

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 214.687



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 10  
JANUARI 2005 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE  
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Sectoraal Akkoord 2003-2004 voor UZ Gent

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. de heer Frank Vandenbroucke, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming;
5. de heer Walter Leijts, algemeen beheerder van UZ Gent;
6. de heer F. Colardyn, afgevaardigd bestuurder van UZ Gent.



enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
de heer Hilaire Berckmans
- 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:  
de heer Jos Mermans

anderzijds,

- Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande Sectoraal Akkoord 2003-2004 voor UZ Gent

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **11 -01- 2005**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

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

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

Yves Letermé  
Minister-president van de Vlaamse  
regering

Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en Toe-  
risme

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

Frank Vandenbroucke  
Vlaams minister van Werk, Onderwijs  
en Vorming

Walter Leijts  
algemeen beheerder van UZ Gent

F. Colardyn  
afgevaardigd bestuurder van UZ Gent



## CAO 2003-2004

### I. UITVOERING TEN LASTE VAN HET UZ GENT

#### I.1. Statutaire omzetting

Vanaf 2004 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 I 5, §2 van de Rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent)

Voor het jaar 2004 en 2005 wordt, in uitvoering van de CAO 2003-2004, dit contingent vastgelegd op telkens 175 FTE contractuelen.

De criteria worden vastgelegd als volgt:

- aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd behorend tot de organieke personeelsformatie (conform artikel I 5, §2 van de Rechtspositieregeling van het personeel van het UZ Gent);
- geslaagd zijn voor een vergelijkend aanwervingsexamen;
- op de 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.

De omzetting wordt gerealiseerd in twee fasen waarbij de eerste fase wordt gerealiseerd tegen 1 april 2005 en de tweede fase tegen 1 juli 2005.

#### I.2. Vaderschapsverlof

De nodige maatregelen zullen worden getroffen zodat ook voor de statutaire personeelsleden het stelsel m.b.t. vaderschapsverlof algemeen geldend wordt ingevoerd.

Voor de contractuele personeelsleden wordt het aantal dagen omstandigheidsverlof n.a.v. de geboorte van een kind ten laste van het UZ Gent teruggebracht naar 3 i.p.v. 4. De overige 7 dagen vaderschapsverlof zijn ten laste van de mutualiteit.

#### I.3. Permanente ontplooiing

Het UZ Gent is er zich van bewust dat haar personeel haar belangrijkste kapitaal is. Opleiding, vorming en ontwikkeling zijn van cruciaal belang. Het UZ Gent besteedt op dit moment reeds belangrijke middelen aan een vormingsaanbod en aan de nodige faciliteiten om dit te volgen.

Het UZ Gent erkent weliswaar het stijgend aandeel aan 'verplichte' opleidingen, in het kader van een interne beleidsmaatregel, of in het kader van een wettelijke regeling.

Het UZ Gent zal een lijst opstellen van opleidingen die wettelijk gevolgd moeten worden en zal per opgelijste opleiding bepalen welke de opleidingstijd en studietijd ervan is, zodat dit kan beschouwd worden als arbeidstijd.

Deze lijst zal via onderhandeling met de vakorganisaties opgesteld worden te rekenen vanaf 2005.

#### **I.4. Raad van Beroep**

Het UZ Gent engageert er zich toe om op korte termijn de samenstelling van de Raad van Beroep te actualiseren in overleg met de representatieve vakorganisaties. Daarnaast zullen de eenparige adviezen van de Raad van Beroep een dwingend karakter verkrijgen.

#### **I.5. Geïntegreerd actief welzijnsbeleid**

Het beheer is ervan overtuigd dat het gebruik van veiligheidsnaalden op alle diensten of afdelingen met een verhoogd risico op prikongevallen met een besmette naald onontbeerlijk is.

Het UZG verbindt er zich toe het gebruik van veiligheidsnaalden in deze risicosituaties in te voeren en in een opvolging en evaluatie te voorzien via de geëigende kanalen.

#### **I.6. Termijnen tuchtstraffen**

De nodige maatregelen zullen worden genomen zodat de termijnen voor doorhaling van de tuchtstraffen worden gehalveerd, m.u.v. de blaam.

Volgende termijnen worden van toepassing:

- Blaam: één jaar
- Inhouding van salaris: twee jaar
- Tuchtchorsing: drie jaar
- Lagere inschaling of terugzetting in graad: vier jaar

#### **I.7. Glijdende uren**

Het beheer van het UZ Gent is van mening dat het in een ziekenhuis moeilijk ligt om glijdende uren op algemene wijze in voeren. De invoering van glijdende uren voor bepaalde diensten zou leiden tot spanningen tussen de verschillende diensten van het UZ Gent en zelfs binnen één bepaalde dienst.

