

Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en – diensten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2021 inzake de vorming voor de inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de hierna vermelde inrichtingen en diensten die door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd:

- de 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 rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de dagverzorgingscentra, de assistentiewoningen, de centra voor kortverblijf voor bejaarden;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen;
- de initiatieven van beschut wonen;
- de revalidatiecentra met uitsluiting van, 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;
- de multidisciplinaire begeleidingsequipes en netwerken palliatieve zorgen;

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren ('VIA6') van 30/3/2021, LUIK II, DEEL I.3 "Vorming".

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Artikel 3

De werkgevers engageren zich om de werknemers de mogelijkheid te geven opleiding te volgen tijdens de werktijd.

Artikel 4

Onder opleiding wordt verstaan:

- Formele opleiding en informele opleiding zoals omschreven in artikel 9 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.
- Opleiding die zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd wordt;

- Opleiding die zowel door de werkgever ingericht wordt als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd en/of erkend door de werkgever;
- Opleidingen die door de bevoegde overheden erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof, welke verbonden zijn met het functioneren in de organisatie.

Artikel 5

De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 6

§1

Aan de werknemers wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze opleidingstijd bestaat uit gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent per jaar.

§2

Het aantal opleidingsdagen wordt in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

§3

Dit groeipad wordt gerealiseerd door een jaarlijkse verhoging van de opleidingstijd a rato van een halve dag.

De gemiddelde collectieve opleidingstijd bedraagt aldus:

- vanaf 1 januari 2022: 2,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2023: 3 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2024: 3,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2025: 4 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2026: 4,5 dagen per VTE;
- vanaf 1 januari 2027: 5 dagen per VTE.

Artikel 7

§1

De opleidingstijd wordt opgenomen in het kader van het opleidingsplan van de onderneming.

Dit opleidingsplan wordt jaarlijks opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers (syndicale afvaardiging, comité voor preventie en bescherming op het werk, ondernemingsraad), of bij ontstentenis hieraan de werknemers.

§2

Bij de opmaak van het opleidingsplan wordt op meerjarenbasis voorzien in gelijkwaardige opleidingsmogelijkheden voor alle werknemers, ongeacht hun

functie(categorie), beroeps- of ondernemingscategorie, (beroeps)kwalificatie, geslacht of afkomst.

De werkgever verschaft informatie ter opvolging van de gelijkwaardigheid inzake de opleidingsmogelijkheden voor alle functiegroepen.

§3

De werkgever legt rekenschap af van de wijze waarop hij zijn verplichtingen is nagekomen door het invullen van de sociale balans.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

Convention collective de travail du 10 mai 2021 relative à la formation pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services agréés et/ou subventionnés par la Communauté flamande mentionnés ci-après:

- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, § 1^{er}, I, premier alinéa, 3^o et 4^o de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980);
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6^o, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1^{er}, I, 5^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- les équipes d'accompagnement multidisciplinaires et les réseaux de soins palliatifs ;

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail en conclue en exécution du 'Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social/non-profitsectoren' (Accord intersectoriel flamand pour les secteurs du non-marchand) (« VIA 6 ») du 30/3/2021, VOLET II, PARTIE I.3 « Formation ».

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Article 3

Les employeurs s'engagent à donner aux travailleurs la possibilité de suivre une formation durant leur temps de travail.

Article 4

Par formation on entend :

- une formation formelle ou informelle, comme décrit à l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
- une formation qui peut être organisée tant en interne sur le lieu de travail, qu'à l'extérieur de l'entreprise ;

- une formation qui peut être organisée soit par l'employeur soit par des tiers de formation, mandatés à cet effet et/ou reconnus par l'employeur ;
- des formations agréées par les autorités compétentes, en tant que formations professionnelles dans le cadre du congé-éducation payé ou du congé de formation flamand et liées au fonctionnement dans l'organisation.

Article 5

La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsqu'elle est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale, sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Article 6

§ 1^{er}

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, un temps de formation collectif au niveau de l'entreprise est octroyé aux travailleurs.

Ce temps de formation consiste en deux jours en moyenne par équivalent temps plein par an.

§ 2

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le nombre de jours de formation est augmenté pour atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par année par équivalent temps plein.

§ 3

Cette trajectoire de croissance est réalisée par le biais d'une augmentation annuelle du temps de formation à raison d'un demi-jour.

Le temps de formation collectif moyen est donc de:

- 2,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2022 ;
- 3 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- 3,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2024 ;
- 4 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- 4,5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2026 ;
- 5 jours par ETP à partir du 1^{er} janvier 2027.

Article 7

§ 1^{er}

Le temps de formation est repris dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Ce plan de formation est établi chaque année en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs (délégation syndicale, comité pour la prévention et la protection au travail, conseil d'entreprise) ou, à défaut, les travailleurs.

§ 2

Lors de la rédaction du plan de formation, on prévoit, sur une base pluriannuelle, des possibilités de formation équivalentes pour tous les travailleurs, indépendamment de leur (catégorie de) fonction, de leur catégorie professionnelle

ou d'entreprise, de leur qualification (professionnelle), de leur sexe ou de leur origine.

L'employeur fournit des informations afin d'assurer le suivi de l'équivalence en matière de possibilités de formation pour tous les groupes de fonction.

§3

L'employeur rend compte de la manière dont il a respecté ses obligations en complétant le bilan social.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa *conclusion*.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire.

Article 9

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

** de travail*