



## **Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten**

### **3300009 Diensten voor bloed van het Rode kruis van België**

<b>Vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben .....</b>	<b>2</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 (69.047) .....	2
<b>Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 .....</b>	<b>3</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 (85.666) .....	3
<b>Harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddeschalen van het personeel van de privé ziekenhuizen.....</b>	<b>4</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (91.048).....	4
<b>Harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen .....</b>	<b>9</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (118.385) .....	9
<b>Bepaling van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie.....</b>	<b>10</b>
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 (135.642) .....	10



**Vaststelling van de berekeningswijze van de anciënniteit van de werknemers die met succes een vorming tot verpleegkundige voltooid hebben**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 2003 (69.047)**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en die behoren tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren, met name de privé-ziekenhuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen (ROB-RVT), de diensten voor thuisverpleging, de autonome revalidatiecentra en de bloedtransfusiecentra van het Belgische Rode Kruis.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendenpersoneel.

Art. 2. De werknemer en werkgever kunnen, na het succesvol voltooien door de werknemer van een opleiding tot verpleegkundige, overeenkomen tot een functiewijziging van de werknemer.

Er moet dan een schriftelijk bijvoegsel aan de bestaande arbeidsovereenkomst opgesteld en ondertekend worden door de werkgever en werknemer, dat verplichtend volgende elementen vermeldt :

- de nieuwe functie van verpleegkundige;
- nieuwe baremaschaal en desgevallend de overeenstemmende categorie;
- de nieuwe baremieke anciënniteit, zoals bepaald in artikel 3 van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst;
- de datum van inwerkingtreding van dit bijvoegsel.

Art. 3. De baremieke anciënniteit van de werknemer, bedoeld in huidige collectieve arbeidsovereenkomst, is de in de vorige functie verworven baremieke anciënniteit, maar geplafonneerd tot de anciënniteit die hij zou hebben kunnen doen gelden als hij zijn loopbaan in de nieuwe loonschaal had aangevat, dus rekening houdend met de aanvangsleeftijd in deze loonschaal.

Indien deze wijze van berekening tot een vermindering van de bezoldiging van de werknemer leidt, zal deze in de nieuwe baremaschaal van een baremieke anciënniteit genieten juist boven het bedrag van de bezoldiging die hij in de oude baremaschaal ontving.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2003.

Zij wordt afgesloten voor onbepaalde tijd.



## **Bijzondere collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 september 2007 (85.666)**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die sinds 8 juni 2007 ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Art. 2. Alle beslissingen en collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, het Paritair Subcomité voor de privé-ziekenhuizen, het Paritair Subcomité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en het Paritair Subcomité voor de tandprothese, die nog van kracht zijn op 7 juni 2007 worden van toepassing op de in artikel 1 bedoelde ondernemingen.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 8 juni 2007 en is gesloten voor een onbepaalde duur.



**Harmonisatie van de baremieke weddeschalen van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddeschalen van het personeel van de privé ziekenhuizen.**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 2009 (91.048)**

*HOOFDSTUK 1. Inleidende bepalingen*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis, die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

**HOOFDSTUK III.**

*Werknemers die in hoofdzaak handarbeid verrichten*

**Art. 5. Werkliedenpersoneel**

De werknemers die in hoofdzaak handarbeid verrichten worden in zes categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend :

- Tweede categorie : ongeschoolden en half geschoolden. Ongeschoolde arbeider, schoonmaker, wasvrouw/man, ketelstoker, werkmans in laboratorium, portier, helper van geschoolde arbeider.

Toegekende loonschaal 1.12 ter vervanging van de loonschaal 2S.

- Derde categorie : geschoolde werknemers. Elektriciens, slager, bakker, metselaar, schrijnwerker, loodgieter, monteur, schilder, ontsmetter, werkmans voor radiografie, werkmans voor lijkschouwing, magazijnier, chauffeur, nachtwaker met dienst in zalen.

Toegekende loonschaal 1.14 ter vervanging van de loonschaal 3S.

