

Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 betreffende de procedures voor de invoering van een nieuwe sectorale functieclassificatie alsook voor de rapportering aan de vzw if-ic in de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg

De ondertekenende partijen erkennen dat de aanpassing van de lonen op basis van deze nieuwe sectorale functieclassificatie slechts mogelijk is ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door financiële middelen die de bevoegde voogdijoverheden recurrent garanderen ten behoeve van de aanpassing van de lonen op basis van deze sectorale functieclassificatie. De ondertekenende partijen engageren zich om binnen dit gegarandeerd budgettair kader te opereren.

Hoofdstuk 1 : Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschapscommissie worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de centra voor geestelijke gezondheidszorg.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, behoudens wanneer het een sectorale referentiefunctie betreft zoals bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg”, noch op de artsen.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op medewerkers die in dienst treden vanaf de dag van de individuele schriftelijke communicatie. Werknemers, die in dienst treden vanaf de dag van de individuele schriftelijke communicatie, krijgen onmiddellijk een sectorale referentiefunctie toegewezen zoals opgenomen in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg” en zijn uitgesloten van de procedures zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

De dag van de individuele communicatie is de dag waarop de werkgever schriftelijk de beslissing met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer communiceert. Deze dag valt op uiterlijk 17 januari 2022.

§4. Een besluit tot einde van de arbeidsovereenkomst voorafgaand aan de dag van de individuele schriftelijke communicatie, sluit de werknemer uit van het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat deze niet meer in dienst zal zijn op 01/02/2021.

Hoofdstuk 2 : Actoren

Artikel 2.

§1. Intern paritair overlegorgaan : Onder intern paritair overlegorgaan wordt verstaan de Ondernemingsraad (OR) of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD).

§2 Procesverantwoordelijke: De procesverantwoordelijke faciliteert de uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De procesverantwoordelijke wordt aangesteld door en werkt onder de eindverantwoordelijkheid van de werkgever. Hij heeft louter een adviserende en sturende rol.

§3. Interne begeleidingscommissie: De interne begeleidingscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan. De interne begeleidingscommissie heeft als opdracht de ondersteuning van de werkgever, alsook van de procesverantwoordelijke, bij de toewijzing van de functies. Hiertoe kan de interne begeleidingscommissie de werkgever en procesverantwoordelijke adviseren en bijstaan daar waar de interne begeleidingscommissie dit nodig acht.

Bij ontstentenis van een intern paritair overlegorgaan, neemt de externe begeleidingscommissie zoals bedoel in §4 van onderhavig artikel de rol van de interne begeleidingscommissie op.

§4. Externe begeleidingscommissie: De externe begeleidingscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector. De externe begeleidingscommissie heeft als opdracht de ondersteuning van de werkgever, van de procesverantwoordelijke en de interne begeleidingscommissie bij de toewijzing van de functies die sector brede toepassing vinden. De beslissingen van de externe begeleidingscommissie zijn bindend voor alle partijen.

§5. Interne beroepscommissie: De interne beroepscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het intern paritair overlegorgaan. De interne beroepscommissie heeft als taak het intern beroep van de werknemer tegen de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie en/of categorie in het kader van een ontbrekende functie en/of de verdeling van de arbeidstijd in het kader van een hybride functie te bespreken, te oordelen over de ontvankelijkheid van het beroep en te beslissen over een alternatieve functietoewijzing of, ingeval van een ontbrekende functie, een alternatieve categorie, of, ingeval van een hybride functie, over een verdeling conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de centra geestelijke gezondheidszorg zonder intern paritair overlegorgaan wordt de “interne” beroepscommissie opgericht op sectoraal niveau, en samengesteld door het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector. In voorkomend geval spreken we van een sectorale beroepscommissie.

§6. Externe beroepscommissie: De externe beroepscommissie is een paritaire commissie die wordt samengesteld door het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector. De externe beroepscommissie moet het extern beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§7. Vzw if-ic : De vzw if-ic is de systeemhouder van de classificatiemethode onderliggend aan de sectorale functieclassificatie zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie”.

Hoofdstuk 3 : Doel

Artikel 3.

§1. Enerzijds bepaalt deze collectieve arbeidsovereenkomst in hoofdstuk 4 de procedures die moeten gevolgd worden om de sectorale referentiefuncties, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg”, toe te wijzen aan de werknemers tewerkgesteld in de instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, evenals de te ondernemen stappen in de instellingen met het oog op de implementatie van deze nieuwe functieclassificatie.

§2. Anderzijds bepaalt deze collectieve arbeidsovereenkomst in hoofdstuk 5 de procedures die de werkgever moet volgen in het kader van de verplichte rapportering van een aantal specifieke loongegevens aan de vzw if-ic.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst geeft uitvoering aan het punt 6.2.1. A. van Deel I, Luik III, zoals beschreven in het zesde Vlaams intersectoraal akkoord voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025 van 30 maart 2021, afgesloten tussen de sociale partners enerzijds en de Vlaamse Regering anderzijds.

Hoofdstuk 4 : Toewijzing sectorale referentiefuncties en implementatie van de nieuwe functieclassificatie

4.1. Externe begeleidingscommissie

Artikel 3bis.

| |
|--|
| <p>§1. De externe begeleidingscommissie bespreekt voor de functies die sector brede toepassing vinden de toe te wijzen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie.</p> |
| <p>§2. De externe begeleidingscommissie wordt paritair samengesteld uit experts aangesteld door werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector. De samenstelling en benoeming gebeurt door het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector.</p> <p>De externe begeleidingscommissie moet paritair samengesteld zijn, met minimaal 3 leden die de werkgeversfederaties lid van het Paritair Comité 331 en minimaal 3 leden die de werknemersorganisaties lid van het Paritair Comité 331 vertegenwoordigen, met een maximum van tien deelnemers per vergadering.</p> |
| <p>§3. De secretaris van de externe begeleidingscommissie wordt aangesteld door de externe begeleidingscommissie. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht.</p> <p>De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.</p> |
| <p>§4. De vergaderkalender en interne werking wordt door de externe begeleidingscommissie bepaald. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §3 van dit artikel de externe begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen.</p> |
| <p>§5. Minstens de helft van het aantal aan werknemerszijde en de helft van het aantal aan werkgeverszijde met een minimum van twee leden per bank zijn vereist opdat de externe begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen.</p> <p>De beslissingen van de externe begeleidingscommissie, opgenomen in bijlage 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zijn bindend voor alle partijen.</p> |
| <p>§6. De externe begeleidingscommissie kan volgende beslissingen nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De externe begeleidingscommissie wijst een sectorale referentiefunctie toe; - De externe begeleidingscommissie wijst een verdeling van hybride functies toe; - De externe begeleidingscommissie wijst een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie. |
| <p>§7. Indien de externe begeleidingscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking toch een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.</p> |
| <p>§8. De externe begeleidingscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg”.</p> |
| <p>§9. Het besluit van de externe begeleidingscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werkgever op uiterlijk 02/06/21.</p> |
| <p>4.2. Procedures voor de centra geestelijke gezondheidszorg</p> |
| <p>Artikel 4. Verantwoordelijkheden van de werkgever</p> |
| <p>§1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan alle werknemers gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> |
| <p>§2. De werkgever waakt erover dat de procesverantwoordelijke, de leden van de interne begeleidingscommissie en de leden van de interne beroepscommissie een opleiding volgen tijdens één van de opleidingssessies georganiseerd door de vzw IFIC.</p> |

| |
|--|
| <p>Deze vorming moet voor de procesverantwoordelijke en de leden van de interne begeleidingscommissie afgerond zijn uiterlijk tegen 31/05/2021 enerzijds voor de materie inzake functieclassificatie en anderzijds voor het instrument dat als basis gebruikt zal worden voor de informatie aan de werknemer op de dag van de individuele schriftelijke communicatie, conform artikelen 11, §3 van onderhavige cao, alsook voor de rapportering door de werkgever aan Ific vzw op 02/07/21, conform artikel 17 en 18 van onderhavige cao. Deze laatste opleiding is voorbehouden voor de procesverantwoordelijken en directies.</p> |
| <p>§3. De werkgever waakt erover dat de interne begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie kunnen bijeenkomen. Hij waakt erover dat de commissies over de nodige faciliteiten beschikken om hun opdracht naar behoren te vervullen.</p> |
| <p>§4. In de interne begeleidingscommissie rapporteert en overlegt de werkgever over de stand van zaken en geplande werkzaamheden in uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst.</p> |
| <p>Artikel 5. Procesverantwoordelijke</p> |
| <p>§1. De procesverantwoordelijke neemt het secretariaat waar van de interne begeleidingscommissie en van de interne beroepscommissie. Hij maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt eveneens de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen. De procesverantwoordelijke heeft louter een adviserende en sturende rol.</p> |
| <p>§2. De procesverantwoordelijke wordt door de werkgever aangesteld, uiterlijk op 02/06/2021. De werkgever kan te allen tijde de procesverantwoordelijke wijzigen, mits hij de beslissing onverwijld overmaakt en motiveert aan de begeleidingscommissie. Bij een wijziging van de procesverantwoordelijke dient de werkgever zo snel als mogelijk diens vorming, zoals bedoeld in het voorgaande artikel, te organiseren.</p> |
| <p>Artikel 6. Interne begeleidingscommissie</p> |
| <p>§1. De Ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD) samen met de werkgever, stelt ten laatste op 04/06/2021 een interne begeleidingscommissie samen.</p> |
| <p>§2. De interne begeleidingscommissie is paritair samengesteld.</p> <p>In een centrum geestelijke gezondheidszorg MET een intern sociaal overleg dient de interne begeleidingscommissie zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is in één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend is in het paritair comité voor de Vlaamse Gezondheids- en Welzijnssector. Het totaal aantal leden wordt bepaald door het lokaal paritair overlegorgaan, rekening houdend met de vereisten van efficiëntie en representativiteit.</p> <p>Hier bovenop maakt de procesverantwoordelijke ook deel uit van de interne begeleidingscommissie, evenwel zonder stemrecht.</p> <p>De werkgever duidt binnen de interne begeleidingscommissie een voorzitter aan in de werkgeversafvaardiging.</p> <p>In een centrum geestelijke gezondheidszorg ZONDER een intern sociaal overleg neemt de externe begeleidingscommissie, bedoeld in artikel 3bis van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de rol op van interne begeleidingscommissie.</p> |
| <p>§3. De interne begeleidingscommissie legt haar vergaderkalender vast. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de interne begeleidingscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.</p> |
| <p>§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de interne begeleidingscommissie geldig kan bijeenkomen en beraadslagen.</p> |
| <p>§5. Indien noodzakelijk of bij problemen met de werking in de commissie en mits motivering, kunnen werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de interne begeleidingscommissie beroep doen op experts van de werknemers- of werkgeversorganisaties. Deze kunnen op vraag van de leden deelnemen aan de vergaderingen. Zij hebben een adviserende rol.</p> |

