

## **PARITAIR COMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02)**

### **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 17 OKTOBER 2019 BETREFFENDE DE VORMING**

#### **Artikel 1.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap. Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk werkliden- en bediendepersoneel.

#### **Artikel 2.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de artikelen 9 tot en met 21 van de wet van 15 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (B.S. 16/03/2017).

#### **Artikel 3.**

De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Deze vormingsmogelijkheden kunnen zowel intern op de plaats van de tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd worden. De vorming kan zowel door de werkgever ingericht worden als door opleidingsderden, hiertoe gemandateerd door de werkgever.

#### **Artikel 4.**

Zoals omschreven in artikel 9 eerste lid, a) en b) van de wet werkbaar en wendbaar werk worden formele en informele opleidingen in aanmerking genomen voor de bepaling van de opleidingsinspanningen, alsook de opleidingen op de werkplek in de mate dat deze nog niet in de informele opleidingen zijn opgenomen.

Inbegrepen zijn de formele opleidingen (zoals onder meer bijscholing individueel en collectief, syndicale vorming, professioneel educatief verlof en e-learning) en de informele opleidingen (zoals jobcoaching, casuïstiek naar aanleiding van de wijkwerking, alle overlegmomenten die informeel deskundigheid bevorderen, intervisie, coachinggesprekken, loopbaanbegeleiding en gesprekken in het kader van persoonlijke ontwikkelingstrajecten).

De werkgevers engageren zich om ten minste 50 % van de opleidingstijd in de vorm van formele opleidingen te voorzien.

#### **Artikel 5.**

Het groeipad, met het oog op het bereiken op interprofessioneel niveau, van de doelstelling van een gemiddelde van 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar, zoals voorzien in artikel 11 van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, wordt bepaald als volgt:

De sociale partners engageren zich om de participatiegraad inzake vorming vanaf het jaar 2019 jaarlijks bijkomend met 0,10 dagen te verhogen.

#### **Artikel 6.**

In uitvoering van Artikel 3 tot en met 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend.

Deze collectieve opleidingstijd komt tot stand door een verlenging van de:

- Cao van 7 oktober 2013 betreffende de vorming met registratienummer CO/117700

- Cao van 27 augustus 2014 betreffende de vorming met registratienummer CO/123583
- Cao van 22 juni 2016 betreffende de vorming met registratienummer CO/134527
- Cao van 7 december 2017 betreffende de vorming met registratienummer CO/144646

Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt als volgt berekend:

- Voor het jaar 2019: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2019 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 2,1 dagen, waarbinnen een individueel recht van 1,5 dag vorming, voorzien wordt, waarvan de helft formele vorming.
- Voor het jaar 2020: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 januari 2020 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 2,1 dagen, waarbinnen een individueel recht van 1,5 dag vorming, voorzien wordt, waarvan de helft formele vorming.

## **Artikel 7.**

§1 De opleidingstijd zoals toegekend in toepassing *van artikel 6 van* deze collectieve arbeidsovereenkomst kan uitsluitend worden opgenomen in het kader van het vormings- of opleidingsplan van de onderneming zoals opgemaakt in overleg tussen de werkgever en de werknemers. Bij het opstellen van het vormings- of opleidingsplan dient bijzondere aandacht te gaan naar de digitale geletterdheid en de vorming van de huishoudhulpen.

§2 In overleg met de werknemers (Ondernemingsraad of Comité voor preventie en bescherming op het werk of vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan het personeel) voert elke onderneming een aangepast vormings- en opleidingsbeleid, waarbij een globaal vormings- en opleidingsplan wordt opgemaakt, rekening houdende met onder meer de wettelijke bepalingen waaraan de onderneming onderworpen is.

Het vormings- en opleidingsplan in de onderneming zorgt ervoor dat alle verschillende functies hierin aan bod komen en dat het aantal uren vorming dat per functie is vastgelegd in de wetgeving of bij cao wordt gerealiseerd voor de verschillende functiegroepen.

## **Artikel 8.**

Verzorgenden die op vraag van de dienst de kwalificatie van zorgkundige behalen om bijvoorbeeld te kunnen worden ingeschakeld in een project, kunnen de opleiding tot zorgkundige kosteloos volgen in arbeidstijd. Alle vormingstijd is gelijk aan arbeidstijd. Onder vormingstijd wordt verstaan de effectieve contacturen en stage-uren. Alle andere werknemers volgen de opleiding tot zorgkundige in eigen tijd (zie bijlage I).

## **Artikel 9.**

In het kader van de evoluties in de zorgsector enerzijds en de individuele competentieontwikkeling en loopbaanontplooiing anderzijds vinden de sociale partners het belangrijk om kansen te creëren voor werknemers met het statuut verzorgende om de beroepstitel zorgkundige te kunnen behalen.

De werkgevers engageren zich daarom – binnen de mogelijkheden en middelen voorzien door de VDAB – tot het organiseren van een verkort traject tot zorgkundige ten belope van 275 uur. Deze plaatsen zijn voorbehouden aan onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden. Voor de definitie van het begrip 'onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden' wordt verwezen naar de modaliteiten zoals bepaald door de VDAB.

#### **Artikel 10.**

Voor 200 verzorgenden die niet in aanmerking komen om een verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen voorzien door de VDAB wordt, gespreid over 2 jaar, door de diensten voorzien in een tussenkomt in de helft van het inschrijvingsgeld om een verkort traject tot zorgkundige te volgen in CVO's, (zie bijlage I).

Deze werknemers engageren zich om nog minstens 2 jaar na het voltooien van de vorming contractueel verbonden te blijven aan de organisatie.

#### **Artikel 11.**

Het volgen van de opleiding mag de continuïteit van de dienst niet verstoren. Indien meerdere werknemers zich kandidaat stellen voor een opleiding, en deze opleiding gelijktijdig wordt gevolgd waardoor de werking van de dienst wordt verstoord, kan de vraag van de werknemer worden uitgesteld door de werkgever. In dit geval komt de werknemer terecht op een wachtlijst.

Het sociaal overleg van de betrokken organisatie beslist de criteria op basis waarvan de werknemer voorrang krijgt om de opleiding te volgen (anciënniteit, stabiliteit tewerkstelling, maatregelen in het kader van werkbaarheid oudere werknemers, loting,...)

#### **Artikel 12.**

Voor ondernemingen waar in het kader van het vormings- en opleidingsbeleid reeds een vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet wordt toegekend aan de werknemers, geldt dat de opleidingstijd zoals bepaald in Artikel 6. van deze collectieve arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt van de bestaande maatregelen inzake vormings- of opleidingstijd, -recht of -krediet op het niveau van de onderneming.

#### **Artikel 13.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2020.

## BIJLAGE I

Doelgroep	Opleidingstijd	Opleidingskost *
Verzorgenden die de kwalificatie van zorgkundige behalen En in aanmerking komen om verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen van de <u>VDAB</u>	Eigen tijd	Ten laste van de werkgever
Verzorgenden die <u>op vraag van de dienst</u> de kwalificatie van zorgkundige behalen  (om bijvoorbeeld te kunnen worden ingeschakeld in een project)	Arbeidstijd	Ten laste van de werkgever
Verzorgenden die <u>niet</u> in aanmerking komen voor een verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen van de <u>VDAB</u>  En die op <u>eigen initiatief</u> de opleiding volgen in een van de <u>opleidingscentra van de sector</u>	Eigen tijd	Ten laste van de werkgever
Verzorgenden die <u>niet</u> in aanmerking komen voor een verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen van de <u>VDAB</u>  En die op <u>eigen initiatief</u> de opleiding volgen in een <u>CVO</u>	Eigen tijd	Tussenkost van de werkgever voor 200 werknemers gespreid over 2 jaar voor de helft van het inschrijvingsgeld.

\* Opleidingskost = enkel de kostprijs van het inschrijvingsgeld. Bijkomende kosten (verplaatsingskosten, cursussen,...) vallen hier niet onder.

