettelijk kader: Het Basisoverlegcomité dient ten volle zijn bevoegdheden ter zake te kunnen uitoefenen.
- Proactief beleid: Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt. Het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid.
- Sociaal overleg en dialoog: Bottom-up benadering bij totstandkoming van het beleid en evaluatie en eventuele aanpassing ervan.

- Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur: Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd.
- Aangepast werk: Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden.
- Vertrouwen en autonomie: Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren.
- Vorming en opleiding: Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan.
- Hulp van derden: Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel vanbinnen als van buiten de organisatie.
- Samenwerking en kennisdeling: Er is meer expertise nodig om een aantal vlakken, zoals omgaan met agressie in de werkomgeving, Het zou nuttig zijn om te kunnen beschikken over gedragscodes of goede praktijken die omwille van tijdswinst en grotere efficiëntie gedeeld zouden kunnen worden via een gefaseerd op te richten kennis- of expertisecentrum tegen agressie (cfr. wat Vlaams bestaat op intersectoraal vlak voor PC319-01 en PC 331). (link met expertisecentrum RIZIV)
- Beperking administratieve overlast: Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).

6. HERVORMING VAN HET ZIEKENHUISLANDSCHAP

Er wordt een tripartite werkgroep (publiek-privé) opgestart om een sociaal luik te ontwikkelen tegen uiterlijk 1/1/2018. De werkgroep zet zijn werkzaamheden verder in functie van de voortgang van de hervorming van het ziekenhuislandschap.

Ter afsluiting van de werkzaamheden zal een tekst worden opgemaakt waarin in ieder geval volgende punten aan bod moeten komen:

- Het sociaal overleg;
- De lonen, arbeidsvoorwaarden en statuut van de werknemers op niveau van het netwerk en op niveau van de ziekenhuizen;
- Het behoud van de tewerkstelling;

In ieder geval zullen de bestaande overlegorganen betrokken worden bij de besprekingen rond de netwerkvorming en de gevolgen daarvan.

7. OPLEIDING EN TEWERKSTELLING – CONTINUITEIT VAN BESTAANDE PROJECTEN

7.1

Ondertekenende partijen komen overeen om binnen het Fonds Sociale Maribel Publieke Sector prioritair in te zetten op het moderniseren van de projecten 600 gelet op de evoluties op de arbeidsmarkt en in de regelgeving.

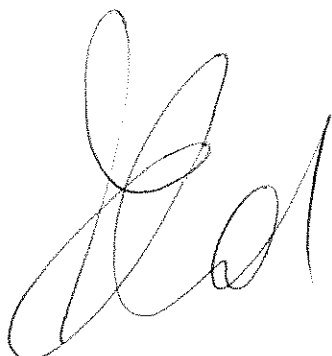
7.2

De versterking van de Sociale Maribel heeft ertoe bijgedragen dat er meer jobs konden worden gecreëerd. Daarenboven waren er de maatregelen binnen de Taks Shift die ervoor hebben gezorgd dat de bestaande Maribel tewerkstelling beter gefinancierd wordt. In 2016 hebben de instellingen in dat kader een bijkomende Maribel enveloppe ontvangen. Ook in de jaren 2018, 2019 en 2020 zullen er bijkomende schijven ter beschikking gesteld worden. Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de lokale overlegorganen zoals voorzien in het systeem Sociale Maribel en onverminderd de bepalingen van het KB Maribel, zullen de middelen Sociale Maribel uit de Taks Shift aangewend worden voor de versterking mobiele equipes (vervanging van afwezige werknemers: ziekte, vakantie, opleiding, ...), het versterken van de bestaffing op onderbemande diensten, aanwerven van een expert agressie, ... Daartoe zal een protocolakkoord worden afgesloten op sectoraal vlak.

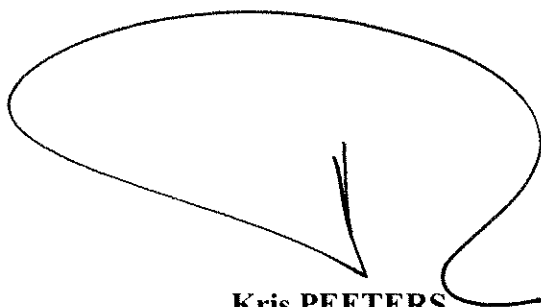
8. GELDIGHEIDSDUUR VAN HET AKKOORD

Dit akkoord wordt gesloten voor een termijn van 4 jaar, van 25/10/2017 tot 31/12/2020.

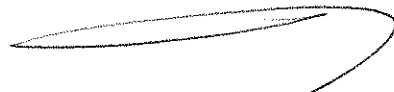
Brussel, 25 oktober 2017,



Maggie DE BLOCK
Minister van Sociale Zaken
en Volksgezondheid




Kris PEETERS
Vice-eersteminister en minister van Werk,
Economie en Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel



Jan MORTIER
ACV Openbare Diensten



Guy CRINS
CSC Services Publics



Yves DERYCKE
ACOD



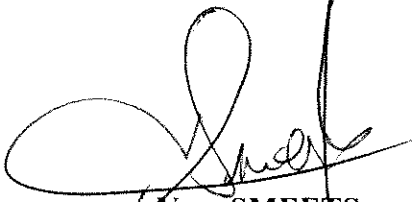
Muriel DI MARTINELLI
CGSP

Olivier NYSSSEN
CGSP

Sabine LIBERT
CGSP



Veerle VAN ROEY
Zorgnet-Icuro



Yves SMEETS
Santhea

Bijlage I

Algemeen sectoraal kaderakkoord voor het voorkomen en verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's op het werk en ter bevordering van re-integratie en progressieve werkhervatting na ziekte of ongeval

Inleiding

Werken in de zorgsector betekent zorg dragen voor de (fysieke en mentale) gezondheid en het welbevinden van andere mensen: dit kan veel voldoening schenken, maar het is ook een veeleisende job die veel vraagt van de mensen die deze job met hart en ziel uitoefenen.

Vaak is er sprake van bijkomende (mentale of fysieke) belasting wanneer men geconfronteerd wordt met (soms veeleisende) mensen, moeilijke situaties, of agressie op verbaal of fysiek vlak, en de job niet altijd vanzelf stopt aan de deur van het werk, sommige aspecten van het werk kunnen technisch uitdagend zijn of vragen veel concentratie want vergissingen kunnen ernstige gevolgen hebben, de arbeidsomstandigheden zijn niet altijd gemakkelijk omwille van nachtarbeid, shiften, hoge werkdruk en stress, enz.

Werknemers die zich niet goed voelen, kunnen uitgeblust raken, worden sneller ziek of kunnen zelfs voor langere tijd uitvallen.

Doelstelling

Dit kaderakkoord beoogt voor de zorgsector een algemeen kader te scheppen dat een aantal principes aanreikt voor het uitwerken van een beleid op 2 vlakken:

- Enerzijds het **voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk**, waaronder stress en agressie, zodat burn-out en langdurige afwezigheid zoveel mogelijk kunnen worden vermeden en mensen langer in goede en gezonde omstandigheden kunnen werken;
- Anderzijds het **bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting** na ziekte of ongeval, zodat mensen die toch uitvallen, zo snel mogelijk terug aan de slag kunnen in werk op maat.

Het doel is dat alle instellingen een eigen beleid op deze twee vlakken uitwerken, en dit uiterlijk tegen 31/12/2017. Hierbij gelden de principes van dit kaderakkoord als richtsnoeren. Indien op lokaal vlak reeds een beleid ter zake werd uitgewerkt, kan dit uiteraard geïntegreerd worden in het beleid dat uitgewerkt wordt in toepassing van dit kaderakkoord.

Principes voor het uitwerken van een beleid inzake het voorkomen en verminderen van psychosociale risico's op het werk en het bevorderen van re-integratie en de mogelijkheden voor progressieve werkhervatting

1. **Respecteren van het wettelijk kader** - Er bestaat een wettelijk kader in de Welzijnswet Werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex Welzijn op het Werk, zowel voor het aanpakken van psychosociale risico's op het werk als voor de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wetgeving moet uiteraard gerespecteerd worden, en er kan niet van worden afgeweken in individuele situaties. Deze algemene principes bieden alleen een kader, en laten de nodige ruimte aan werkgevers en werknemers om hier samen concrete invulling

aan te geven. Centraal staat hierin het comité voor preventie en bescherming op het werk dat ten volle zijn bevoegdheden ter zake moet kunnen uitoefenen (zie ook 3.).

