

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE OPVOEDINGS- EN  
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP  
(319.01)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2018 inzake transparantie van de personeelsinzet en het sociaal overleg

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en - diensten van de Vlaamse Gemeenschap die activiteiten ontplooiën in het kader van de gehandicaptenzorg en op hun werknemers.

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

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel: het garanderen en concretiseren van de transparantie inzake de personeelsinzet op organisatieniveau en het sociaal overleg daarover.

Onder personeelsinzet wordt een kwantitatief en een kwalitatief luik verstaan:

- *Aantal werknemers:*
  - o *Aantal voltijds*
  - o *Aantal deeltijds*
- *Aard van de overeenkomst :*
  - o *aantal onbepaalde duur en*
  - o *bepaalde duur*
- *Studieniveau:*
  - o *lager onderwijs,*
  - o *secundair onderwijs,*
  - o *bachelor en*
  - o *master*
- *Beroeps categorie :*
  - o *Directie en administratie,*
  - o *Huishoudelijk,*
  - o *Medisch,*
  - o *Pedagogisch,*
  - o *Staf,*
  - o *Technisch*

Onder organisatieniveau wordt verstaan: op het niveau van het geheel van de organisatie als zorgaanbieder, op het niveau van alle deelwerkingen en alle activiteitsdomeinen, en in voorkomend geval op het niveau van samenwerkingsverbanden waar die gerelateerd zijn aan de personeelsinzet.

**Artikel 3**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan bestaande regelingen inzake sociaal overleg zoals bepaald in onder meer de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1998

betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen (49148/CO/319.01), algemeen verbindend verklaard bij KB van 17/07/2002 – B.S. 07/11/2002.

#### **Artikel 4**

De inzet van personele middelen, ongeacht de financieringswijze ervan, maakt deel uit van het sociaal overleg tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging.

#### **Artikel 5**

De inzet van personele middelen is een belangrijk deel van het beleidsplan. Dit beleidsplan is de leidraad bij het sociaal overleg en het sturingsmiddel waarmee de organisatie haar missie vertaalt in algemene en concrete doelstellingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de realiteit, de eigenheid van de organisatie en met sectorale kwaliteitsindicatoren/kwaliteitsbepalingen.

#### **Artikel 6**

Om het sociaal overleg over de personeelsinzet met kennis van zaken te kunnen voeren, stelt de werkgever tijdig alle noodzakelijke informatie met betrekking tot de tewerkstelling en het personeelsbestand, alsook de overeenkomstige financiering en de financieringstechniek ervan, ter beschikking van de werknemersvertegenwoordiging.

De werkgever verstrekt jaarlijks in het kader van dit sociaal overleg, desgevallend bijkomend aan de andere verplichte economische en sociale informatie, aan de werknemersvertegenwoordiging, bij ontstentenis aan het personeel, de volgende informatie:

- De personeelsbegroting voor het voorgaande jaar (N-1) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE)
- De ingezette personeelspunten voor het voorgaande jaar (N-1) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE, desgevallend per afdeling of per werking)
- Het totaal beschikbare personeelspunten, opgesplitst in zorggebonden en organisatiegebonden personeelspunten na afloop van het jaar (N-1).
- De personeelsbegroting voor het lopende jaar (N) (aantal personeelspunten, aantal VTE en aantal punten per VTE per afdeling of werking)
- Hoeveel personeelspunten in totaliteit werden omgezet in werkingsmiddelen (jaar N-1).
- Het aantal toegekende vte sociale maribel (jaar N-1)

Onder personeelspunten wordt verstaan: alle financiering via het Vlaams Agentschap Personen met een Handicap (VAPH) via voucher en cash.

#### **Artikel 7**

Na sociaal overleg zal de personeelsinzet Cf. artikel 2 en artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst worden vastgesteld. Bij ingrijpende wijzigingen in de personeelsinzet zal voorafgaandelijk sociaal overleg met de werknemersvertegenwoordiging worden gepleegd.

#### **Artikel 8**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur en heeft uitwerking vanaf de datum van haar ondertekening. Zij kan met opzegtermijn van zes maanden door elk van de partijen worden opgezegd bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse gemeenschap.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
D'ÉDUCATION ET D'HÉBERGEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (319.01)

Convention collective de travail du 21 mars 2018 relative à la transparence de  
l'affectation du personnel et de la concertation sociale

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs - et à leurs travailleurs - ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande qui déploient des activités dans le cadre des soins aux personnes handicapées.

Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

**Article 2**

La présente convention collective de travail a pour objectif de garantir et de concrétiser la transparence en matière d'affectation du personnel au niveau de l'organisation et quant à la concertation sociale y afférente.

La notion d'« affectation du personnel » recouvre un volet quantitatif et un volet qualitatif:

- *Nombre de travailleurs:*
  - o *à temps plein*
  - o *à temps partiel*
- *Nature du contrat :*
  - o *nombre de contrats à durée indéterminée et*
  - o *à durée déterminée*
- *Niveau d'études:*
  - o *enseignement primaire,*
  - o *enseignement secondaire,*
  - o *bachelier et*
  - o *master*
- *Catégorie professionnelle:*
  - o *direction et administration,*
  - o *travail ménager,*
  - o *médical,*
  - o *pédagogique,*
  - o *staff,*
  - o *technique*

Par « niveau de l'organisation », on entend: au niveau de l'ensemble de l'organisation en tant que prestataire de soins, au niveau de toutes les sous-activités et de tous les domaines d'activité et, le cas échéant, au niveau des accords de coopération lorsqu'ils concernent l'affectation du personnel.

**Article 3**

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositifs existants en matière de concertation sociale tels que définis notamment dans la convention collective de travail n°5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, la convention collective de travail n°9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail et la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juillet 1998 relative au statut des délégations syndicales (49148/CO/319.01), revêtue de la force obligatoire par l'AR du 17/07/2002 – M.B. du 07/11/2002.

#### **Article 4**

L'affectation des ressources humaines, quel que soit son mode de financement, relève de la concertation sociale entre l'employeur et les représentants des travailleurs.

#### **Article 5**

L'affectation des ressources humaines est une partie importante du plan stratégique. Ce plan stratégique guide la concertation sociale et sert d'instrument d'orientation grâce auquel l'organisation traduit sa mission en objectifs généraux et concrets. À cet égard, il est tenu compte de la réalité, des caractéristiques de l'organisation et des indicateurs/dispositions sectoriels de qualité.

#### **Article 6**

Afin de pouvoir conduire la concertation sociale relative à l'affectation du personnel en toute connaissance de cause, l'employeur met, en temps utile, à la disposition des représentants des travailleurs toutes les informations nécessaires relatives à l'emploi et l'effectif du personnel, ainsi qu'au financement correspondant et à la technique de financement y afférente.

Dans le cadre de cette concertation sociale et, le cas échéant, en complément aux autres informations économiques et sociales obligatoires, l'employeur fournit chaque année aux représentants des travailleurs et, à défaut, au personnel, les informations suivantes:

- Le budget du personnel pour l'année précédente (N-1) (nombre de points de personnel, nombre d'ETP et nombre de points par ETP)
- Le nombre de points de personnel utilisés pour l'année précédente (N-1) (nombre de points de personnel, nombre d'ETP et nombre de points par ETP, le cas échéant par section ou par activité)
- Le nombre total de points de personnel disponibles, ventilés en fin d'année (N-1) entre les points de personnel liés aux soins et ceux qui sont liés à l'organisation.
- Le budget du personnel pour l'année en cours (N) (nombre de points de personnel, nombre d'ETP et nombre de points par ETP, par section ou par activité)
- Le nombre total de points de personnel convertis en moyens de fonctionnement (année N-1)
- Le nombre d'ETP Maribel social accordés (année N-1)

Par « points de personnel », on entend: tout financement par voucher et liquide via l'Agence flamande pour les personnes handicapées (*Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap – VAPH*).

#### **Article 7**

Au terme de la concertation sociale, l'affectation du personnel visée aux articles 2 et 6 de la présente convention collective de travail sera fixée. Préalablement à toute modification fondamentale de l'affectation du personnel, une concertation sociale sera organisée avec les représentants des travailleurs.

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa date de signature. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.