

Paritair Comité voor de gezondheidsdiensten en – inrichtingen	Commission paritaire des établissements et des services de santé
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2018 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten	Convention collective de travail du 20 novembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé
Artikel 1.	Article 1er.
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van:	§1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :
<ul style="list-style-type: none"> - de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn, met uitzondering van de autonome categorale ziekenhuizen (dit is elk ziekenhuis dat uitsluitend beschikt over een G-dienst (revalidatie van geriatrische patiënten) en/of een Sp-dienst (gespecialiseerde dienst voor behandeling en revalidatie) als vermeld in artikel 5, §1, I, eerste lid, 3° en 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), de psychiatrische verzorgingstehuizen en de initiatieven van beschut wonen; 	<ul style="list-style-type: none"> - des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels autonomes (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation), tels que mentionnés dans l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980), des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
<ul style="list-style-type: none"> - de forensisch psychiatrische centra; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres de psychiatrie légale ;
<ul style="list-style-type: none"> - de revalidatiecentra meer bepaald, de instellingen waarmee het Verzekeringscomité van het Riziv op voorstel van het College van geneesheren directeurs, in uitvoering van artikel 22, 6° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, een overeenkomst heeft gesloten en die niet vallen onder de toepassing van artikel 5, § 1, I, 5° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres de revalidation, pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6° de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1, I, 5° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
<ul style="list-style-type: none"> - de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België; 	<ul style="list-style-type: none"> - des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
<ul style="list-style-type: none"> - de thuisverpleging ; 	<ul style="list-style-type: none"> - des soins infirmiers à domicile ;
<ul style="list-style-type: none"> - de medisch-pediatrische centra; 	<ul style="list-style-type: none"> - des centres médico-pédiatriques ;
<ul style="list-style-type: none"> - de wijkgezondheidscentra. 	<ul style="list-style-type: none"> - des maisons médicales.

§2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op het leidinggevend personeel zoals bedoeld in art. 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.	§2. La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour le personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni pour les médecins, à l'exception des médecins employés dans les maisons médicales.
Artikel 2	Article 2
Artikel 3 § 9, eerste lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten wordt vervangen door :	L'article 3 § 9, premier tiret, de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé est remplacé par :
<ul style="list-style-type: none"> - Hoofdstuk 1 van het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties.(BS 30/12/2011), zoals laatst gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 30 juli 2018 (BS 09/08/2018) 	<ul style="list-style-type: none"> - Chapitre 1er de l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables (MB 30/12/2011), tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 juillet 2018 (MB 09/08/2018).
Artikel 3	Article 3
Artikel 7 §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten wordt vervangen door :	L'article 7 §2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé est remplacé par :
<p>§2. Om het startbarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal, in voorkomend geval voor elk anciënniteitsjaar van de loonschaal, verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten en de Koninklijke besluiten vermeld in artikel 3 §6 t.e.m. §9. Het betreft meer bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De haard- of standplaatstoelage - Het functiecomplement - De functietoeslag - De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en/of een bijzondere beroepstitel. <p>Tijdens fase 1 kan de premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en /of een bijzondere beroepstitel niet worden opgenomen in het startbarema. De ondertekende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze premie al dan niet kan worden toegevoegd in de berekening van het startbarema.</p>	<p>§2. Pour déterminer le barème de départ, le barème d'application pour le travailleur doit, le cas échéant, être majoré, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit, conformément aux conventions collectives de travail et arrêtés royaux mentionnés à l'article 3, §6 à §9. Cela concerne plus précisément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'allocation de foyer ou de résidence - Le complément de fonction - Le supplément de fonction - La prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers <p>Lors de la phase 1, la prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers ne peut être ajoutée au barème de départ. Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si cette prime peut ou non être ajoutée au calcul du barème de départ.</p>
Artikel 4	Article 4
Artikel 10 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten wordt vervangen door :	L'article 10 §4 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé est remplacé par :
§4.	§4.
1. Het behoud van de bestaande loonvoorwaarden inclusief de afgesproken toekomstige verhogingen en de premies BBT en/of BBK (de rechthebbenden).	1. La conservation des conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP (ayants-droits).