## **SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)**

### **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 17 OCTOBRE 2019 RELATIVE À LA FORMATION**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors. *de la communauté flamande.*

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

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 9 à 21 inclus de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 16/03/2017).

#### **Article 3**

Les partenaires sociaux s'engagent à donner à chaque travailleur la possibilité de bénéficier de formations pendant le temps de travail. Ces opportunités de formation peuvent être organisées tant en interne, sur le lieu de travail, qu'à l'extérieur de l'entreprise. La formation peut être organisée aussi bien par l'employeur que par des opérateurs de formation, mandatés à cet effet par l'employeur.

#### **Article 4**

Comme décrit à l'article 9, premier alinéa, a) et b) de la loi sur le travail faisable et maniable, les formations formelles et informelles sont prises en compte pour la détermination des efforts de formation, de même que les formations sur le lieu de travail dans la mesure où celles-ci n'ont pas encore été reprises dans les formations informelles.

Sont comprises les formations formelles (comme le recyclage individuel et collectif, la formation syndicale, le congé-éducation et l'e-learning) et les formations informelles (comme le coaching professionnel, l'étude de cas à propos du travail de quartier, tous les moments de concertation qui favorisent l'expertise de manière informelle, l'intervision, les entretiens de coaching, l'accompagnement de carrière et les entretiens dans le cadre de trajets de développement personnel).

Les employeurs s'engagent à ce qu'au moins 50% du temps de formation soit consacré à des formations formelles.

#### **Article 5**

La trajectoire de croissance en vue d'atteindre, au niveau interprofessionnel, l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an, comme prévu à l'article 11 de la loi sur le travail faisable et maniable, est déterminée comme suit:

Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter le taux de participation en matière de formation de 0,10 jour supplémentaire chaque année à partir de l'année 2019.

#### **Article 6**

En exécution des articles 3 à 5 inclus de la présente convention collective de travail, un temps de formation collectif est octroyé aux travailleurs au niveau de l'entreprise.

Ce temps de formation collectif provient d'une prolongation des:

- CCT du 7 octobre 2013 relative à la formation avec numéro d'enregistrement CO/117700
- CCT du 27 août 2014 relative à la formation avec numéro d'enregistrement CO/123583
- CCT du 22 juin 2016 relative à la formation avec numéro d'enregistrement CO/134527
- CCT du 7 décembre 2017 relative à la formation avec numéro d'enregistrement CO/144646

Ce temps de formation au niveau de l'entreprise est calculé comme suit:

- Pour l'année 2019: le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2019, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 2,1 jours, où un droit individuel à 1,5 jour de formation est prévu, dont la moitié de formation formelle.
- Pour l'année 2020: le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2020, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 2,1 jours, où un droit individuel à 1,5 jour de formation est prévu, dont la moitié de formation formelle.

## **Article 7**

§1 Le temps de formation, tel qu'octroyé en application de l'article 6 de cette convention collective de travail, peut uniquement être pris dans le cadre du plan de formation de l'entreprise tel qu'établi en concertation entre l'employeur et les travailleurs. Lors de l'établissement du plan de formation, une attention particulière doit être accordée au lettrisme numérique et à la formation des aides-ménagères.

§2 En concertation avec les travailleurs (conseil d'entreprise ou comité pour la prévention et la protection au travail ou délégation syndicale ou, à défaut, le personnel), chaque entreprise mène une politique de formation appropriée, en établissant un plan global de formation, tenant notamment compte des dispositions légales auxquelles l'entreprise est soumise.

Le plan de formation dans l'entreprise veille à couvrir toutes les fonctions de l'entreprise et à réaliser pour les différents groupes de fonctions le nombre d'heures de formation fixé par fonction dans la législation ou par CCT.

## **Article 8**

Les soignant(e)s qui obtiennent, à la demande du service, la qualification d'aide-soignant(e) pour pouvoir être intégré(e)s dans un projet peuvent suivre gratuitement la formation d'aide-soignant(e) pendant le temps de travail. L'ensemble du temps de formation équivaut à du temps de travail. Par temps de formation, on entend les heures effectives en présentiel et les heures de stage.

Tous les autres travailleurs suivent la formation d'aide-soignant(e) sur leur temps propre (cf. annexe I).

## **Article 9**

Dans le cadre des évolutions dans le secteur des soins d'une part et du développement individuel des compétences et de la carrière d'autre part, les partenaires sociaux estiment qu'il est important de créer des opportunités permettant aux travailleurs ayant le statut de soignant(e) d'obtenir le titre professionnel d'aide-soignant(e).

C'est pourquoi les employeurs s'engagent - dans les possibilités et les moyens prévus par le VDAB - à organiser un trajet raccourci pour devenir aide-soignant(e) en 275 heures.

Ces places sont réservées aux personnes occupées à temps partiel sur base non volontaire. Pour la définition de la notion "personnes occupées à temps partiel sur base non volontaire", nous renvoyons aux modalités telles que définies par le VDAB.

#### **Article 10**

Pour 200 soignant(e)s qui n'entrent pas en ligne de compte pour suivre un trajet raccourci pour devenir aide-soignant(e) avec des moyens prévus par le VDAB, les services prévoient, avec un étalement sur 2 ans, une intervention dans la moitié du droit d'inscription pour suivre un trajet raccourci pour aide-soignant(e) dans des CVO (cf. annexe I).

Ces travailleurs s'engagent à rester contractuellement liés à l'organisation pendant 2 ans au moins après l'achèvement de la formation.

#### **Article 11**

La participation à la formation ne peut pas perturber la continuité du service. Si plusieurs travailleurs se portent candidats pour suivre une formation et qu'ils doivent suivre cette formation en même temps, ce qui aurait pour effet de perturber le bon fonctionnement du service, la demande du travailleur peut être postposée par l'employeur. Dans ce cas, le travailleur se retrouve sur une liste d'attente.

La concertation sociale de l'entreprise concernée décide des critères sur la base desquels le travailleur est prioritaire pour suivre la formation (ancienneté, stabilité de l'occupation, mesures dans le cadre de la qualité du travail pour les travailleurs âgés, tirage au sort,...).

#### **Article 12**

Pour les entreprises où un crédit, un droit ou un temps de formation est déjà accordé aux travailleurs dans le cadre de la politique de formation, le temps de formation tel que prévu à *l'article 6* la présente convention collective de travail fait intégralement partie des mesures existantes en matière de temps, de droit ou de crédit de formation au niveau de l'entreprise.

#### **Article 13**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2020.

## ANNEXE I

Groupe cible	Temps de formation	Coût de formation *
Soignant(e)s qui obtiennent la qualification d'aide-soignant(e) Et entrent en ligne de compte pour suivre le parcours raccourci vers aide-soignant(e) avec des moyens du <u>VDAB</u>	Temps libre	À charge de l'employeur.
Soignant(e)s qui obtiennent la qualification d'aide-soignant(e) <u>à la demande du service</u>  (pour pouvoir, par exemple, être intégré(e)s dans un projet)	Temps de travail	À charge de l'employeur.
Soignant(e)s qui n'entrent <u>pas</u> en ligne de compte pour suivre le parcours raccourci vers aide-soignant(e) avec des moyens du <u>VDAB</u>  Et qui <u>de leur propre initiative</u> suivent la formation dans un des <u>centres de formation du secteur</u>	Temps libre	À charge de l'employeur.
Soignant(e)s qui n'entrent <u>pas</u> en ligne de compte pour suivre le parcours raccourci vers aide-soignant(e) avec des moyens du <u>VDAB</u>  Et qui <u>de leur propre initiative</u> suivent la formation dans un <u>CVO</u>	Temps libre	Intervention de l'employeur pour 200 travailleurs répartis sur 2 ans pour la moitié du droit d'inscription

\* Coût de formation = uniquement le coût du droit d'inscription Cela ne comprend pas les coûts complémentaires (frais de déplacement, cours,...).