

Gezinszorg en aanvullende thuiszorg (pc318.02)

BESPREKINGEN VIA6 AFGEROND

Witte rook! De besprekingen voor een nieuw sociaal akkoord voor de Vlaamse non-profit zijn afgerond. Met het budget van 577 miljoen euro per jaar worden de lonen gevoelig verhoogd. Dat was al bekend sinds december. Maar nu zijn er ook afspraken over meer personeel, en maatregelen die het werk in de sector aantrekkelijker moeten maken. Wat staat er in dit akkoord?

VERHOOGING VAN DE BRUTOLONEN

Iedereen krijgt een verhoging van het brutoloon met minstens 1,7%.

De lonen van de verzorgenden, huishoudhulp en omkaderingspersoneel worden extra verhoogd, om zoveel mogelijk gelijk te lopen met andere non-profitsectoren zoals de woonzorgcentra. De grootste loonsverhogingen zijn er voor deze werknemers aan het begin van hun carrière. Maar ook wie verder in de carrière zit, wint. De huidige barema's lopen ten einde na ongeveer 25 jaar anciënniteit. In de toekomst zullen deze tot 35 jaar anciënniteit verder lopen. Tussen 25 en 35 jaar anciënniteit komt er op die manier een bijkomende loonsverhoging van 1,4%.

De uitbetaling van de verhoogde lonen zal gebeuren vanaf juli 2021, met terugwerkende kracht voor de voorgaande maanden.

CONSUMPTIECHEQUE

Iedereen die werkte tussen 1 april en 31 december 2020, krijgt consumptiecheques ter waarde van €300. Pro rata voor wie deeltijds werkt, of slechts ten dele werkte in deze periode.

EXTRA VERGOEDING VOOR FLEXIBILITEIT

- Er wordt een avondtoeslag van 15% ingevoerd voor de uren gepresteerd tussen 18 en 20u.
- Alle toeslagen voor onregelmatige prestaties worden uitgebreid naar alle medewerkers, dus ook de administratieve collega's, die 's avonds, 's nachts of in het weekend tewerkgesteld worden in het kader van de continue zorg.
- Er wordt een budget gereserveerd in functie van de evaluatie van de cao's flexibiliteit en continue dienstverlening. Dit zal het mogelijk maken om de vergoedingen bij uurroosterverstoring, en de bereikbaarheidsvergoeding op te trekken.

BIJKOMENDE AANWERVINGEN OM DE WERKDruk TE VERLAGEN

Deze bijkomende aanwervingen dienen niet om meer cliënten te bedienen maar wel om de werkdruk te verlagen, o.a. door afwezigheden op te vangen.

- inhaalrust die verzorgenden nemen door te werken op onregelmatige tijdstippen, wordt gecompenseerd met vervangende tewerkstelling: **58** voltijds equivalenten
- om de werkdruk van verzorgenden te beperken, worden bijkomende arbeidsplaatsen gecreëerd: **86** voltijds equivalenten
- om de kwaliteit van ondersteuning te blijven garanderen, wordt het omkaderings- en begeleidend personeel versterkt met **124** voltijds equivalenten
- om de arbeidsdruk bij de administratieve collega's te beheersen, wordt een budget van €640.000 voorzien, te verdelen over de diensten. Op het plaatselijk sociaal overleg tussen directie en vakbondsvertegenwoordigers wordt beslist hoe dit budget wordt gebruikt.

Binnen de onderneming kunnen er afspraken gemaakt worden om de werkdruk te meten en te beperken.

OPLEIDING EN VORMING

- Voor verzorgenden wordt 25% bijkomende vorming voorzien + vervangende tewerkstelling van 50 voltijds equivalenten (zodat de werkdruk niet toeneemt door de extra vorming)
- jaarlijks zullen (bijkomend) 5 voltijds equivalente medewerkers zich kunnen omscholen tot verzorgende. Hiervoor wordt vervangende tewerkstelling voorzien.
- voor de aanpak van de agressieproblematiek wordt een halftijdse medewerker gefinancierd bij een organisatie die hierin is gespecialiseerd (ICOPA). Bijzondere aandacht zal hierbij gaan naar ongewenst seksueel gedrag.

MOBILITEIT

- de fietsvergoeding wordt verhoogd van €0,23 naar €0,24.
- voor het basispersoneel wordt de vergoeding voor dienstverplaatsingen met eigen wagen verhoogd van €0,3460 naar €0,3542.
- er wordt een budget van €260.000 uitgetrokken om het fietsgebruik te stimuleren. Te bespreken en op te volgen in het plaatselijk sociaal overleg.

RUIMTE VOOR INNOVATIE EN DIGITALISERING IN DE SECTOR

Werkgevers krijgen een budget ter beschikking om de verdere innovatie en digitalisering mogelijk te maken. Met €70 per voltijds equivalent zal ook elke werknemer hiervan voordeel ondervinden.

AANVULLENDE THUISZORG

De overheid engageert zich om de aanvullende thuiszorg (de poetsdiensten) te blijven beschouwen als een onderdeel van de gezinszorg.

SOCIAAL OVERLEG

Binnen de onderneming wordt de inzet van deze bijkomend middelen (in het bijzonder de aanwervingen) besproken in de overlegorganen. Ook op (inter)sectoraal vlak wordt dit mee opgevolgd.

SYNDICALE PREMIE

In de marge van de onderhandelingen werd een akkoord bereikt om de syndicale premie op te trekken tot €120 (ook voor de dienstenchequewerknemers).

BIJKOMENDE INTERSECTORALE AFSPRAKEN

- een recht op 3 weken aaneensluitende vakantie wordt ingevoerd.
- binnen de ondernemingen kan er gepraat worden over het mogelijk maken van telewerk/ thuiswerk. Over vergoeding van bijkomende onkosten bij thuiswerk konden we geen (inter) sectorale afspraken maken, en zal bijgevolg in het plaatselijk overleg moeten worden opgenomen.
- De sociale partners onderzoeken hoe de overstap van de ene naar de andere sector binnen de non-profit kan vergemakkelijkt worden. We denken daarbij onder meer aan het behoud van baremieke anciënniteit.
- Tegen april 2023 wordt een nieuwe functieclassificatie en een nieuwe loonstructuur uitgewerkt (IFIC).
- Bijkomende inspanningen om personeel toe te leiden naar de non-profitsectoren (instroom en zij-instroom).

WHAT'S NEXT?

De voordelen van dit sociaal akkoord zijn er voor alle werknemers van de Vlaamse non-profitsectoren. Maar het akkoord zelf hebben we natuurlijk vooral te danken aan onze vele militanten. Daarom leggen we dit akkoord ook nog eens voor aan hen.

Na hun goedkeuring, zal ACV Puls er op toezien dat dit akkoord in de praktijk wordt omgezet.