<p>De verpleegkundige die voor 1 september 2018 begunstigde was van het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, én die op 31 augustus 2018 voldeed aan de op dat ogenblik geldende voorwaarden die recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt in fase 1 zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Hij beschikt bijgevolg in fase 1 niet over de mogelijkheid om over te stappen naar het IFIC-barema.</p> <p><i>Werken op een erkende dienst, functie of zorgprogramma : definitie van gelijkgestelde periodes :</i></p> <p>Periodes van arbeidsonderbreking, zoals bedoeld in het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, van de werknemers worden beschouwd als gewerkt indien de verpleegkundige voorafgaand aan de arbeidsonderbreking verbonden was aan de erkende dienst, functie of het zorgprogramma, en waarbij de arbeidsonderbreking viel op 31 augustus 2018.</p> <p>Periodes van arbeidsonderbreking ten gevolge van het opnemen van een vorm van deeltijds tijdskrediet, deeltijdse landingsbaan of thematisch verlof worden beschouwd als gewerkt indien de verpleegkundige voorafgaand aan de arbeidsonderbreking verbonden was aan de erkende dienst, functie of het zorgprogramma, en waarbij de arbeidsonderbreking viel op 31 augustus 2018.</p> <p>De verpleegkundige, die in de referteperiode van 1 september 2017 tot 31 augustus 2018 minstens een deel van de tijd tewerk gesteld was op een erkende dienst, functie of zorgprogramma én recht had op een premie BBT/BBK, maar die op 31 augustus 2018 , tijdelijk tewerk gesteld was in een niet erkende dienst, functie of zorgprogramma, behoudt in fase 1 zijn bestaande loonvoorwaarden, inbegrepen de hierbij bedongen toekomstige verhogingen, alsook de premie BBT en/of BBK. Hij beschikt bijgevolg in fase 1 niet over de mogelijkheid om over te stappen naar het IFIC-barema.</p>	<p>L'infirmier qui, avant le 1 septembre 2018, était bénéficiaire de l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) de la présente convention collective de travail, et qui, en date du 31 août 2018, remplissait les conditions applicables à ce moment-là lui donnant droit à l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) de la présente convention collective de travail, conserve, lors de la phase 1, ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP. Il ne dispose par conséquent pas de la possibilité de choisir pour le barème IFIC durant la phase 1.</p> <p><i>Travailler dans un service, une fonction ou un programme de soins : définition des périodes assimilées :</i></p> <p>Des périodes d'interruption de travail, telles que définies dans l'AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sont considérées comme travaillées si, avant l'interruption de travail, l'infirmier était lié à un service, une fonction ou un programme de soins agréé et que l'interruption de travail survenait le 31 août 2018.</p> <p>Les périodes d'interruption de travail résultant de la prise d'une forme de crédit temps partiel , crédits temps fin de carrière partiel ou congé thématique, sont considérées comme travaillées si, avant l'interruption du travail, l'infirmier était lié à un service, une fonction ou un programme de soins agréé et que l'interruption de travail survenait le 31 août 2018.</p> <p>L'infirmier, qui pendant la période de référence du 1 septembre 2017 jusqu'au 31 août 2018 a travaillé au moins une partie du temps dans un service, une fonction ou un programme de soin agréé et était bénéficiaire d'une prime TPP/QPP, mais qui, à la date du 31 août 2018, était temporairement occupé dans un service, une fonction ou un programme de soins non agréé, conserve, lors de la phase 1, ses conditions salariales existantes en ce compris les augmentations futures convenues, ainsi que la prime TPP et/ou QPP. Il ne dispose par conséquent pas de la possibilité de basculer dans le barème IFIC durant la phase 1.</p>
<p><u>2. De voorwaarden voor het behoud van de premie BBT en/of BBK (verworven recht)</u></p>	<p><u>2.. Les conditions de la conservation de la prime TPP et/ou QPP (droits acquis)</u></p>
<p>De verpleegkundige die aan deze voorwaarden voldoet behoudt het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) van deze collectieve arbeidsovereenkomst bij functiewijzing naar een andere verpleegkundige functie bij dezelfde werkgever of bij een</p>	<p>L'infirmier qui satisfait à ces conditions conserve l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) de la présente convention collective de travail lors d'un changement de fonction vers une autre fonction infirmière auprès du même employeur ou chez un autre employeur relevant du champ</p>