2. **Proactief beleid** - Voorkomen is belangrijker dan genezen is ook hier een belangrijk uitgangspunt: het is beter om niet af te wachten tot bepaalde situaties zich voordoen, maar proactief na te denken over een beleid, zowel op vlak van psychosociale risico's als inzake re-integratie. Alle instellingen zouden daarom een proactief beleid moeten uitwerken op deze 2 domeinen.
3. **Sociaal overleg en dialoog** - Een goed beleid is maar mogelijk als er een voldoende breed draagvlak voor bestaat, en daarom is het belangrijk dat dit niet van bovenuit wordt opgelegd, maar dat er vanaf het begin voldoende overleg plaats heeft tussen werkgever en werknemers in een constructieve sfeer, via de bestaande organen zoals het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging.
4. **Evaluatie en aanpassing van het beleid** – Een beleid is geen statisch gegeven aangezien de omstandigheden op de werkvloer voortdurend evolueren. Het beleid moet dan ook op geregelde tijdstippen worden geëvalueerd en als dat nodig is worden aangepast of aangevuld. Net zoals bij de totstandkoming van het beleid, moet er ook over de evaluatie en aanpassing van het beleid met de werknemers (zie 3.) worden gesproken.
5. **Gelijke behandeling & voorkomen van willekeur** – Een algemeen kader moet ervoor zorgen dat werknemers niet anders behandeld worden zonder dat daarvoor een duidelijke reden bestaat en dat dit ook duidelijk aan de betrokkenen wordt uitgelegd. Het is belangrijk om hierover ook in alle openheid te spreken. Gelijke behandeling wil immers niet zeggen dat alle situaties op dezelfde manier moeten worden behandeld: uitzonderingen zijn dus mogelijk. Dit hangt ook samen met 6.
6. **Maatwerk** – Men moet in de mate van het mogelijke zoeken naar een oplossing op maat van de werknemer, en dit binnen de grotere structuur van het team of de organisatie. Het is niet altijd nodig of mogelijk om dezelfde regeling te geven aan iedereen of om verworven rechten te behouden, maar men moet uiteraard wel willekeur vermijden (zie ook 5.). Thuiswerk of deeltijds werken kan bv. kaderen in een tijdelijk re-integratietraject dat specifiek gericht is tot terugkerende werknemers zonder dat iedereen hier recht op heeft of deze situatie voor altijd behouden blijft.
7. **Vertrouwen en autonomie** – Een cultuur van vertrouwen en voldoende autonomie draagt bij tot werknemers die zich goed voelen op het werk en beter presteren. De leidinggevenden en de organisatie hebben daarbij een heel belangrijke rol: zij moeten uiteraard richtlijnen geven en grenzen stellen, maar verder moeten zij bereid zijn om erop te vertrouwen dat de werknemers hun taken goed zullen uitvoeren. Goede afspraken zijn ook hier van fundamenteel belang.
8. **Vorming en opleiding** – Alle werknemers moeten voldoende mogelijkheden krijgen voor vorming en opleiding doorheen de volledige loopbaan. Deze vorming kan ook intern worden

aangeboden wanneer dat mogelijk is. De vorming kan gericht zijn op beroepscompetenties, maar bv. ook op andere aspecten van het werk zoals omgaan met agressie of stress, burn-outpreventie, leidinggeven, enz.

9. **Hulp van derden** – Telkens wanneer dat nodig of nuttig is kan de hulp van een derde worden ingeroepen, zowel vanbinnen als van buiten de organisatie, bv. wanneer er spanningen zijn tussen een werknemer en zijn leidinggevende kan een vertrouwenspersoon of psychosociale preventieadviseur raadplegen een oplossing bieden. In dit kader kan een burn-outcoach of stresscoach worden aangesteld (met respect voor bevoegdheden van bv. vertrouwenspersonen en PAPSY en CPBW). (Initiatieven hierrond zullen worden genomen op sectoraal vlak, bv. vanuit het vormingsfonds bv.)
 10. **Samenwerking en kennisdeling** – Er is meer expertise nodig om een aantal vlakken, zoals omgaan met agressie in de werkomgeving, bv. wanneer personeelsleden vanwege patiënten, cliënten of in de arbeidsomgeving geconfronteerd worden met fysieke, verbale, ... agressie. Agressie leidt soms tot materiële en fysieke schade, maar kan zeker ook een gevoel van onveiligheid en psychische en emotionele stress veroorzaken bij personeelsleden die slachtoffer of getuige zijn. Het zou nuttig zijn om te kunnen beschikken over gedragscodes of goede praktijken (bv. rond interventieprotocollen, materiële en organisatorische aanpassingen, registratie en opvolging van incidenten, opvang en herstel, ...), die omwille van tijdswinst en grotere efficiëntie gedeeld zouden kunnen worden via een sectoraal op te richten kennis- of expertisecentrum tegen agressie (cfr. wat Vlaams bestaat op intersectoraal vlak voor PC319).
 11. **Beperking administratieve overlast** – Het is niet de bedoeling om hiermee bijkomende administratieve overlast of papier te veroorzaken, maar wel om een meerwaarde te creëren vanuit een gemeenschappelijk doelstelling (zie hoger).
-