

**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 opvolgingssysteem, 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.

**Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement  
de la Communauté flamande (319.01)**

**Convention collective de travail du 18 avril 2023 relative à la mise à l'emploi en exécution  
de l'accord-cadre 'canal d'entrée structurel'**

En exécution du Volet II, Partie III (*Zij-)instroom en doorstroom* du Sixième accord intersectoriel flamand du 30 mars 2021 et de l'accord-cadre intersectoriel 'canal d'entrée structurel' du 1<sup>er</sup> juillet 2022, il est convenu ce qui suit :

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).

**Objet**

**Article 2**

Le canal d'entrée structurel veut donner aux personnes qui envisagent une carrière comme éducateur/accompagnateur l'opportunité de suivre un trajet de formation qualifiante rémunéré au service d'un employeur au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande.

Après avoir suivi avec succès le parcours de formation, le travailleur peut rester en service chez l'employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail.

**Communication des emplois vacants et critères d'admission**

**Article 3**

Les employeurs qui ouvrent un ou plusieurs emplois dans le cadre du canal d'entrée structurel le font connaître via les voies qui leur sont spécifiques et ils le signalent également au VDAB, au site web care-er.be et à l'asbl VIVO.

**Article 4**



Les critères d'admission pour le canal d'entrée structurel sont les suivants :

- Le candidat est sélectionné par l'employeur concerné sur la base du potentiel d'évolution du candidat vers la fonction d'éducateur/accompagnateur. L'employeur peut recourir aux outils de sélection et d'évaluation disponibles pour aider les employeurs qui sont utilisés dans d'autres trajets de formation dans le cadre de l'entrée en provenance d'autres secteurs ou de la transition.
- Le candidat doit satisfaire aux conditions d'admission dans l'enseignement pour la formation choisie.
- Le candidat ne peut pas déjà être en formation dans un trajet de formation qualifiante financé à l'aide des moyens des Fonds Maribel social ou Accords sociaux dans les secteurs non marchands.

## **Le contrat de travail**

### **Article 5**

§1<sup>er</sup>. L'employeur engage le candidat retenu dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début coïncide avec le premier jour de la formation qualifiante donnant accès à une mise à l'emploi en tant qu'éducateur/accompagnateur.

L'employeur est tenu de garder le travailleur en service durant toute la durée de la formation. Cette disposition ne porte pas atteinte aux dispositions de l'article 5, §3 et des articles 16 et 17 de la présente convention collective de travail.

§2. Ce contrat de travail peut comporter la clause suivante :

'Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le « travailleur en formation entrée structurelle » (cf. le projet canal d'entrée structurel) si le travailleur décide lui-même de mettre fin à sa formation ou s'il ne réussit pas sa formation. Ces circonstances constituent un motif suffisant pour mettre fin au contrat avec un délai de préavis légal.'

§3. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat retenu pour le projet de mise à l'emploi canal d'entrée structurel doit, le cas échéant, mettre fin à son contrat de travail auprès de l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

## **Le choix de l'opérateur de formations**

### **Article 6**

Le candidat retenu peut s'inscrire dans une école de son choix, mais uniquement pour la formation pour laquelle il a reçu l'accord de son employeur.

## **Statut du travailleur ayant un contrat de travail éducateur/accompagnateur en formation entrée structurelle**

### **Article 7**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail donne au travailleur engagé dans le cadre de ce projet le droit de suivre, avec maintien de son salaire, un trajet de formation qualifiante pour devenir éducateur/accompagnateur, dans l'enseignement de plein exercice ou l'enseignement pour adultes.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le trajet de formation dans le cadre du canal d'entrée structurel peut, de commun accord entre l'employeur et le travailleur et à la demande du travailleur, être à titre exceptionnel aussi réalisé sur base d'un temps partiel.

§2. Le travailleur engagé dans le cadre de ce projet de mise à l'emploi canal d'entrée structurel a le droit de s'absenter du travail pendant les jours de cours, les jours de stage et durant la période prévue pour les examens, à l'inclusion du temps d'étude et à l'inclusion des vacances d'automne, de Noël, de printemps et de Pâques, avec maintien de sa rémunération payée aux dates normales. Les stages sont suivis chez l'employeur du travailleur en formation, sauf les heures de stage qui, d'un point de vue réglementaire, ne peuvent pas être prestées chez l'employeur propre.

### **Article 8**

Pour les aspects qui ne sont pas abordés dans la présente CCT, le travailleur a droit à toutes les CCT sectorielles applicables.

### **Article 9**

§1<sup>er</sup>. Durant l'ensemble de la durée de formation, le travailleur est rémunéré conformément au barème sectoriel B2b. À cet égard, durant la première année d'occupation, 0 année d'ancienneté est prise en compte, en deuxième année de formation, 1 année d'ancienneté.

Le salaire suit les adaptations conventionnelles et les adaptations à l'index.

§ 2. Les primes pour les prestations irrégulières ne s'appliquent pas aux heures de dispense de prestations afin de suivre les cours et de présenter les examens.

#### **Article 10**

Les périodes d'absence telles que décrites à l'article 7 sont considérées comme étant assimilées pour ce qui concerne la prime de fin d'année et le pécule de vacances.