- Vierde categorie : meer dan geschoolde werknemers. De werknemers die houder zijn van een diploma of een attest waaruit hun kwalificatie onbetwistbaar blijkt zoals : mecaniciens, loodgieter van sanitaire installaties, elektriciens, kok.

Toegekende loonschaal 1.22 ter vervanging van de loonschaal 4S.



- Vijfde categorie : Meesterpersoneel. De werklieden die voor een groep van werklieden verantwoordelijk zijn zoals : chef, meester-gast.

Toegekende loonschaal 1.30 ter vervanging van de loonschaal 5S.

- Zesde categorie : werknemers met een diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs (A2), die na een aantal jaren ervaring een bijzondere specialisatie in hun vakgebied hebben ontwikkeld en dus in staat zijn op autonome wijze hun werk uit te voeren en/of die belast zijn met de leiding van een kleinere ploeg werklieden in een zelfde vakgebied of aanverwante vakgebieden.

Toegekende loonschaal 1.40 ter vervanging van de loonschaal 6S.

- Zevende categorie : werknemers met een diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs (A2) en hoger, die de nodige capaciteiten bezitten om een grotere ploeg werklieden te leiden in verschillende vakgebieden.

Toegekende loonschaal 1.54 ter vervanging van de loonschaal 7S.

#### HOOFDSTUK IV. *Administratief personeel*

Art. 6. Het administratief personeel wordt in zeven categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend :

- Tweede categorie : diploma of getuigschrift van lager onderwijs, van lager onderwijs + 2 jaar, eerste betrekking, eentalig, eenvoudig schrijfwerk.  
Voorbeeldfuncties : typiste met enige ervaring, beginnende telefoniste, beginnende bediende secretariaat, telefoniste van een enkele post na 2 jaar, tweetalige telefoniste van een centrale, bureelbediende met enige ervaring.

Toegekende loonschaal 1.22 ter vervanging van de loonschaal 2A.

- Derde categorie : diploma of getuigschrift van lager middelbaar onderwijs, tweetalig.  
Voorbeeldfuncties : steno typisten, bediende boekhouding - econoom, encodeur, facturist, magazijnier, telefoniste drietalig.

Toegekende loonschaal 1.26 ter vervanging van de loonschaal 3A.

- Vierde categorie : diploma of getuigschrift van hoger middelbaar, lager middelbaar + handelsonderwijs, lager middelbaar + secretariaat (A2).

Voorbeeldfuncties : bediende econoom die zelfstandig werk uitvoert, tweetalige secretaresse, viertalige telefoniste, bediende boekhouding die zelfstandig werkt uitvoert bekwaam om initiatief te nemen en bekwaam om alle werken lager dan



zijn graad uit te voeren, mecanograaf.

Toegekende loonschaal 1.50 ter vervanging van de loonschaal 4A.

- Vijfde categorie : diploma hoger technisch onderwijs (A1) vereist bij aanwerving, universitair kandidaatsdiploma.

Voorbeeldfuncties : medisch secretaresse of directiesecretaresse, bibliothecaris, documentalist, chef mecanograaf, programmeur, bureelchef boekhouder.

Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5A.

Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs bezitten wordt loonschaal 1.47 ter vervanging van de loonschaal 5A toegekend.

- Zesde categorie : voorbeeldfuncties : directiesecretaresse met ervaring en drietalig, diensthoofd, expert boekhouder.

Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6A.

- Zevende categorie : verantwoordelijke van verschillende diensten in het kader van een afdeling.

Toegekende loonschaal 1.66 ter vervanging van de loonschaal 7A.

- Achtste categorie : diploma van universitair onderwijs vereist bij aanwerving.

Toegekende loonschaal 1.80.

## HOOFDSTUK V.

### *Technisch en paramedisch personeel*

Art. 7. Het technisch en paramedisch personeel wordt in zeven categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend :

- Tweede categorie : diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar, diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar met bijkomende specialisatie.

Voorbeeldfunctie : beginnend hulplaborant(e).