| |
|--|
| Artikel 7. Kalender |
| Het implementatieproces verloopt in stappen. Op uiterlijk 17 januari 2022 communiceert de werkgever zijn definitieve toewijzing van de sectorale referentiefuncties aan de individuele werknemers. |
| Artikel 8. Communicatie |
| §1. Op ten laatste 11/06/2021, deelt de werkgever de naam van de procesverantwoordelijke mee aan de interne begeleidingscommissie. |
| §2. De werkgever organiseert, na overleg met de interne begeleidingscommissie, ten laatste op 20 december 2021, een algemene schriftelijke, al dan niet in elektronische vorm, communicatie naar de werknemers. In ieder geval zal deze communicatie gebeuren middels bekendmaking op een voor de werknemer goed zichtbare en zonder tussenpersoon vlot toegankelijke plaats. Hiertoe wordt door IFIC een model van communicatie ter beschikking gesteld van de werkgevers. Deze communicatie omvat : <ul style="list-style-type: none"> - informatie over de invoering van de nieuwe sectorale functieclassificatie in de instelling; - een toelichting bij de procedures die doorlopen worden; - informatie over de plaats waar de werknemer de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren ; - de kalender van de procedure, meer bepaald het tijdstip waarop de werknemer zal geïnformeerd worden over de toewijzing van een sectorale referentiefunctie; - uitleg over de mogelijkheid en de modaliteiten voor de indiening van een beroep en de syndicale ondersteuning; - het webadres van IFIC waar men algemene informatie over de sectorale functieclassificatie kan terugvinden¹. |
| §3. Wijzigingen van de bovenvermelde kennisgeving communiceert de werkgever onverwijld op dezelfde wijze. |
| Artikel 9. Voorbereiding door de procesverantwoordelijke |
| §1. De procesverantwoordelijke staat in voor de voorbereiding van de werkzaamheden van de interne begeleidingscommissie tegen uiterlijk 11/06/2021. |
| §2. Deze voorbereiding behelst : <ul style="list-style-type: none"> - De opmaak van een personeelslijst met alle werknemers verbonden aan de instelling, gevat door het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. - De opmaak van een organigram, met een overzicht van alle diensten en afdelingen in de instelling evenals de aanduiding van de hiërarchische positie van de directieleden, de diensthoofden en in voorkomend geval departements- of afdelingsverantwoordelijken van elke dienst. - Het verzamelen van de functiebeschrijvingen die in de instelling werden opgemaakt. |
| Artikel 10. Voorstel van toewijzing door de werkgever |
| §1. De werkgever is verantwoordelijk voor de toewijzing van één of meerdere sectorale referentiefunctie(s) aan elke werknemer, of in voorkomend geval, de identificatie van een ontbrekende functie. In het geval van een ontbrekende functie, moet de werkgever middels een vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, een categorie toewijzen aan de werknemer. De werkgever respecteert hierbij de beslissingen van de externe begeleidingscommissie zoals gecommuniceerd op uiterlijk 02/06/2021. |
| §2. De werkgever neemt voor de toewijzing de classificatieprincipes (vuistregels) in acht, zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. |

§3. De werkgever kan bij de toewijzingen advies vragen aan de direct leidinggevende van de betrokken werknemer. Zij moeten hiertoe toegang hebben tot de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen zoals opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021, "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg", en geïnformeerd zijn over de algemene classificatieprincipes (vuistregels) van de sectorale functieclassificatie, zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. De werkgever kan aan de procesverantwoordelijke advies vragen over de correcte toepassing van de classificatieprincipes (vuistregels) opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. De werkgever kan zich ook laten bijstaan door de experts uit de werkgeversorganisatie.

§5. De toewijzing kan drie resultaten hebben :

- De toewijzing van één overeenstemmende sectorale referentiefunctie;
- De toewijzing van een hybride functie, zoals omschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- De vaststelling dat er geen sectorale referentiefunctie kan toegewezen worden. In dit geval is er sprake van een ontbrekende functie.

§6. Indien de werkgever een ontbrekende functie vaststelt, moet hij enerzijds een categorie toewijzen aan de werknemer middels vergelijking met gelijkaardige sectorale referentiefuncties, en anderzijds de ontbrekende functie identificeren op basis van het formulier in bijlage 4 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het formulier wordt onverwijld ingevuld en overgemaakt aan de vzw IFIC. Deze ontbrekende functies zullen behandeld worden in de onderhoudsprocedure zoals omschreven in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg".

§7. De werkgever bezorgt de interne begeleidingscommissie de personeelslijst met het voorstel van toewijzing voor elk personeelslid, uiterlijk op 11/06/2021. Per werknemer wordt de toegewezen functietitel(s), de unieke functiecode(s) en de functiecategorie opgenomen en, in het geval van hybride functies, eveneens de verdeling van de werktijd. In geval van een ontbrekende functie, deelt de werkgever ook de toegewezen categorie mee. Waar gevraagd, motiveert de werkgever de toewijzingen aan de interne begeleidingscommissie.

De werknemersvertegenwoordigers in de interne begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen tegen uiterlijk 25/06/2021. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

Na de individuele communicatie (op uiterlijk 17 januari 2022) van de functietoewijzing aan de werknemer, moet dit advies en de argumentatie toegelicht worden aan de werknemer die erom verzoekt.

§8. De procesverantwoordelijke waakt tijdens de besprekingen over het respect voor de sectorale classificatieprincipes (vuistregels) zoals beschreven in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§9. Indien de werkgever van een centrum geestelijke gezondheidszorg zonder intern sociaal overleg beroep wenst te doen op de externe begeleidingscommissie, informeert hij de externe begeleidingscommissie hierover tegen uiterlijk 01/06/2021.

De werkgever bezorgt de informatie aan de externe begeleidingscommissie uiterlijk op 14/06/2021. De leden in de externe begeleidingscommissie geven hun bemerkingen en advies over de toewijzingen tegen uiterlijk 21/06/2021. Als de werknemersvertegenwoordigers een negatief advies geven, moeten zij een gemotiveerde alternatieve toewijzing voorstellen. Daarvoor wordt in de voorgestelde sectorale referentiefunctie aangeduid welke elementen niet overeenstemmen met de reële functie of welke elementen ontbreken ten opzichte van de reële functie. Dit advies is niet bindend voor de werkgever en houdt geen goedkeuring in namens de werknemer(s) die deze functie uitoefenen. De werkgever is vrij om het voorstel van toewijzing aan te passen of te handhaven.

| |
|--|
| Artikel 11. De definitieve toewijzing door de werkgever. |
| §1. De werkgever beslist na het overleg in de begeleidingscommissie, zoals bedoeld in voorgaand artikel, over de definitieve toewijzing. Deze beslissing wordt uiterlijk op 15 december 2021 ter informatie voorgelegd aan de begeleidingscommissie. |
| §2. De werkgever is verplicht zijn beslissingen met betrekking tot de toewijzingen aan de vzw if-ic te rapporteren, conform artikel 17, en dit ten laatste op datum 02/07/21. |
| §3. Op uiterlijk 17 januari 2022 communiceert de werkgever schriftelijk de beslissing met betrekking tot de toewijzing aan elke werknemer. Deze beslissing heeft betrekking op de situatie waarin de werknemer zich bevindt op de dag voor de individuele schriftelijke communicatie. |
| §4. Deze schriftelijke communicatie, al dan niet in elektronische vorm, omvat minstens volgende informatie: <ul style="list-style-type: none"> - De huidige functietitel(s) (uitgevoerde functie(s) op de dag voor de individuele schriftelijke communicatie); - De toegewezen sectorale referentiefunctie(s) en de overeenstemmende unieke functiecode(s) of in voorkomend geval de vaststelling van een ontbrekende functie; - In het geval van hybride functies, het percentage toegewezen aan elke sectorale referentiefunctie; - De categorie waarin de toegewezen sectorale referentiefunctie(s) is(zijn) ingeschaald of, in voorkomend geval, de categorie waarin de werkgever de ontbrekende functie van de werknemer heeft ondergebracht; - De plaats waar de werknemers de functiewijzer en de sectorale functiebeschrijvingen kan consulteren; - De mogelijkheden en procedures inzake het beroep; - De plaats waar de type formulieren (bijlagen 2 en 3) kunnen bekomen worden om respectievelijk intern /extern beroep aan te tekenen en de plaats waar het beroep moet ingediend worden. De werkgever kan dit formulier desgewenst beschikbaar stellen op zijn intranet of, indien van toepassing, kan de werknemer hiervoor doorverwijzen naar de website van de vzw IFIC, www.if-ic.org. De werkgever moet het formulier ook meesturen samen met zijn beslissing; - De contactgegevens van de secretaris van de bevoegde externe en interne beroepscommissie; - De mogelijkheid om bijstand te vragen bij de werknemersvertegenwoordigers in de instelling; - De onderhoudsprocedure; - Het webadres van IFIC en de plaats waar men algemene informatie over de classificatie kan terugvinden. |
| §5. De werknemer wordt geacht in kennis gesteld te zijn van de beslissing van zodra hij deze voor ontvangst heeft bevestigd of getekend, dan wel dat ze hem aangetekend ter kennis is gebracht. Deze kennisname houdt geen goedkeuring in vanwege de werknemer. |
| 4.3. Het beroep, de betwisting van de toewijzing |
| Artikel 12. Het instellen van beroep |
| §1. De werknemer die niet akkoord gaat met de toegewezen functie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of in het geval van een ontbrekende functie, de toegewezen categorie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie, kan hiertegen individueel beroep aantekenen. Het beroep mag enkel de toewijzing betwisten, gebaseerd op de inhoud van de door de werknemer uitgeoefende functie en de beschreven sectorale referentiefuncties. De sectorale functiebeschrijvingen en de weging van de functie die geleid hebben tot de indeling in categorieën kunnen niet ter discussie gesteld worden. Beroep is enkel mogelijk m.b.t. de tewerkstellingssituatie op de dag voor de individuele schriftelijke communicatie. Het extern beroep, zoals omschreven in artikel 15, kan enkel ingesteld worden na doorlopen van de interne, in voorkomend geval sectorale, beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. |
| §2. Het intern, respectievelijk sectorale beroep moet betekend worden uiterlijk tegen 4 februari 2022 middels een verzoekschrift. Het extern beroep moet betekend worden binnen de 10 dagen na kennisname van het besluit van de interne, respectievelijk sectorale beroepscommissie en ten laatste op 07/03/2022. |

De beroepen moeten schriftelijk overgemaakt worden middels een schrijven met ondertekende en gedateerde ontvangstbevestiging of middels aangetekend schrijven. De postdatum of datum van de handtekening voor ontvangst, is bepalend. Het verzoekschrift wordt opgestuurd naar:

- Bij interne procedure voor instellingen MET een intern paritair overlegorgaan: de procesverantwoordelijke. De procesverantwoordelijke treedt op als secretaris van de interne beroepscommissie.
- Bij sectorale procedure voor instellingen ZONDER een intern paritair overlegorgaan: de secretaris van de verantwoordelijke sectorale beroepscommissie met kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling.
- Bij de externe procedure : de secretaris van de externe beroepscommissie met kopie naar de procesverantwoordelijke in de instelling.

§3. Het intern, respectievelijk sectorale beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 2 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het extern beroep kan enkel ingediend worden door middel van een vast type-formulier zoals opgenomen in bijlage 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Het type-formulier moet ter beschikking gesteld worden door de werkgever en op de website van IFIC, www.if-ic.org.

§4. De indiening van het intern, respectievelijk sectorale, en externe beroep gebeurt door de werknemer. De indiening van het intern beroep kan eveneens gebeuren via de werknemersafgevaardigde die hiertoe schriftelijk gemandateerd is door de werknemer die vragende partij is. Een beroep kan slechts betrekking hebben op één werknemer.

§5. Gelijkwaardige beroepen (vb. zelfde functies) kunnen door de secretaris gegroepeerd worden voor de besprekingen in de interne, respectievelijk sectorale beroepscommissie, erover wakend dat de deadline voor de kennisgeving van het advies van het intern respectievelijk sectoraal beroep niet overschreden wordt.

§6. De werknemer argumenteert in zijn verzoekschrift waarom hij niet akkoord is met de toewijzing van een sectorale referentiefunctie, de vaststelling van een ontbrekende functie, of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of met de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. Concreet duidt de werknemer aan op welke punten de uitgevoerde functie wezenlijk verschilt van de toegewezen sectorale referentiefunctie. De werknemer duidt in voorkomend geval ook aan welke alternatieve sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

In het geval dat er geen functie werd toegewezen (ontbrekende functie), duidt de werknemer ook aan welke sectorale referentiefunctie hij meent te moeten toegewezen worden en motiveert en argumenteert dit.

§7. In het geval van hybride functies, kan het beroep gaan over zowel de sectorale referentiefuncties als het percentage van verdeling tussen de toegewezen functies. In dat geval moet de werknemer in het verzoekschrift een alternatief voorstel motiveren en argumenteren.

§8. Het verzoekschrift dat, na controle door de interne, respectievelijk sectorale, en externe beroepscommissie, niet voldoet aan bovenvermelde formele verplichtingen en indieningstermijn, is niet ontvankelijk. De werknemer die vaststelt dat zijn verzoekschrift om vormelijke redenen niet ontvankelijk is, kan een nieuw verzoekschrift indienen conform de bovenvermelde verplichtingen en indieningstermijn, mits hij hierbij uitdrukkelijk aangeeft dat dit nieuwe verzoekschrift zijn vorig verzoekschrift vervangt.

§9. Het verzoekschrift moet alle relevante stukken bevatten. Stukken die de werknemer later wil toevoegen aan zijn dossier, worden geweerd uit de debatten, tenzij de interne, respectievelijk sectorale, en externe beroepscommissie anders beslist.

