

Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2023 betreffende tewerkstelling in uitvoering van het kaderakkoord structureel instroomkanaal

In uitvoering van Luik II, deel III (Zij-)instroom en doorstroom van het zesde Vlaams intersectoraal akkoord van 30 maart 2021, en van het Intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal van 1 juli 2022, wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

Doel

Artikel 2

Het structureel instroomkanaal wil mensen die een carrière als opvoeder/begeleider overwegen, de kans geven om als werknemer een betaald kwalificerend opleidingstraject te volgen in dienst van een werkgever binnen het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.

Na het succesvol doorlopen van het opleidingstraject kan de werknemer in dienst blijven van de werkgever waarmee hij of zij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

Bekendmaking vacatures en toelatingscriteria

Artikel 3

Werkgevers die een of meerdere tewerkstellingen in het kader van het structureel instroomkanaal openstellen, maken dit kenbaar op de manieren die aan de werkgever eigen zijn en melden dit tevens aan de VDAB, de website care-er.be en de vzw VIVO.

Artikel 4

De toelatingscriteria tot het structureel instroomkanaal zijn de volgende:

- De kandidaat wordt geselecteerd door de betrokken werkgever op basis van het groeipotentieel van de kandidaat richting de functie opvoeder/begeleider. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van bestaande ondersteunende selectie- en assessment tools die gebruikt worden in andere zij- instroom en doorstroom opleidingstrajecten.
- De kandidaat moet voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen opleiding.
- De kandidaat mag niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van Fondsen Sociale Maribel of Sociale akkoorden voor non-profitsectoren.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 5

§1. De geselecteerde kandidaat wordt bij de werkgever aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de kwalificerende opleiding die toegang geeft tot de tewerkstelling als opvoeder/begeleider.

De werkgever is ertoe gehouden de werknemer in dienst te houden tijdens de ganse duur van de opleiding. Deze bepaling doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 5, §3, en artikelen 16 en 17 van onderhavige Collectieve Arbeidsovereenkomst.

§2. Deze arbeidsovereenkomst kan volgende clausule bevatten:

'Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding structurele instroom" (cfr. het project structureel instroomkanaal) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project of indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.'

§3. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het tewerkstellingsproject structureel instroomkanaal, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

De keuze van de opleidingsvertrekker

Artikel 6

De geselecteerde kandidaat mag zich inschrijven in een school naar keuze, maar enkel voor de opleiding waarvoor hij een akkoord kreeg van de werkgever.

Statuut van de werknemer met een arbeidsovereenkomst opvoeder/begeleider in opleiding structurele instroom

Artikel 7

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit project, het recht om met behoud van het loon een kwalificerend opleidingstraject tot opvoeder/begeleider te volgen in het voltijds onderwijs of het volwassenenonderwijs.

In afwijking op voorgaand lid, kan het opleidingstraject in het kader van het structureel instroomkanaal in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer en op vraag van de werknemer bij uitzondering op ook deeltijdse basis worden opgenomen.

§2. De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit tewerkstellingsproject structureel instroomkanaal heeft het recht afwezig te zijn tijdens de lesdagen, stagedagen en de voorziene examenperiode, inclusief studietijd en inclusief herfst-, kerst-, krokus- en paasvakanties, met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt. De stages worden gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding, behoudens de stage-uren die reglementair niet bij de eigen werkgever mogen worden gelopen.

Artikel 8

Voor de aspecten die niet in deze cao behandeld zijn, heeft de werknemer recht op alle van toepassing zijnde sectorale cao's.

Artikel 9

§1. Tijdens de volledige opleidingsduur wordt de werknemer betaald conform de sectorale loonschaal B2b. In het eerste tewerkstellingsjaar wordt daarbij 0 jaar anciënniteit in rekening gebracht, in het tweede opleidingsjaar 1 jaar anciënniteit.

Het loon volgt de conventioneel overeengekomen aanpassingen en de indexaanpassingen.

§ 2. De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de lessen en tijdens de examenperiodes.

Artikel 10

De afwezigheidsperiodes zoals omschreven in artikel 7 worden beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie en vakantiegeld.

Artikel 11

De vrijstelling van arbeidsprestaties, voorzien in de sectorale cao van 09 november 2001 (registratienummer: 63360/co/319) wordt toegekend op basis van de geleverde prestaties met uitzondering van stages. De modaliteiten van opname zijn diegene zoals bepaald op niveau van de instelling of de dienst, of bij ontsteltenis diegene zoals bepaald in artikel 6 van de sectorale cao van 09 november 2001.

Artikel 12

De sectorale cao van 29 mei 2009 (registratienummer: 95182/co/319.01) in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 februari 2023 (registratienummer 178375/CO/319.01) zal ook toegepast worden voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Artikel 13

Elke geselecteerde kandidaat die een opleiding start in het project structureel instroomkanaal, ontvangt in het eerste schooljaar éénmalig een studiebeurs van € 600. Deze studiebeurs geldt als forfaitaire tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, ...) en/of de kosten voor kinderopvang.

De werkgever ontvangt de hiertoe noodzakelijke financiering van de vzw VIVO.

Recht op begeleiding

Artikel 14

De werkgever is gehouden begeleiding en coaching op de werkvloer te voorzien. De werkgever heeft de keuze of dit gebeurt door vrijstelling van eigen personeel of voor het aantrekken van externe coaching. Dit steeds met het oog op een kwaliteitsvolle begeleiding en coaching.

De werkgever ontvangt hiervoor een vergoeding.

Artikel 15

Voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel kanaal voor zij-instroom, wordt in het lokaal sociaal overlegorgaan een nota besproken. Deze nota bevat de keuze van de werkgever rond personeelsinzet en de voorstellen rond de kwalitatieve aanpak van de coaching en jaarlijkse opvolging.

Procedure en modaliteiten

Artikel 16

§1. De betrokken werknemer legt aan zijn werkgever, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen, binnen de twee maanden na de inschrijving.

§2. De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de effectieve aanwezigheid op de lessen moeten kunnen attesteren.

Artikel 17

Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van opleiding:

- de werknemer die één van de attesten en getuigschriften waarvan sprake in art. 16 §1 en §2 niet kan voorleggen aan de werkgever
- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die na de eventuele tweede zittijd niet is geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij is ingeschreven.

Tewerkstelling na de opleiding

Artikel 18

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld als opvoeder/begeleider en minimaal betaald conform de van toepassing zijnde sectorale loonschaal.

Op dat moment zal ook de sectorale cao van 14 november 2000 betreffende de 'bepaling baremieke anciënniteit' (registratienummer: 63336/co/319) moeten worden toegepast. Ook de studie jaren in het kader van dit tewerkstellingsproject worden meegenomen voor

het bepalen van de baremieke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde loonschaal.

Sociaal Overleg

Artikel 19

§1. Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging over de uitvoering van de bijkomende tewerkstelling in het kader het structureel instroomkanaal wordt gevoerd in de geëigende overlegorganen (ondernemingsraad, of, bij ontstentenis in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging).

§2. Het structureel kanaal kan niet ongelimiteerd ingezet worden, het maximaal aantal trajecten per organisatie en de minimale schaalgrootte van de organisatie wordt overeengekomen binnen het lokaal sociaal overleg. Daar waar er geen lokaal sociaal overleg aanwezig is, wordt de ondergrens vastgesteld op nul trajecten en de bovengrens op twee trajecten die terzelfdertijd afgewerkt worden. Dit met het oog op het garanderen van de basisdienstverlening door gekwalificeerde medewerkers en de kwaliteit van de zorg.

§3. Per semester wordt aan het sociaal overlegorgaan zoals voorzien in §1 door de werkgever een overzicht bezorgd van het aantal werknemers in opleiding, hun functie, de diensten en afdelingen waarin ze tewerkgesteld zijn, en de tewerkstelling na afloop van de opleiding. De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan eveneens over de eventuele wijzigingen aan de informatie verstrekt in toepassing van artikelen 14 en 15 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§4. Teneinde te voorzien in een gedegen monitorings- en opvolgingsstelsel, bezorgt de werkgever per semester aan de vzw VIVO een overzicht van het aantal werknemers in opleiding, de gevolgde opleiding (tot opvoeder/begeleider), of de opleiding al dan niet met vrucht is afgerond en de al dan niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 20

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen worden toegekend voor zover het regelgevend kader de financiering van de tewerkstelling voorziet.

Duur

Artikel 21

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op 1 januari 2023. Zij kan worden opgezegd door elk der partijen, mits een opzegtermijn van drie maanden, gericht bij een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap.