

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2012 betreffende de tussenkomsten voor kwaliteitsbevordering op basis van de Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de socialprofitsector**

**Artikel 1.** Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de organisaties die onder het toepassingsgebied vallen van het Paritair Subcomité nr. 329.01 voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap.

**Artikel 2.** Deze overeenkomst heeft tot doel de toewijzing te bepalen van de jaarlijkse tussenkomsten voor kwaliteitsbevordering die op basis van de *Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de socialprofitsector (VIA)*, gesloten tussen de sociale partners van de socialprofitsector en de Vlaamse regering, door de Vlaamse overheid toegekend worden aan de socioculturele sector.

De VIA-tussenkomsten worden verdeeld

- hetzij door het Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media van de Vlaamse Gemeenschap (hierna afgekort DCJSM), in samenwerking met het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap, opgericht op basis van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, bij cao van 20 maart 1997, algemeen verbindend verklaard bij kb van 14 september 1997, hierna het Sociaal Fonds genoemd, vastgelegd in een beheersovereenkomst
- hetzij door de functioneel bevoegde Vlaamse overheidsadministratie die instaat voor de reguliere subsidiëring van de betrokken deelsector of organisatie(s), al dan niet in samenwerking met het Sociaal Fonds.

**Hoofdstuk 1. Tussenkomst voor organisatiesteun**

**Artikel 3.** De VIA-tussenkomsten voor het wegwerken van anomalieën, voor managementsteun, voor vorming en voor de opvang van de extra verlofdagen voor 35-44-jarigen, vastgelegd in de verschillende VIA, verminderd met het VIA-budgetdeel, bepaald in de eerste alinea van artikel 9, worden als organisatiesteun aan de organisaties toegekend.

**Artikel 4.** De organisatiesteun wordt door de organisaties gebruikt voor hun diverse verplichtingen en verantwoordelijkheden in het kader van hun organisatiebeleid en -beheer, zoals personeelsbeleid, kwaliteitsbeleid, welzijn-, milieu- en gezondheidsbeleid, communicatiebeleid, informatiebeheer, kennisbeheer, innovatiebeleid, vzw-beheer, goed bestuur, ict-beheer, logistiek beheer, voor hun vorming- en bijscholingsbeleid, voor het opvangen van de gevolgen van de afwezigheid van de werknemers wegens extra verlof tussen 35 en 45 jaar, en/of voor het wegwerken van sociale anomalieën.

De organisaties worden aangemoedigd in dat kader samen te werken.

**Artikel 5.** Een deel van de organisatiesteun, de 'VIA2-managementsteun', kan, met het oog op een efficiëntere inzet ervan, op basis van een akkoord tussen de ondertekenende sociale partners collectief toegewezen worden aan een federatie van een deelsector in plaats van aan de betrokken lidorganisaties. Die federatie bezorgt daartoe elk jaar haar ledenlijst aan het Sociaal Fonds. Het van elke betrokken organisatie 'gecollectiviseerde' bedrag wordt in mindering gebracht van haar organisatiesteun, bepaald in artikel 4.

**Artikel 6.** Het toezicht op de aanwending van de organisatiesteun gebeurt middels informatie die de werkgever jaarlijks meedeelt aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis

daarvan het preventiecomité, bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis daarvan de werknemers.

## **Hoofdstuk 2. Tussenkomst voor werkdrukvermindering**

**Artikel 7.** De tussenkomsten voor werkdrukvermindering worden als kwaliteitsmiddelen onvoorwaardelijk toegekend aan de organisaties om de gevolgen op te vangen van de afwezigheid wegens arbeidsvrijstelling van de oudere werknemers.

## **Hoofdstuk 3. Financiering syndicale premie**

**Artikel 8.** Van het VIA-budget wordt door de verdelende instanties een deel bestemd voor de financiering van de syndicale premie. Het wordt jaarlijks berekend door het aantal werknemers (personen) te vermenigvuldigen met 13 euro.

Het bedrag wordt overgemaakt aan de daartoe opgerichte beheersstructuur van de representatieve werknemersorganisaties.

## **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

**Artikel 9.** Deze overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Ze treedt in werking op 1 januari 2012.

Ze kan opgezegd worden door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap.

Sous-commission paritaire 329.01 pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande

**Convention collective de travail du 25 septembre 2012 relative aux interventions pour la promotion de la qualité sur la base des « Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de socialprofitsector »**

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant au champ d'application de la Sous-commission paritaire n° 329.01 pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande.

**Article 2.** La présente convention a pour objet de fixer l'attribution des interventions annuelles pour la promotion de la qualité, octroyées par les pouvoirs publics flamands au secteur socioculturel, sur la base des « Vlaamse Intersectorale Akkoorden voor de socialprofitsector » (VIA) (Accords intersectoriels flamands pour le secteur social marchand), conclus entre les partenaires sociaux du secteur social marchand et les pouvoirs publics flamands.

Les interventions VIA sont attribuées :

- soit par le Département Culture, Jeunesse, Sports et Média de la Communauté flamande (abrégé ci-après en DCJSM), en collaboration avec le Fonds de sécurité d'existence du secteur socioculturel de la Communauté flamande, institué sur la base de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, par la cct du 20 mars 1997, rendue obligatoire par AR du 14 septembre 1997, dénommé ci-après le Fonds social, comme établi dans un contrat de gestion
- soit par l'administration flamande compétente fonctionnelle, chargée de la subvention régulière des sous-secteur ou organisation(s) concerné(e)s, en collaboration ou non avec le Fonds social.

**Chapitre 1<sup>er</sup>. Intervention pour le soutien organisationnel**

**Article 3.** Les interventions VIA pour la suppression des anomalies, l'aide à la gestion, la formation et l'octroi de jours de congé supplémentaires aux 35-44 ans, fixées dans les différents VIA, réduites de la partie du budget VIA définie à l'alinéa premier de l'article 9, sont considérées comme des soutiens organisationnels octroyés aux organisations.

**Article 4.** Les organisations affectent le soutien organisationnel à leurs diverses obligations et responsabilités dans le cadre de leurs stratégie et gestion organisationnelles, telles que la gestion des ressources humaines, la politique de qualité, les politiques de bien-être, qualité de l'environnement et santé, la stratégie de communication, la gestion de l'information, la gestion des connaissances, la politique d'innovation, la gestion d'ASBL, la bonne gouvernance, la gestion des TIC, la gestion logistique, la formation et le recyclage, la compensation des conséquences de l'absence des travailleurs dans le cadre des congés supplémentaires entre 35 et 45 ans, et/ou la suppression des anomalies sociales. Les organisations sont encouragées à collaborer entre elles dans cette optique.

**Article 5.** Une partie du soutien organisationnel, l'aide à la gestion VIA2, peut, en vue d'une plus grande efficacité et sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux signataires, être attribuée collectivement à une fédération d'un sous-secteur plutôt qu'aux différentes organisations concernées. Pour ce faire, la fédération communique, chaque année, sa liste de

2

membres au Fonds social. Le montant « collectivisé » de chaque organisation est déduit de son soutien organisationnel, visé à l'article 4.

**Article 6.** Le contrôle de l'affectation du soutien organisationnel s'effectue par le biais de l'information que l'employeur communique annuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité de prévention ou, à défaut, à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs.

## **Chapitre 2. Intervention pour l'allègement de la charge de travail**

**Article 7.** Les interventions pour l'allègement de la charge de travail, en tant que moyens qualitatifs, sont octroyées de manière inconditionnelle aux organisations, afin de compenser les conséquences de l'absence des travailleurs âgés, dans le cadre des dispenses de prestations de travail.

## **Chapitre 3. Financement de la prime syndicale**

**Article 8.** Les instances chargées de la répartition réserveront une partie du budget VIA au financement de la prime syndicale. Cette partie se calcule annuellement en multipliant le nombre de travailleurs (personnes) par 13 euros.

Le montant est transféré à la structure de gestion des organisations représentatives des travailleurs, instituée à cet effet.

## **Chapitre 4. Dispositions finales**

**Article 9.** La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012. 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 Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande.