

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 185.561BIS



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
28 OKTOBER 2002 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

ontwerp sectoraal akkoord 2001 - 2002 voor het Universitair Zieken-  
huis Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Patrick Dewael, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Innovatie, Media en Ruimtelijke Ordening;
4. mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming;
5. de heer Eric Engelbrecht, afgevaardigde bestuurder van het Universitair Ziekenhuis Gent.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heer Guido Rasschaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,



Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp sectoraal akkoord 2001 - 2002 voor het Universitair Ziekenhuis Gent.

Wat de eindejaarstoelage voor het jaar 2002 betreft (punt II.1.b) engageert de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming zich dat deze toelage wordt toegestaan ten laste van de begroting van het departement Onderwijs en Vorming van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. De modaliteiten zijn dezelfde als deze voor het jaar 2003 (punt II.1.a)

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **28 OKT. 2002**

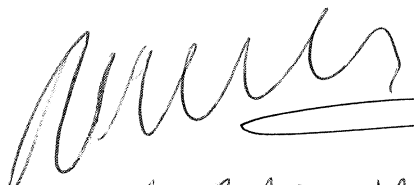
DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

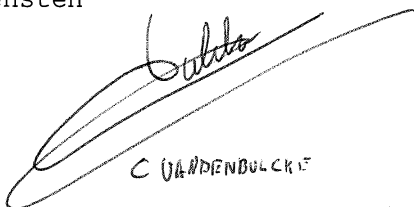
De Voorzitter,

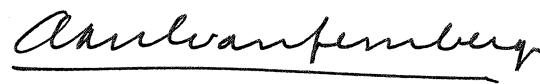


  
G. R. ASSCHAERT

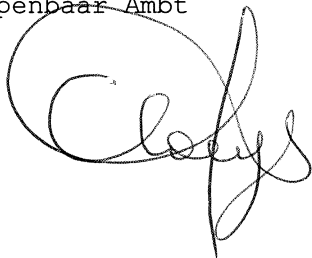
Patrick Dewael  
minister-president van de Vlaamse  
regering

Voor de Federatie van de Chris-  
telijke Syndicaten der Openbare  
Diensten

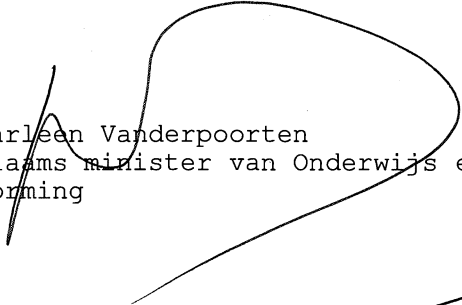
  
C. VANDENDULCK

  
Paul Van Grembergen  
Vlaams minister van Binnenlandse  
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd  
en Ambtenarenzaken

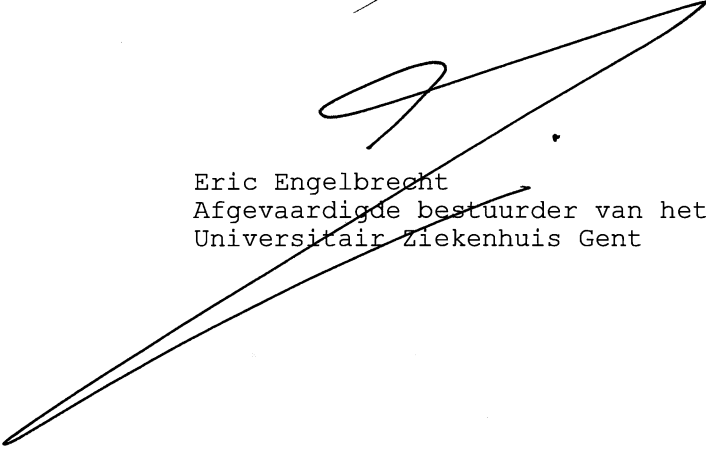
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting, Innovatie, Media en  
Ruimtelijke Ordening



Marleen Vanderpoorten  
Vlaams minister van Onderwijs en  
Vorming



Eric Engelbrecht  
Afgevaardigde bestuurder van het  
Universitair Ziekenhuis Gent

CAO 2001 - 2002
-----------------

## I. UITVOERING TEN LASTE VAN HET UZ GENT

### **I.1. Mobiliteit**

In het UZ Gent wordt een mobiliteitscoördinator aangesteld.

Hiertoe wordt een interne oproep gericht tot kandidaten voor een (hernieuwbaar) mandaat van deel-tijds mobiliteitscoördinator, waarin o.a. de volgende elementen dienen opgenomen te worden :

- uitwerken en opvolgen van een omstandige vragenlijst naar het personeel UZ Gent toe waaruit concrete voorstellen aan het Beheer kunnen geformuleerd worden (meer bepaald wat betreft car-pooling, optimaal gebruik openbaar vervoer, aanmoediging gebruik van de fiets, enz...);
- opvolgen en optimaliseren van de "mobiliteit binnen het ziekenhuis" met daaraan verbonden het verstrekken van de nodige informatie aan het personeel UZ Gent
- onderhouden van interne en externe contacten met het oog op een efficiënt en "klantvriendelijk" mobiliteitsbeleid voor het UZ Gent personeel (o.a. met de stad Gent, de provincie Oost-Vlaanderen en het Ministerie van Openbare Werken)
- voorstellen formuleren met betrekking tot de problematiek van bepaalde personeelsleden voor wie het UZ Gent moeilijk te bereiken is met het openbaar vervoer of voor personeel met ploegenarbeid (naar analogie met de Vlaamse Gemeenschap)

De kandidaten dienen houder te zijn van een universitair diploma, van een diploma niet-universitair hoger onderwijs of van een diploma van hoger onderwijs buiten de universiteit.

De mobiliteitscoördinator zal per 1 april 2003 zijn activiteiten in het UZ Gent aanvangen en overleg plegen in het basisoverlegcomité.

### **I.2. Beloningsbeleid**

Er zal een upgrading geschieden van niveau E naar niveau D.

De modaliteiten hiervoor worden bepaald op basis van de principes toegepast bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en na overleg in het Basisoverlegcomité.

Datum voor uitvoering : 1.1.2003

### **I.3. Verhouding statutaire/contractuele personeelsleden**

Vanaf 2002 zal een aantal contractuele personeelsleden van de niveaus A, B, C en D toegelaten worden tot de stage, op basis van de op dat ogenblik verworven dienstanciënniteit, waarbij 80 % van het totale personeelsbestand niet mag overschreden worden (cf. artikel 15 § 2 van de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent).

Voor het jaar 2002 wordt dit contingent vastgelegd op 157 FTE contractuelen.

De criteria voor de eerste fase worden vastgesteld als volgt :

- in dienst zijn op 1.10.1995
- aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behorend tot de organieke personeelsformatie (conform artikel 1 5 § 2 van de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent)
- geslaagd zijn voor een vergelijkend aanwervingsexamen
- op datum van het voorstel tot toelating tot de stage, het verworven krediet aan ziekteverlof zoals bepaald in artikel X 26 van de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent niet hebben opgebruikt.

Voor de daaropvolgende jaren wordt het contingent, evenals de modaliteiten, opnieuw bepaald na overleg in het Basisoverlegcomité. Wat 2003 betreft, wordt dit contingent bepaald op 157.

Invoegetredeing vanaf 1.1.2003.

#### **1.4. Stelsel voor loopbaanonderbreking**

Loopbaanonderbreking wordt ook toegestaan voor alle personeelsleden die op dit ogenblik uitgesloten zijn van dit stelsel, rekening houdend met volgende principes :

- enkel halftijdse loopbaanonderbreking kan vooralsnog worden aangevraagd.
- voor een periode van maximaal één jaar
- er zal een quotum voor het ziekenhuis worden bepaald
- het gaat hier over een gunst (geen recht)
- het mag niet strijdig zijn met de goede werking van de dienst
- evaluatie na één jaar

Voor het uitwerken van de toepassingsmodaliteiten, wordt een paritaire commissie opgericht, samengesteld als volgt :

- 1 lid per syndicale organisatie (3 leden)
- 3 leden van het Beheer :
  - het departementshoofd administratie & financiën (voorzitter)
  - het departementshoofd verpleging
  - het diensthoofd afdeling personeel
- secretaris : afdeling personeel.

De voorgestelde modaliteiten zullen voor advies worden voorgelegd aan de statutaire commissie van het basisoverlegcomité.

Deze commissie onderzoekt tevens de mogelijkheid om voltijdse loopbaanonderbreking toe te staan en maakt een tekst op om de bepalingen van de rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent aan te passen aan de rechtspositieregeling van het personeel van de Vlaamse Gemeenschap.

Invoegetredeing vanaf 1.1.2003.

#### **1.5. Contractueel personeel**

Gelet op de wet op de arbeidsovereenkomsten waarbij verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die de duur van twee jaar overschrijden wettelijk beschouwd worden als zijnde een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt aan alle contractuele personeelsleden (met inbegrip van de personeelsleden aangeworven in het kader van het Interdepartementaal Begro-

tingsfonds, doch met uitzondering van de personeelsleden "derde pijler" en de ad-interim personeelsleden) van meet af aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden waarin een proefperiode van zes maanden is opgenomen.

Invoeging van 1.12.2002.

#### **I.6. Verhoging semafoonwacht niet-medisch personeel**

De semafoonwacht voor het niet-medisch personeel wordt aangepast als volgt :

- 1° verhoging van het forfaitair gedeelte = aantal uren wacht vermenigvuldigd met 100% van de toelage voor een uur nachtprestaties
- 2° verhoging van het variabel gedeelte (toelage voor prestaties na oproep)
  - a) van maandag tot en met zaterdag:  
aantal uren prestaties x uurloon x 175%
  - b) op zondag (van zaterdagavond 22 uur tot maandagmorgen 7 uur):  
aantal uren prestaties x uurloon x 250%

Invoeging van 1.2.2002.

#### **I.7. Verhoging vergoeding niet-inslapende artsen**

Met het oog op een verhoging van de vergoeding voor de niet-inslapende artsen, wordt de rechtspositieregeling van de artsen van het UZ Gent aangepast als volgt :

Bijlage 6, deel VI, artikel VI.17 "Vergoeding voor niet-inslapende wacht"

- a) § 1, tweede zin, luidt als volgt :

"Bij een oproep dient betrokkene zich, zo nodig en zo mogelijk, binnen het half uur op de dienst aan te bieden.

- b) § 2, punt b) wordt gewijzigd als volgt :

"b) het variabel gedeelte is gelijk aan het aantal effectief gepresteerde uren (verhoogd met 30 minuten als compensatie voor de verplaatsing), vermenigvuldigd met

- 1° anderhalf maal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de weekdays.
- 2° tweemaal het gemiddelde uurloon van de referentiewedde, zoals bepaald in artikel VI 4 § 2 voor de zaterdagen en zondagen."

Invoeging : 1.2.2002.

#### **I.8. Verhoging kasvergoeding**

Het jaarlijks forfaitair bedrag van de kasvergoeding wordt opgetrokken tot 394,26 EUR à 100 % gelet op de invoering van de euro (hoogste biljet 500 EUR).

Invoeging van 1.1.2002.



### **I.9. Managementstoelage 5 % leidinggevenden**

Aan de leidinggevenden wordt een managementstoelage toegekend van 5 %. Dit bedrag is niet cumuleerbaar met andere toelagen zoals productiviteitspremie voor ingenieurs en voor informatici.

De lijst van de leidinggevenden zal ter kennisneming voorgelegd worden aan het Basisoverlegcomité.

Invoegetredeing vanaf 1.1.2003.

### **I.10. Nieuwe baremastructuur en managementstoelage voor (adjunct)hoofdverpleegkundigen**

Vanaf 1.1.2003 wordt voor de adjunct-hoofdverpleegkundigen en voor de hoofdverpleegkundigen een nieuwe baremastructuur toegepast en wordt - vanaf het jaar 2003 - een managementstoelage toegekend.

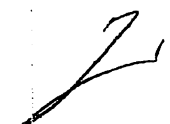
#### **a) baremastructuur**

Er wordt een nieuwe doorloopschaal gecreëerd met twee overgangen, zowel voor de adjunct-hoofdverpleegkundigen als voor de hoofdverpleegkundigen.  
Het resultaat is een salarisschaal in drie trappen

#### **b) managementstoelage**

Aan de leidinggevende adjunct-hoofdverpleegkundige en hoofdverpleegkundige wordt - vanaf het jaar 2003 - een managementstoelage toegekend, gekoppeld aan een jaarlijkse evaluatie. Deze managementstoelage is niet cumuleerbaar met de managementstoelage bedoeld bij punt I.9 (supra).

Het volledig uitgewerkt voorstel is opgenomen als bijlage. Wat de toekomst betreft dienen de overgangsbepalingen voor de (adjunct-)hoofdverpleegkundigen nog worden overlegd in het Basisoverlegcomité.





**II. UITVOERING TEN LASTE VAN EXTERNE FINANCIERING****II.1. Eindejaarstoelage****a) vanaf het jaar 2003**

Vanaf 2003 wordt de eindejaarstoelage toegestaan volgens de hiernavermelde modaliteiten. Hiervoor werden de nodige kredieten ingeschreven in de begroting 2003 van het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap.

De referentieperiode is de periode van 1 januari tot 30 september.

De eindejaarstoelage bedraagt het hierna vermeld percentage van het brutosalaris van de maand november :

Rang	%
Rang A2	50 %
Rangen A1, B2 en C2	55 %
Rangen B1 en C1	60 %
Rangen D en E	65 %

De verdere modaliteiten wat de toepassing betreft, zijn vervat in de Omzendbrief dd. 29.11.2001 van het Kabinet van Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Buitenlands Beleid, gericht aan de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering, van sommige Vlaamse Openbare Instellingen en van de Vlaamse ministeriële kabinetten.

**b) het jaar 2002**

Wat de eindejaarstoelage voor het jaar 2002 betreft, zal in de vergadering van 28.10.2002 van het Sectorcomité XVIII andermaal aangedrongen worden om deze te bekomen met financiering door de Vlaamse Gemeenschap (cf. eveneens punt II.2)

**II.2. Vakantiegeld en lineaire loonsverhoging van 1 %**

Dit is een aangelegenheid waarvoor financiering dient bepleit te worden op het federaal niveau. Deze eis wordt niet gesteld op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap van wie evenwel de nodige ondersteuning verwacht wordt.



## FUNCTIEWAARDERING HOOFDVERPLEEGKUNDIGEN EN HOOFDVROEDVROUWEN

### VOORSTEL BEHEER EN ALGEMENE DIRECTIE

Bij de uitwerking van een haalbaar voorstel werd rekening gehouden met de doelstelling van de werkgroep functiewaardering hoofdverpleegkundigen en hoofdvroedvrouwen met name een over de gehele loopbaan gelijkmatige en hogere loonspanning tussen een hoofdverpleegkundige en een gegradueerde basisverpleegkundige.

Er werd een voorstel uitgewerkt waarbij de huidige functietoeslag<sup>1</sup> anders gedistribueerd wordt doorheen de loopbaan.

Het uitgangspunt is barema B212. Het voorstel bestaat uit twee luiken :

#### 1. Nieuwe baremastructuur

Naar analogie met het barema voor de gegradueerde verpleegkundigen, wordt een nieuwe doorloopschaal gecreëerd met twee overgangen :

Na 9 jaar anciënniteit : B212 + 8 %

Na 18 jaar anciënniteit : B212 + 15 %

Het resultaat is een salarisschaal in drie trappen.

#### 2. Managementtoelage (MT)

Aan de leidinggevenden wordt een managementtoelage van 5% toegekend, gekoppeld aan een jaarlijkse evaluatie. Hoofdverpleegkundigen die rechtstreeks verantwoordelijkheid dragen over personeelsleden komen in aanmerking. Voor de andere categorieën wordt dit vastgesteld door een commissie samengesteld uit de afgevaardigde bestuurder en de departementshoofden.

Het resultaat is een meer gelijkmatige loonspanning t.o.v. de gegradueerde verpleegkundigen met name :

- voor 0 – 8 jaar anciënniteit : gemiddeld 31.38 % (43.54 % t.o.v. een gebrevetteerde)
- voor 9 – 17 jaar anciënniteit : gemiddeld 26.43 % (37.49 % t.o.v. een gebrevetteerde)
- voor + 18 jaar anciënniteit : gemiddeld 25.13 % (46.46 % t.o.v. een gebrevetteerde)

Het voorstel dient te worden beschouwd als een voorafname op eventuele aanpassingen via het federaal niveau.

Volgende overgangsmaatregelen worden voorzien voor de op heden in functie zijnde hoofdverpleegkundigen :

- voor hoofdverpleegkundigen met < 9 jaar anciënniteit : B212 + 10% FT + 5% MT
- voor hoofdverpleegkundigen met 9 tot 17 jaar anciënniteit : B212 + 10% FT + 5% MT
- voor hoofdverpleegkundigen met >= 18 jaar anciënniteit : B212 + 15% FT + 5% MT

Anciënniteit	Huidige situatie B212	Toekomstige situatie B212		Overgangsmaatregel B212		Verschil Huidige situatie Overgangsmaatregel
		FT	MT	FT	MT	
<= 8	+ 10%	+ 0 %	+ 5%	+ 10 %	+ 5 %	+ 5%
9 t.e.m. 17	+ 10%	+ 8%	+ 5%	+ 10 %	+ 5 %	+ 5%
>= 18	+ 12%	+ 15%	+ 5%	+ 15%	+ 5%	+ 8%

Dit voorstel wordt geformuleerd onder voorbehoud van het wettelijk voorzien syndicaal overleg.