Toegekende loonschaal 1.22 ter vervanging van de loonschaal 2B.

- Derde categorie : diploma of getuigschrift van lager middelbaar + technisch diploma. Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking.



Voorbeeldfunctie : hulplaborant(e) met ervaring.

Toegekende loonschaal 1.35 ter vervanging van de loonschaal 3B.

- Vierde categorie : diploma of getuigschrift van hoger middelbaar of hoger middelbaar technisch onderwijs (A2).

Toegekende loonschaal 1.43-1.55 ter vervanging van de loonschaal 4B.

Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs bezitten wordt loonschaal 1.40-1.57 ter vervanging van de loonschaal 4B toegekend.

- Vijfde categorie : diploma hoger technisch onderwijs (A1).

Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5B.

Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs bezitten wordt de loonschaal 1.43-1.55 toegekend.

- Zesde categorie : voorbeeldfunctie : monitor of groepsleider met verantwoordelijkheid over een afdeling.

Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6B.

- Zevende categorie; voorbeeldfuncties : leider van verschillende groepen in het raam van een afdeling, houder van het diploma van technisch of industrieel ingenieur.

Toegekende loonschaal 1.78S ter vervanging van de loonschaal 7B.

- Achtste categorie : diploma van universitair onderwijs vereist bij aanwerving.

Toegekende loonschaal 1.80.

## HOOFDSTUK VI. *Verzorgend en verplegend personeel*

Art. 8. Het verzorgend en verplegend personeel wordt in zes categorieën ingedeeld volgens de hiernavolgende criteria, waaraan de hiernavolgende loonschalen worden toegekend :

- Tweede categorie : diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar, diploma of getuigschrift van lager onderwijs + 2 jaar met bijkomende specialisatie.

Toegekende loonschaal 1.22 ter vervanging van de loonschaal 2B.



- Derde categorie : diploma of getuigschrift van lager middelbaar + technisch diploma. Beroepsvorming verworven door praktijk of door opwerking.

Voorbeeldfuncties : kinderverzorg(st)er, ziekenverzorg(st)er, ziekenhuisverple(e)g(st)er.

Toegekende loonschaal 1.35 ter vervanging van de loonschaal 3B.

- Vierde categorie : diploma of getuigschrift van hoger middelbaar of hoger middelbaar technisch onderwijs (A2), gebrevetteerde verpleegkundige.

Toegekende loonschaal 1.43-1.55 ter vervanging van de loonschaal 4B.

Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma of getuigschrift van hoger middelbaar technisch onderwijs bezitten wordt loonschaal 1.40-1.57 ter vervanging van de loonschaal 4B toegekend.

- Vijfde categorie : diploma hoger technisch onderwijs (A1), gegradueerde verpleegkundige.

Toegekende loonschaal 1.55-1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 5B.

Aan de werknemers in deze categorie die geen diploma van hoger technisch onderwijs bezitten wordt de loonschaal 1.43-1.55 toegekend ter vervanging van de loonschaal 5B.

- Zesde categorie : voorbeeldfunctie : monitor of groepsleider met verantwoordelijkheid over een afdeling.

Toegekende loonschaal 1.61-1.77 ter vervanging van de loonschaal 6B.

- Zevende categorie; voorbeeldfunctie : leider van verschillende groepen in de schoot van een afdeling.

Toegekende loonschaal 1.78S ter vervanging van de loonschaal 7B.

#### HOOFDSTUK XI. *Slotbepalingen*

Art 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2000, gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten, tot harmonisatie van de baremieke weddenschalen van de Diensten voor het Bloed van het Belgische Rode Kruis met de baremieke weddenschalen voor het personeel van de privé-ziekenhuizen (koninklijk besluit van 11 september 2003 – Belgisch Staatsblad van 17 november 2003).

Art. 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur.





## Harmonisatie van de barema's van de zorgkundigen

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 november 2013 (118.385)**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers van de hierna volgende instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinstellingen en -diensten :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatische centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Art. 2. § 1. Het bestaande barema 1.35 wordt op uniforme wijze toegekend aan alle werknemers die beschikken over een definitieve registratie als zorgkundige (of, in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige), zoals bepaald door het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de verpleegkundige activiteiten die de zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder de zorgkundigen deze handelingen mogen stellen, en door het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige of in voorkomend geval, beschikken over een voorlopige registratie als zorgkundige, en die effectief de functie van zorgkundige uitoefenen zoals omschreven in de hogervermelde koninklijke besluiten.

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan gunstigere voorwaarden die reeds bestaan, noch aan de vrijheid van partijen om die in de toekomst overeen te komen.

Art. 5. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2013, met uitzondering van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen waar deze collectieve arbeidsovereenkomst uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2014.



## **Bepaling van sectorale referentiefuncties en een sectorale functieclassificatie**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2016 (135.642)**

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van :

- de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de forensisch psychiatrische centra;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra;
- de revalidatiecentra;
- de thuisverpleging;
- de geïntegreerde diensten voor thuisverzorging;
- de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
- de medisch-pediatrie centra;
- de wijkgezondheidscentra.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk personeel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beperkt zich tot de rechten die geopend worden met het budget dat effectief ten laste wordt genomen door de bevoegde voogdijoverheid.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leidinggevend personeel zoals bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, noch op de artsen, met uitzondering van de artsen in de wijkgezondheidscentra.

#### Art. 2. Doel

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel het bepalen van de sectorale referentiefuncties en de sectorale functieclassificatie.

De invoering van deze sectorale functieclassificatie in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, alsook de koppeling van deze functieclassificatie aan nieuwe barema's maakt onderdeel uit van afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomsten.



De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake functieclassificatie en loonschalen afgesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en de loonschalen afgesproken in de ondernemingen behorend tot het toepassingsgebied van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst blijven dus onverkort van toepassing.

De sectorale functieclassificatie op zich, zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan geen recht openen op een herziening van het overeengekomen loon, noch ten voordele, noch ten nadele van werkgever en werknemer.

### Art. 3. De classificatiemethode if-ic

De sectorale referentiefuncties werden beschreven en gewogen volgens de "if-ic methode".

Deze analytische methode werd ontwikkeld door de vereniging zonder winstoogmerk genaamd "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (vzw if-ic), Saintelettesquare 13-15 te 1000 Brussel, in samenwerking met de sociale partners van het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De vzw if-ic is systeemhouder van de classificatiemethode.

In de vzw if-ic wordt het ontwikkelingsproces van de sectorale functieclassificatie begeleid door de "if-ic stuurgroep", samengesteld uit vertegenwoordigers van de organisaties die erkend zijn in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep beslist bij unanimité. Indien geen consensus kan worden bereikt, kan het probleem worden voorgelegd aan het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten.

De if-ic stuurgroep :

- bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden omschreven;
- valideert de sectorale functiebeschrijvingen;
- valideert de wegingen van de sectorale functiebeschrijvingen;
- bepaalt welke sectorale referentiefuncties een onderhoud vereisen;
- bepaalt welke sectorale referentiefuncties worden geschrapt;
- bepaalt en keurt de afspraken over de werking van de "if-ic technische werkgroep" goed.

In de vzw if-ic worden de technische werkzaamheden begeleid door de "if-ic technische werkgroep" bestaande uit experts-classificatiedeskundigen van werkgevers- en werknemersorganisaties aangewezen door de organisaties die erkend zijn in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten. De if-ic technische werkgroep beslist in consensus.



De if-ic technische werkgroep :

- maakt de sectorale functiebeschrijvingen;
- weegt de sectorale functiebeschrijvingen volgens de if-ic methode met het oog op validering in de if-ic stuurgroep;
- adviseert de if-ic stuurgroep tot onderhoud van bestaande sectorale functiebeschrijvingen of tot schrapping van verouderde functiebeschrijvingen.

De if-ic medewerkers stellen de sectorale functiebeschrijvingen voor aan de if-ic technische werkgroep op basis van interviews in de instellingen.

De sectorale functiebeschrijvingen zijn genderneutraal opgesteld.

Elke functiebeschrijving wordt als volgt opgemaakt :

- titel met vermelding M/V;
- unieke functiecode, functiecategorie
- functiedepartement, functiefamilie;
- algemeen doel;
- activiteiten en taken;
- criteria.

Elk van de functiebeschrijvingen wordt geanalyseerd op basis van volgende waarderingscriteria :

1. Kennis en kunde : kennis, kunde en vaardigheden, evenals de inwerktijd die nodig zijn om de functie op een normaal niveau te kunnen uitoefenen, ongeacht hoe deze kennis verworven wordt;
2. Leidinggeven : hiërarchisch of niet-hiërarchisch aansturen van medewerkers in de organisatie naar het bereiken van de vooropgestelde doeleinden; het hiërarchisch leidinggeven is het aansturen en toezicht houden op de werkzaamheden van een groep hiërarchisch ondergeschikte medewerkers in dezelfde organisatie. Niet-hiërarchisch leidinggeven is het aansturen van medewerkers in dezelfde organisatie in het kader van taakdelegatie of het vaktechnisch aansturen van medewerkers in structurele projecten;
3. Communicatie : vereiste vaardigheden inclusief empathische vaardigheden om relaties, zowel mondeling als schriftelijk, intern of extern, met (groepen) mensen te onderhouden bij een normale uitoefening van de functie; de aard van de contacten alsook de complexiteit van de contacten in de uitvoering van de functie;
4. Probleemoplossing : moeilijkheidsgraad van de problemen en samenhang van de diverse taken en situaties in de uitoefening van de functie;



5. Verantwoordelijkheid : de beslissingsruimte of autonomie waarover de functiehouder beschikt en de impact van de beslissingen op materieel of immaterieel vlak voor de organisatie of andere functies in de organisatie;

6. Omgevingsfactoren : factoren die bezwarend, ongunstig of gevaarlijk zijn bij het normaal uitoefenen van de functie, met andere woorden de structurele ongemakken in de uitoefening van de taken op materieel, fysiek of psychisch vlak en de mate waarin die voorkomen.

De analyse van de referentiefuncties op basis van deze waarderingscriteria heeft als resultaat het toekennen van een score voor elk criterium. De optelsom van de score per criterium leidt tot een totale waarderingsscore voor elke sectorale referentiefunctie.

De waarderingsscore van de sectorale referentiefuncties wordt nooit publiek bekendgemaakt.

#### Art. 4. Functiecategorieën en functiedepartementen

Aan de hand van de totale waarderingsscore voor elke referentiefunctie wordt een rangorde van de sectorale referentiefuncties opgemaakt.

Die rangorde maakt het mogelijk om de sectorale referentiefuncties op basis van hun waarderingsscores te clusteren in categorieën van functies met een gelijke waarde. Er zijn 17 categorieën van toepassing.

Elke categorie heeft een boven en een ondergrens, uitgedrukt in waarderingsscores.

- Categorie 4 : waarderingsscore tussen 128 en 144,5.
- Categorie 5 : waarderingsscore tussen 145 en 164,5.
- Categorie 6 : waarderingsscore tussen 165 en 188,5.
- Categorie 7 : waarderingsscore tussen 189 en 211,5.
- Categorie 8 : waarderingsscore tussen 212 en 238,5.
- Categorie 9 : waarderingsscore tussen 239 en 270.
- Categorie 10 : waarderingsscore tussen 270,5 en 304,5.
- Categorie 11 : waarderingsscore tussen 305 en 343,5.
- Categorie 12 : waarderingsscore tussen 344 en 387,5.
- Categorie 13 : waarderingsscore tussen 388 en 435,5.
- Categorie 14 : waarderingsscore tussen 436 en 489,5.
- Categorie 15 : waarderingsscore tussen 490 en 543,5.
- Categorie 16 : waarderingsscore tussen 544 en 598,5.
- Categorie 17 : waarderingsscore tussen 599 en 654,5.
- Categorie 18 : waarderingsscore tussen 655 en 709,5.
- Categorie 19 : waarderingsscore tussen 710 en 763,5.
- Categorie 20 : waarderingsscore tussen 764 en 815.