Toch verbindt het UZ Gent er zich toe om tegenover concrete vragen, waar mogelijk, zich soepel op te stellen en na verdere bespreking in de geëigende kanalen, een praktische regeling op te stellen die wordt opgenomen in het arbeidsreglement.

#### **I.8. Kosten/Batenanalyse van de geprivatiseerde diensten**

Het beheer van het UZ Gent stelt dat een kosten/batenanalyse m.b.t. de outsourcing van bepaalde diensten voor het UZ Gent een permanente bezorgdheid is.

Het UZ Gent verbindt er zich toe elk initiatief tot uitbesteding stapsgewijs te onderzoeken op kosten en baten. Alleen als uit een redelijke en meetbare afweging op basis van vergelijkbare criteria (i.v.m. prijs, kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en tijd) blijkt dat het minder voordelig is de opdrachten in eigen beheer uit te voeren, kan het UZ Gent de opdrachten uitbesteden.

### **I.9. Vrijgestelden per representatieve vakorganisatie**

Op basis van de vraag van de vertegenwoordigers van het personeel wordt het aantal vrijgestelden per representatieve vakorganisatie voor het UZ Gent vastgesteld op 2 FTE.

Het UZ Gent zal in uitvoering van de toepasselijke regelgeving bij de Vlaamse en de federale overheid de nodige stappen ondernemen om de mogelijkheid te voorzien dat in het kader van een sectoraal akkoord geheel of gedeeltelijk wordt afgezien van de terugvordering van het salaris van een welbepaald aantal vrijgestelden van de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties herbevestigen in dit kader hun engagement om het stelsel van syndicaal verlof correct toe te passen.

## II. UITVOERING TEN LASTE VAN EXTERNE FINANCIERING

### II.1. Eindejaarstoelage

Vanaf 2004 wordt de eindejaarstoelage toegestaan volgens de hiernavermelde modaliteiten. Hiervoor werden de nodige kredieten ingeschreven in de begrotingen 2004 en 2005 van het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap.

De referteperiode 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	53%
Rangen A1, B2 en C2	59%
Rangen B1 en C1	65%
Rang D1	70%

### II.2. Vakantiegeld

Op 6 mei 2004 werd in het Sectorcomité een eenparig akkoord bereikt over de problematiek van het 'Vakantiegeld UZ Gent 2004'.

De Vlaamse regering maakte hiervoor een budget van maximaal 1.200.000 euro vrij. Binnen dit budget betekende dit voor 2004, naargelang de rang van de betrokkenen, een verhoging van het vakantiegeld tussen de 45% en 92%. Bij de begrotingscontrole werd evenwel de volledige meerkost toegekend (= 1.245.000 euro).

Dit betekende concreet een verhoging van het vakantiegeld tot een percentage van het brutomaandsalaris:

- 45% voor de rang A2
- 55% voor de rang A1
- 55% voor de rang B2
- 60% voor de rang C2
- 65% voor de rang B1
- 70% voor de rang C1
- 92% voor de rang D1

Voor het vakantiegeld 2005 werd in de begroting 2005 van het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap een bedrag van 2.901.000 euro ingeschreven. Dit budget wordt opnieuw verdeeld binnen de verschillende rangen van de personeelsleden van het UZ Gent, met dien verstande dat geen afbreuk wordt gedaan aan het percentage dat reeds was verworven in 2004.

Dit betekent concreet voor het vakantiegeld vanaf 2005 een verhoging van het vakantiegeld tot volgend percentage van het brutomaandsalaris:

RANG	%
Rang A2	65%
Rang A1	70%
Rang B2 en C2	75%
Rang B1 en C1	92%
Rang D1	92%

De onderhandelingen m.b.t. tot de volgende fase inzake het vakantiegeld UZ Gent zullen gevoerd worden na de begrotingscontrole 2005, wanneer binnen de Vlaamse Gemeenschap de budgettaire meerjarenplanning wordt opgemaakt.

De finalisering van het dossier vakantiegeld UZ Gent zal in het Sectoraal Akkoord 2005-2006 plaatsvinden.

### **II.3. Arbeidsduurvermindering**

Het toepassingsgebied van de arbeidsduurvermindering is gebaseerd op federale regelgeving en wordt gefinancierd met federale middelen.

Met betrekking tot de discriminatie, die door personeelsleden die niet onder het toepassingsgebied van de arbeidsduurvermindering ressorteren, wordt ervaren, engageert het UZ Gent er zich toe op vraag van deze personeelsleden geval per geval te bekijken wat mogelijk is op grond van de bestaande verlofregelingen binnen de huidige reglementering, zoals het recht op verlof voor verminderde prestaties en loopbaanonderbreking voor 50+-ers.

Het UZ Gent engageert er zich toe de concrete, individuele gevallen verder te bespreken in de bestaande paritaire commissies.

Daarnaast zullen nieuwe voorstellen begin 2005 bespreekbaar gemaakt worden via de geëigende kanalen.