andere werkgever behorend tot het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor zover dit voordeel verder gefinancierd wordt door de bevoegde overheid.	d'application de la présente convention pour autant que cet avantage demeure financé par le pouvoir public compétent.
Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij van werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 31 augustus 2018 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende.	Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage dans le cas d'un changement d'employeur, cet infirmier recevra de la part de son employeur, lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'il remplissait les conditions qui donnaient droit à l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) en date du 31 août 2018 et qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière.
De ondertekenende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze verpleegkundigen de keuze krijgen om over te stappen naar het IFIC barema.	Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si le choix d'entrer dans le barème IFIC est possible ou non pour ces infirmiers.
3. <u>Overgangsmaatregel:</u>	3. <u>Mesure de transition :</u>
Het verschil in uitvoerings -en publicatiedata tussen enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten én anderzijds het Koninklijk Besluit van 30 juli 2018 tot wijziging van Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties, veroorzaakte mogelijk onduidelijkheid. Indien door de betrokken werkgevers informatie werd verstrekt en/of door de betrokken verpleegkundigen keuzes werden gemaakt die niet overeenkomen met de hoger bedoelde rechtsbronnen én met de rechtzettingen voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst, dient er in ieder geval over gewaakt te worden dat er geen cumul tussen het IFIC-barema en het verkrijgen van een premie BBT en/of BBK ontstaat. Een combinatie van beide is in fase 1 niet mogelijk.	La différence de dates de mise en œuvre et de publication entre, d'une part, la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé et, d'autre part, l'arrêté royal du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté royal du 28 décembre 2011 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière, dans certains secteurs fédéraux de la santé, en ce qui concerne les primes pour titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables, a pu créer des incertitudes. En tout état de cause, si des informations ont été fournies par les employeurs concernés et/ou si les infirmiers concernés ont fait des choix qui ne correspondent pas aux sources de droit susmentionnées et aux corrections prévues dans la présente convention collective, il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas de cumul entre le barème IFIC et l'obtention d'une prime TPP et/ou QPP. Une combinaison des deux n'est pas possible dans la phase 1.
Artikel 5	Article 5
Artikel 12 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten wordt vervangen door :	L' article 12 § 3 la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé est remplacé par :
§3. Om het referentiebarema te bepalen wordt de op de werknemer van toepassing zijnde loonschaal zoals bedoeld in bijlage 4, in voorkomend geval, op elk anciënniteitsjaar van de loonschaal verhoogd met de looncomponenten waarop de werknemer recht heeft, conform de collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld in artikel 3 §6 t.e.m. §9. Het betreft meer bepaald: <ul style="list-style-type: none"> - De haard- of standplaatstoelage; 	§3. Pour déterminer le barème de référence, l'échelle salariale d'application pour le travailleur visé reprise à l'annexe 4 est le cas échéant majorée, pour chaque année d'ancienneté de l'échelle salariale, des composants salariaux auxquels le travailleur a droit conformément aux conventions collectives de travail mentionnés à l'article 3, §6 à §9. Cela concerne plus précisément : <ul style="list-style-type: none"> - / L'allocation de foyer ou de résidence ;