De toegekende categorie per referentiefunctie wordt opgenomen in de functiewijzer in bijlage 1.



Art. 5. De sectorale referentiefuncties worden eveneens ondergebracht in 6 functiedepartementen en 14 functiefamilies. Binnen het functiedepartement verpleging en verzorging wordt eveneens een onderverdeling gemaakt naargelang de sector(en) waarin de functies voorkomen :

1. Administratie

- a. administratie;
- b. financiële dienst;
- c. informatica;
- d. personeelsdienst.

2. Hotel, logistiek en techniek

- a. hoteldienst;
- b. technische dienst;
- c. magazijn en verkoop;
- d. keuken.

3. Medisch-technisch en apotheek

- a. apotheek;
- b. laboratorium;
- c. medisch-technische dienst.

4. Paramedisch

- a. paramedische diensten.

5. Psycho-sociaal

- a. psycho-sociale dienst.

6. Verpleging-verzorging

- a. alle sectoren;
- b. algemene ziekenhuizen;
- c. psychiatrie;
- d. residentiële ouderenzorg/thuisverpleging;
- e. revalidatie/wijkgezondheidscentra/bloed-transfusiecentra.

De departementen en functiefamilies zijn indicatief om een vlotte lezing mogelijk te maken.

Art. 6. In bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de functiewijzer opgenomen.



De functiewijzer bevat een lijst met vermelding van :

- de titel van de sectorale referentiefuncties;
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort;
- de unieke if-ic functiecode per sectorale referentiefunctie;
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort.

Art. 7. In bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de beschrijvingen van alle sectorale referentiefuncties integraal opgenomen.

Elke sectorale functiebeschrijving vermeldt :

- de titel van de sectorale referentiefunctie;
- de categorie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort;
- de unieke if-ic functiecode per sectorale referentiefunctie;
- het functiedepartement en de functiefamilie waartoe de sectorale referentiefunctie behoort;
- algemeen doel;
- activiteiten en taken;
- criteria.

Art. 8. Het onderhoud van de sectorale referentiefuncties

Onder "onderhoud" wordt verstaan :

- het aanpassen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat de inhoud van de functie gewijzigd is;
- het toevoegen van nieuwe sectorale functiebeschrijvingen omdat er bijkomende functies ontstaan;
- het schrappen van bestaande sectorale functiebeschrijvingen omdat functies verdwijnen.

Minstens één keer per jaar beslist de if-ic stuurgroep voor welke sectorale referentiefuncties een onderhoudsprocedure wordt opgestart, teneinde de sectorale functieclassificatie actueel te houden.

Hiervoor kunnen de werknemers- en werkgeversorganisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten evoluties in organisaties en in functies melden.

Vragen tot onderhoud moeten gemeld worden aan de vzw if-ic met het formulier in bijlage 3.

Art. 9. § 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten onder de sectoraal opschortende voorwaarde dat de bevoegde overheid een structureel en aan de geïndexeerde lonen aangepast budget, specifiek voor een (gedeeltelijke) invoering



van het sectoraal functieclassificatiesysteem, juridisch bindend garandeert aan de ondertekenende partijen.

§ 2. Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de sectorale implementatie bedongen in onderhavige overeenkomst beperkt wordt ten belope van de effectieve tenlasteneming van de kost ervan, door de bevoegde voogdijoverheid middels structurele financiering ten behoeve van de invoering ter beschikking gesteld wordt.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt ten vroegste in werking op 28 september 2016 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

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.

Bijlage 1 : functielijst;  
Bijlage 2 : functiebeschrijvingen;  
Bijlage 3 : formulier onderhoudsprocedure.

De bijlages zijn nog niet beschikbaar in Word, maar ze kunnen geraadpleegd worden op onze website via de rechtstreekse link: <http://www.werk.belgie.be/CAO/330/330-2016-011607.pdf>