<sup>1</sup> 10% onmiddellijk en 12% na 18 jaar anciënniteit

## VOORSTEL VERANTWOORDELIJKHEIDSPREMIE HOOFDVERPLEEGKUNDIGE - TOEKOMST

A	B	C	D	E	F	G
ANC	HFD - B212	B + 0% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
0	846.807		655.421		606.032	
1	862.683		668.384		617.146	
2	878.559	922.487	681.347	35,39%	628.260	46,83%
3	912.959	958.607	731.358	31,07%	676.413	41,72%
4	912.959	958.607	731.358	31,07%	676.413	41,72%
5	938.096	985.001	753.583	30,71%	687.527	43,27%
6	938.096	985.001	753.583	30,71%	687.527	43,27%
7	963.233	1.011.395	775.808	30,37%	702.342	44,00%
8	963.233	1.011.395	775.808	30,37%	702.342	44,00%
ANC	HFD - B212	B + 8% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
9	988.409	1.116.902	883.232	26,46%	798.033	39,96%
10	988.409	1.116.902	883.232	26,46%	798.033	39,96%
11	1.013.792	1.145.585	905.457	26,52%	820.258	39,66%
12	1.028.755	1.162.493	920.272	26,32%	835.073	39,21%
13	1.054.138	1.191.176	942.497	26,39%	857.298	38,95%
14	1.054.138	1.191.176	942.497	26,39%	857.298	38,95%
15	1.079.521	1.219.859	964.722	26,45%	879.523	38,70%
16	1.079.521	1.219.859	964.722	26,45%	879.523	38,70%
17	1.104.904	1.248.542	986.971	26,50%	901.748	38,46%
ANC	HFD - B212	B + 15% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
18	1.104.904	1.325.885	1.064.272	24,58%	901.748	47,03%
19	1.130.287	1.356.344	1.086.714	24,81%	923.973	46,79%
20	1.130.287	1.356.344	1.086.714	24,81%	923.973	46,79%
21	1.155.670	1.386.804	1.109.156	25,03%	946.198	46,57%
22	1.155.670	1.386.804	1.109.156	25,03%	946.198	46,57%
23	1.181.053	1.417.264	1.131.598	25,24%	968.423	46,35%
24	1.181.053	1.417.264	1.131.598	25,24%	968.423	46,35%
25	1.206.436	1.447.723	1.154.040	25,45%	990.706	46,13%
26	1.206.436	1.447.723	1.154.040	25,45%	990.706	46,13%
27	1.231.819	1.478.183	1.176.482	25,64%	1.013.148	45,90%



## VOORSTEL VERANTWOORDELIJKHEIDSPREMIE ADJUNCT-HOOFDVERPLEEGKUNDIGE - TOEKOMST

A	B	C	D	E	F	G
ANC	ADJ-HFD - B210	B + 0% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
0	837.545		655.421		606.032	
1	850.508		668.384		617.146	
2	872.733	916.370	681.347	34,49%	628.260	45,86%
3	894.958	939.706	731.358	28,49%	676.413	38,92%
4	894.958	939.706	731.358	28,49%	676.413	38,92%
5	919.037	964.989	753.583	28,05%	687.527	40,36%
6	919.037	964.989	753.583	28,05%	687.527	40,36%
7	943.116	990.272	775.808	27,64%	702.342	41,00%
8	943.116	990.272	775.808	27,64%	702.342	41,00%
ANC	ADJ-HFD - B210	B + 8% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
9	967.195	1.092.930	883.232	23,74%	798.033	36,95%
10	967.195	1.092.930	883.232	23,74%	798.033	36,95%
11	991.274	1.120.140	905.457	23,71%	820.258	36,56%
12	991.274	1.120.140	920.272	21,72%	835.073	34,14%
13	1.015.353	1.147.349	942.497	21,74%	857.298	33,83%
14	1.015.353	1.147.349	942.497	21,74%	857.298	33,83%
15	1.039.432	1.174.558	964.722	21,75%	879.523	33,54%
16	1.039.432	1.174.558	964.722	21,75%	879.523	33,54%
17	1.063.511	1.201.767	986.971	21,76%	901.748	33,27%
ANC	ADJ-HFD - B210	B + 15% + 5%	B111/112/113	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN D	C143/155	PROCENTUEEL VERSCHIL C EN F
18	1.063.511	1.276.213	1.064.272	19,91%	901.748	41,53%
19	1.087.590	1.305.108	1.086.714	20,10%	923.973	41,25%
20	1.087.590	1.305.108	1.086.714	20,10%	923.973	41,25%
21	1.111.669	1.334.003	1.109.156	20,27%	946.198	40,99%
22	1.111.669	1.334.003	1.109.156	20,27%	946.198	40,99%
23	1.135.748	1.362.898	1.131.598	20,44%	968.423	40,73%
24	1.135.748	1.362.898	1.131.598	20,44%	968.423	40,73%
25	1.159.827	1.391.792	1.154.040	20,60%	990.706	40,48%
26	1.159.827	1.391.792	1.154.040	20,60%	990.706	40,48%
27	1.183.906	1.420.687	1.176.482	20,76%	1.013.148	40,23%