#### **Article 11**

La dispense de prestations de travail, prévue dans la CCT sectorielle du 9 novembre 2001 (numéro d'enregistrement: 63360/CO/319), est accordée sur la base des prestations fournies à l'exception des stages. Les modalités de prise de la dispense sont celles déterminées au niveau de l'établissement ou du service ou, à défaut, celles déterminées à l'article 6 de la CCT sectorielle du 9 novembre 2001.

#### **Article 12**

La CCT sectorielle du 29 mai 2009 (numéro d'enregistrement: 95182/CO/319.01) relative au remboursement des frais de transport modifiée par la convention collective de travail du 7 février 2023 (numéro d'enregistrement 178375/CO/319.01) sera également d'application pour les déplacements du domicile vers le site de l'établissement d'enseignement.

#### **Article 13**

Chaque candidat retenu qui débute une formation dans le projet canal d'entrée structurel reçoit, lors de la première année scolaire, une bourse d'études unique de 600 euros. Cette bourse d'étude sert d'intervention forfaitaire dans les frais de formation (droit d'inscription, matériel, syllabi, ...) et/ou pour les frais de garde des enfants.

L'employeur reçoit à cette fin le financement nécessaire de l'asbl VIVO.

### **Droit à l'accompagnement**

#### **Article 14**

L'employeur est tenu de prévoir un accompagnement et un coaching sur le lieu de travail. L'employeur a le choix de le faire en libérant du personnel propre ou en faisant appel à un coach externe. Ceci toujours dans l'optique d'un accompagnement et d'un coaching de qualité.

L'employeur reçoit une indemnité à cette fin.

### **Article 15**

Préalablement au début du premier contrat de travail dans le cadre du canal d'entrée structurel, une note est discutée au sein de l'organe local de concertation sociale. Cette note contient le choix de l'employeur au sujet de l'utilisation du personnel et les propositions concernant l'approche qualitative du coaching et le suivi annuel.

### **Procédure et modalités**

#### **Article 16**

§1<sup>er</sup>. Le travailleur concerné présente à son employeur, pour chaque année d'étude, la preuve de son inscription aux cours, dans les deux mois suivant son inscription.

§2. En outre, le travailleur devra pouvoir remettre à son employeur une attestation prouvant qu'il assiste effectivement aux cours.

#### **Article 17**

Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre la formation:

- le travailleur qui ne peut pas présenter à son employeur un(e) des attestations et certificats dont il est question à l'art.16 §1<sup>er</sup> et §2;
- le travailleur qui a été absent des cours de façon injustifiée pendant plus d'un dixième de la durée des cours;
- le travailleur qui, après une deuxième session éventuelle, n'a pas réussi pour l'année/le semestre d'étude pour laquelle/lequel il est inscrit.

### **Mise à l'emploi après la formation**

#### **Article 18**

Le travailleur qui a suivi avec succès la formation est occupé en tant qu'éducateur/accompagnateur et rémunéré au minimum selon le barème sectoriel applicable.

À ce moment, la CCT sectorielle du 14 novembre 2000 relative à la « fixation de l'ancienneté barémique » (numéro d'enregistrement: 63336/CO/319) devra également être

appliquée. Les années d'études dans le cadre du projet de mise à l'emploi sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté barémique dans la grille barémique applicable à la fonction exercée.

## **Concertation sociale**

### **Article 19**

§1<sup>er</sup>. La concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs sur la mise en œuvre de l'occupation supplémentaire dans le cadre du canal d'entrée structurel est menée au sein des organes de concertation appropriés (au conseil d'entreprise ou, à défaut, au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, lors de la concertation entre l'employeur et la délégation syndicale).

§2. Le canal structurel ne peut pas être utilisé de manière illimitée, le nombre maximum de parcours par organisation et l'échelle minimale de l'organisation sont convenus dans le cadre de la concertation sociale locale. À défaut de concertation sociale locale, le plancher est fixé à 0 trajet et le plafond à deux trajets achevés en même temps. Ceci dans le but de garantir la prestation de services de base par des collaborateurs qualifiés et la qualité des soins.

§3. Par semestre, l'employeur transmet à l'organe de concertation sociale prévu au §1<sup>er</sup> un aperçu du nombre de travailleurs en formation, de leur fonction, des services et sections où ils sont occupés et de la mise à l'emploi à l'issue de la formation. L'employeur informe également l'organe de concertation sociale sur les modifications éventuelles apportées à l'information fournie en application des articles 14 et 15 de la présente convention collective de travail.

§4. Afin d'avoir un bon système de monitoring et de suivi, l'employeur transmet, par semestre, à l'asbl VIVO un aperçu reprenant le nombre de travailleurs en formation, la formation suivie (pour devenir éducateur/accompagnateur), et indiquant si la formation s'est terminée ou non avec succès et si le contrat de travail se poursuit ou non.

## **Article 20**

Les parties conviennent explicitement que les avantages prévus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés que pour autant que le cadre réglementaire prévoie bien le financement de la mise à l'emploi.

## **Durée**

## **Article 21**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois 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.