Artikel 13. Interne beroepscommissie

§1. De Ondernemingsraad (OR) of, bij ontstentenis, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of bij ontstentenis, de Syndicale Delegatie (SD) samen met de werkgever, stelt ten laatste op 31 januari 2022 een interne beroepscommissie samen.

Het betrokken orgaan (OR/CPBW/SD) kan de samenstelling later wijzigen.

De werkgever organiseert zo spoedig mogelijk de vorming voor de leden van de interne beroepscommissie, zoals bedoeld in artikel 4, §2.

§2. De interne beroepscommissie dient paritair te worden samengesteld, en bestaat uit minimum 2 leden die de werkgever vertegenwoordigen en minimum 2 leden die de werknemers vertegenwoordigen, met maximaal zes leden in totaal.

De interne beroepscommissie dient zodanig te worden samengesteld dat ze minstens één vertegenwoordiger bevat van elke werknemersorganisatie die vertegenwoordigd is één van de lokale paritaire overlegorganen in de instelling en voor zover zij erkend zijn in het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector.

Hier bovenop is ook de procesverantwoordelijke lid van de interne beroepscommissie, zonder stemrecht.

De werkgever duidt binnen de interne beroepscommissie een voorzitter aan in de werkgeversafvaardiging.

§3. De interne beroepscommissie bepaalt haar vergaderkalender. Buiten deze vergaderkalender kan de werkgever of de procesverantwoordelijke de interne beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van de administratieve diensten van de werkgever.

§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de interne beroepscommissie kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen middels unanimité onder de aanwezige leden.

Artikel 14. De sectorale beroepscommissie

§1. Het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector stelt ten laatste op 31 januari 2022 een sectorale beroepscommissie samen voor de centra geestelijke gezondheidszorg.

§2. De sectorale beroepscommissie is paritair samengesteld uit experts aangesteld door de syndicale organisaties en de werkgeversorganisaties die zitting hebben in het paritair comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten en de werkgeversorganisaties. Zij bestaat uit minimum 3 leden per bank (vertegenwoordiging werknemers en werkgevers) en maximaal 6 leden in totaal.

Hier bovenop participeert de procesverantwoordelijke in alle vrijheid aan de beraadslagingen over de toewijzingen van zijn organisatie, doch zonder zeggenschap bij het nemen van beslissingen.

De leden van de sectorale begeleidingscommissie duiden een voorzitter aan.

§3. De sectorale beroepscommissie stelt een secretaris aan. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.

De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.

§4. Minstens de helft van het aantal leden aan werknemerszijde en de helft van het aantal leden aan werkgeverszijde zijn vereist opdat de sectorale beroepscommissie kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen. De beslissingen worden genomen middels unanimité onder de aanwezige leden.

Artikel 15. De behandeling van het intern, respectievelijk sectoraal beroep

§1. De secretaris maakt het verzoekschrift na ontvangst onverwijld over aan de leden van de beroepscommissie, samen met de bijgevoegde stukken. Stukken die een lid van de beroepscommissie wilt toevoegen aan het dossier, maakt hij onverwijld over aan de secretaris, die ze overmaakt aan de andere commissieleden. Het betrokken commissielid mag het stuk ook, onverwijld, overmaken aan alle leden van de beroepscommissie. De beroepscommissie onderzoekt bij ontvangst van het verzoekschrift of dit voldoet aan de vormvoorwaarden zoals bedoeld in artikel 21.

Stukken die pas op de laatste werkdag voor de zittingsdag van de beroepscommissie of later worden aangebracht, worden geweerd uit de debatten, tenzij de beroepscommissie anders beslist.

De beroepscommissie behandelt alle beroepen. Indien de beroepscommissie het nodig acht, kan ze een hoorzitting organiseren waarbij de werknemer de argumenten mondeling kan toelichten. Ook de leidinggevende van de

| |
|--|
| <p>werknemer kan daarbij gehoord worden. De werknemer kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een syndicale vertegenwoordiger.</p> |
| <p>§2. De beroepscommissie beoordeelt eerst de ontvankelijkheid van het beroep. Dit behelst enerzijds een beoordeling of het beroep binnen de juiste termijn en volgens de correcte procedure werd ingediend. Het beroep is niet ontvankelijk als de termijnen en de procedures niet werden gerespecteerd. Anderzijds dienen de aangebrachte argumenten eveneens op ontvankelijkheid te worden behandeld. Het beroep is niet ontvankelijk als de argumenten niet classificatiegebonden zijn (diploma, huidig of toekomstig loon, prestatiebeoordeling, titel classificatie andere werknemers enz.).</p> |
| <p>§3. Indien een beroep ontvankelijk is, bestudeert de beroepscommissie de aangebrachte argumenten op hun inhoud en volgens de classificatieprincipes (vuistregels) zoals opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> |
| <p>§4. Het beroep kan verschillende beslissingen opleveren :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De beroepscommissie stelt unaniem de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast. - De beroepscommissie bevestigt unaniem de toewijzing en/of de verdeling van hybride functies door de werkgever. - De beroepscommissie stelt unaniem een alternatieve toewijzing voor en/of een nieuwe verdeling van hybride functies. - De beroepscommissie stelt unaniem vast dat het een ontbrekende functie betreft en stelt unaniem een categorie voor. - De beroepscommissie neemt geen beslissing omdat ze geen unaniem besluit kan nemen. In dat geval blijft de toewijzing van de werkgever van kracht. |
| <p>§5. Indien de beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, wordt de ontbrekende functie aan IFIC gerapporteerd door de werkgever middels het formulier in bijlage 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en moet de beroepscommissie toch een categorie toewijzen.</p> <p>De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 “tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidzorg”.</p> |
| <p>§6. Het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de interne beroepscommissie wordt ondertekend door de aanwezige leden van de beroepscommissie en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs op uiterlijk 25 februari 2022. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De mogelijkheid tot extern beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.</p> |
| <p>§7. In afwijking op §6 wordt het besluit of in voorkomend geval het verdeeld advies van de sectorale beroepscommissie schriftelijk meegedeeld aan de werkgever uiterlijk op 18 februari 2022 per aangetekend schrijven of schriftelijk met ondertekend ontvangstbewijs. Het besluit van de commissie wordt gemotiveerd. De werkgever is vrij om zijn toewijzing aan te passen of te handhaven. De werkgever deelt het advies samen met de functietoewijzing schriftelijk mee aan de werknemer uiterlijk op de 7^e dag volgend op de ontvangst van het advies. De mogelijkheid tot externe beroep wordt aan de medewerker meegedeeld.</p> |
| <p>§8. Na afloop van de interne beroepsprocedure, kan de werknemer beroep binnen de 10 dagen aantekenen bij de externe beroepscommissie en uiterlijk op 7 maart 2022.</p> |
| <p>Artikel 16. De externe beroepscommissie en de behandeling van het externe beroep</p> |
| <p>§1. De externe beroepscommissie moet het beroep van de werknemer bespreken met betrekking tot de toegewezen sectorale referentiefunctie(s), de vaststelling van een ontbrekende functie of de toewijzing van een categorie in het geval van een ontbrekende functie, en/of de verdeling van de arbeidstijd in het geval van een hybride functie. De externe beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep en beslist over een alternatieve functietoewijzing, een alternatieve categorie in het geval van een ontbrekende functie, of een alternatieve verdeling van functies bij hybride functies conform de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> |

| |
|--|
| <p>§2. De externe beroepscommissie wordt paritair samengesteld uit experten aangesteld door werknemers en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector. De samenstelling en benoeming gebeurt door het Paritair Comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector.</p> <p>De externe beroepscommissie moet paritair samengesteld zijn, met minimaal 3 leden die de werkgeversfederaties lid van het Paritair Comité 331 en minimaal 3 leden die de werknemersorganisaties lid van het Paritair Comité 331 vertegenwoordigen, met een maximum van tien deelnemers per vergadering.</p> |
| <p>§3. De secretaris van de externe beroepscommissie wordt aangesteld door de externe beroepscommissie. De secretaris maakt de uitnodigingen op en verstuurt ze. Hij maakt de verslagen van de bijeenkomsten op. Hij participeert in alle vrijheid aan de beraadslagingen doch zonder stemrecht. De secretaris heeft louter een adviserende en sturende rol.</p> <p>De secretaris is bij voorkeur een medewerker-expert aangesteld bij de vzw IFIC.</p> |
| <p>§4. De vergaderkalender en interne werking wordt door de externe beroepscommissie bepaald. Buiten deze vergaderkalender kan de secretaris zoals bepaald in §3 van dit artikel de externe beroepscommissie bij hoogdringendheid bijeenroepen, in principe tijdens de normale werkuren van IFIC vzw.</p> |
| <p>§5. Minstens de helft van het aantal aan werknemerszijde en de helft van het aantal aan werkgeverszijde met een minimum van twee leden per bank zijn vereist opdat de externe beroepscommissie geldig kan bijeenkomen, beraadslagen en beslissen.</p> <p>De beslissing van de externe beroepscommissie is bindend voor alle partijen.</p> <p>De externe beroepscommissie stelt, na haar oprichting, in unanimité een huishoudelijk reglement op over de wijze waarop ze tot een besluit komt.</p> |
| <p>§6. De externe beroepscommissie kan volgende beslissingen nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De externe beroepscommissie stelt de onontvankelijkheid van het verzoekschrift vast; - De externe beroepscommissie wijst definitief een sectorale referentiefunctie toe; - De externe beroepscommissie wijst definitief een nieuwe verdeling van hybride functies toe; - De externe beroepscommissie wijst definitief een categorie toe in het kader van een ontbrekende functie. |
| <p>§7. Indien de externe beroepscommissie vaststelt dat de toewijzing niet kan gebeuren conform de classificatieprincipes opgenomen in bijlage 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, omdat er geen corresponderende sectorale referentiefunctie bestaat, moet de externe beroepscommissie door middel van vergelijking toch een categorie uit de functiewijzer toewijzen. Deze toewijzing is definitief.</p> |
| <p>§8. De externe beroepscommissie dient de ontbrekende functies te melden aan de vzw IFIC. De vzw IFIC behandelt deze meldingen in de onderhoudsprocedure, zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2021 "tot het bepalen van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie in de centra voor geestelijke gezondheidszorg".</p> |
| <p>§9. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer en zijn werkgever op ten laatste op 8 april 2022. Het besluit van de externe beroepscommissie wordt gemotiveerd.</p> |
| <p>Hoofdstuk 5: Rapporteringsprocedure</p> |
| <p>Artikel 17.</p> |
| <p>Dit hoofdstuk heeft tot doel om de procedures te bepalen die de werkgever moet volgen in het kader van de verplichte rapportering van een aantal specifieke loongegevens aan de vzw if-ic zoals omschreven in artikel 18.</p> |
| <p>Artikel 18.</p> |
| <p>§1. De werkgever is verplicht zijn beslissingen met betrekking tot de toewijzingen waartoe beslist op basis van voorgaand hoofdstuk 4 en een aantal specifieke loongegevens op een gestructureerde wijze aan de vzw if-ic te rapporteren ten laatste op datum 02/07/21.</p> |

| |
|---|
| <p>De rapportering heeft tot doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de sociale partners in staat te stellen het door de overheid beschikbaar gestelde budget onder punt 6.2.1 A. van Deel I, Luik III van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/nonprofitsectoren voor de periode 2021-2025, conform de principes hernomen onder dit zelfde punt 2.1.1, efficiënt in te zetten voor de eerste fase van de uitrol van een nieuw sectoraal loonmodel. Deze data zullen de sociale partners in staat stellen het nieuw sectoraal loonmodel op te starten. - het bedrag dat door de financierende overheid in 2021 en 2022 aan elke werkgever betaald moet worden te communiceren aan het Agentschap Zorg en Gezondheid. |
| <p>§2. De rapportering dient verplicht te gebeuren op basis van de instructies opgenomen in bijlage 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De rapportering gebeurt op elektronische wijze met de rapporteringstool zoals opgenomen in bijlage 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De vzw if-ic stelt deze tool ter beschikking van de werkgevers op eenvoudig verzoek.</p> |
| <p>§3. De rapporteringsgegevens worden voor indiening bij de vzw if-ic door de instelling geanonimiseerd. De vzw if-ic mag in geen enkel geval gegevens van individuele werknemers of gegevens van individuele werkgevers beschikbaar stellen aan sociale partners, noch aan derden behoudens de uitzondering waarin voorzien in artikel 18, §1. De vzw if-ic maakt bovendien geen instellingsrapporten op basis van de gerapporteerde gegevens. De gegevens mogen enkel gebruikt worden om de doelstelling beschreven in §1 van dit artikel ter beschikking te stellen aan de sociale partners.</p> |
| <p>Hoofdstuk 6 : Slotbepalingen</p> |
| <p>Artikel 19.</p> |
| <p>Elke stap moet de deadlines in het schema in bijlage 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst strikt respecteren.</p> <p>De werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector kunnen deze deadlines aanpassen enkel in de implementatiefase, met name voor de stappen die zich situeren na datum 17 januari 2022.</p> |
| <p>Artikel 20.</p> |
| <p>De besprekingen en alle informatie verkregen over individuele werknemers in de interne, respectievelijk sectorale begeleidingscommissie en beroepscommissie alsook de externe beroepscommissie, zijn vertrouwelijk. De werknemersvertegenwoordigers respecteren de vertrouwelijkheid van de debatten en de informatie die gecommuniceerd wordt tijdens deze debatten, alsook de voorgelegde beslissingen en verslagen. Een uitwisseling met betrekking tot de voorgestelde functietoewijzing kan echter plaatsvinden tussen de werknemersvertegenwoordiger en de betrokken werknemer indien hier onduidelijkheden over bestaan. De argumenten uit de besprekingen in de begeleidingscommissie kunnen, door de werknemersvertegenwoordigers gebruikt worden uitsluitend om een correcte toewijzing te garanderen en om individuele werknemers bij te staan indien deze daarom verzoeken (in het kader van beroepsprocedure volgens hoofdstuk 4.3. van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).</p> |
| <p>Artikel 21.</p> |
| <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de evolutie van de index, de evolutie van de anciënniteit en de evolutie van het aantal VTE aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering van het functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.</p> |
| <p>§2. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige arbeidsovereenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering die ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.</p> |
| <p>Artikel 22.</p> |
| <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 07/06/2021 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij de Voorzitter van het Paritair Comité van de Vlaamse Welzijns- en Gezondheidssector.</p> |

§2. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten te bespreken.

Artikel 23.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Procedures en toewijzingsregels

Bijlage 2: Formulier voor intern beroep

Bijlage 3: Formulier voor extern beroep

Bijlage 4: Formulier voor de identificatie van ontbrekende functies

Bijlage 5: Overzichtstabel timing

Bijlage 6: Rapporteringsinstructies

Bijlage 7: Rapporteringsmodel

Bijlage 8: Toewijzingsadviezen van de Externe begeleidingscommissie