indus

<ul style="list-style-type: none"> - Het functiecomplement; - De functietoeslag. - De premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en /of een bijzondere beroepstitel 	<ul style="list-style-type: none"> - Le complément de fonction ; - Le supplément de fonction. - La prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers
<p>Tijdens fase 1 kan de premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid en /of een bijzondere beroepstitel niet worden opgenomen in het referentiebarema noch in het startbarema.</p> <p>De ondertekenende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze premie al dan niet kan worden toegevoegd aan deze barema's.</p>	<p>Lors de la phase 1, la prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers ne peut être ajoutée au barème de référence, ni au barème de départ.</p> <p>Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si cette prime peut ou non être ajoutée à ces barèmes.</p>
<p>Artikel 6</p> <p>In artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten wordt een nieuwe § 5 ingevoegd :</p>	<p>Article 6</p> <p>Dans l'article 12 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé, un nouveau §5 est inséré :</p>
<p>§5 In afwijking van de §1 tem §4 van dit artikel, zal de verpleegkundige die, voor zijn indiensttreding bij zijn nieuwe werkgever vallend onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst, door middel van een attest kan bewijzen dat hij bij zijn vroegere werkgever (bedoeld wordt zowel de private als de publieke werkgevers) recht had op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)), én dat hij een verpleegkundige functie uitoefende bij zijn uitdiensttreding, in fase 1 geen recht hebben op het IFIC barema, voor zover hij bij zijn nieuwe werkgever een functie van verpleegkundige uitoefent.</p> <p>Deze verpleegkundige zal in fase 1 bij deze nieuwe werkgever betaald worden conform de collectieve arbeidsovereenkomsten die op hem van toepassing zijn. Deze verpleegkundige behoudt het recht op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) voor zover dit voordeel verder gefinancierd wordt door de bevoegde overheid.</p> <p>Opdat de verpleegkundige dit voordeel kan behouden wanneer hij van opnieuw werkgever verandert, zal deze verpleegkundige bij uitdiensttreding van zijn werkgever een attest ontvangen waarin geattesteerd wordt dat hij voldeed aan de voorwaarden die hem het recht gaven op het voordeel beschreven in artikel 3 §9 (premie voor een bijzondere beroepsbekwaamheid (BBK) en/of bijzondere beroepstitel (BBT)) op 31 augustus 2018 én dat hij op het moment van de uitdiensttreding een verpleegkundige functie uitoefende.</p> <p>De ondertekenende partijen bepalen bij elke volgende fase of deze verpleegkundigen de keuze krijgen om over te stappen naar het IFIC barema.</p>	<p>§5. Par dérogation aux §1 à §4 du présent article, l'infirmier qui, avant son entrée en service chez son nouvel employeur ressortissant du champ d'application de la présente convention collective de travail, peut prouver au moyen d'une attestation qu'il avait droit chez son ancien employeur (signifiant aussi bien les employeurs privés que publics) à l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers), et qui exerçait au moment de sa sortie de service une fonction infirmière n'a pas droit au barème IFIC lors de la phase 1, pour autant qu'il exerce une fonction d'infirmier chez son nouvel employeur.</p> <p>En phase 1, cet infirmier sera rémunéré chez ce nouvel employeur conformément aux conventions collectives de travail qui lui sont applicables. Cet infirmier conserve son droit à l'avantage décrit à l'article 3 §9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) pour autant que cet avantage demeure financé par le pouvoir public compétent.</p> <p>Afin que l'infirmier puisse conserver cet avantage lors de chaque changement d'employeur, cet infirmier recevra de la part de son employeur lors de sa sortie de service, une attestation faisant preuve qu'il remplissait les conditions qui lui donnaient droit à l'avantage tel que décrit à l'article 3§9 (prime pour les titres et/ou qualifications professionnels particuliers) en date du 31 août 2018 et qu'au moment de sa sortie de service, il exerçait une fonction infirmière.</p> <p>Les parties signataires décident, lors de chaque phase ultérieure, si le choix d'entrer dans le barème IFIC est possible ou non pour ces infirmiers.</p>

Artikel 7	Article 7
§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2018 en is gesloten voor onbepaalde duur.	§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 septembre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.
§2. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twaalf maanden.	§2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de douze mois.
§3. 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.	§3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de leur réception.
Deze CAO wijzigt de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2017 betreffende de invoering van een nieuw loonmodel voor de federale gezondheidsdiensten, geregistreerd op 2 februari 2018 onder het nummer 144333/CO/330.	La présente CCT modifie la convention collective de travail du 11 décembre 2017 concernant l'introduction d'un nouveau modèle salarial pour les services fédéraux des soins de santé enregistrée le 2 février 2018 sous le numéro 144333/CO/330