

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 2011

Convention collective de travail du 11 avril 2011

Vormingsproject tot verpleegkundigen

Projet de formation en art infirmier

Gezien punt 6 van het meerjarenplan van 1 maart 2000 voorziet in een "vormingsproject voor verpleegkundigen", wordt het volgende overeengekomen.

Vu le plan pluriannuel du 1^{er} mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Artikel 1 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten en die vallen onder de toepassing van het federale meerjarenplan van 1 maart 2000 met name de werkgevers en de werknemers van de privé-ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de rustoorden voor bejaarden en de rust- en verzorgingstehuizen, de diensten voor thuisverpleging, de revalidatiecentra, de wijkgezondheidscentra en de centra bloedtransfusie van het Belgische Rode Kruis

Article 1er – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortissant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 notamment les employeurs et les travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation, les maisons médicales et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de diensten voor beschut wonen.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux travailleurs des services pour l'habitation protégée.

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

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

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die voldoen aan de criteria bepaald in artikel 3, het recht op een wijziging van de aard van hun prestaties met behoud van het loon. Deze wijziging bestaat in het volgen, gedurende maximum drie jaar, van een opleiding tot verpleegkundige (gebrevetteerde, gediplomeerde, gegradueerde of bachelor) in het voltijds onderwijs of van het onderwijs voor sociale promotie.

Art. 2. La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum trois ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Toelatingscriteria

Art. 3. De toelatingscriteria tot de opleiding zijn de volgende :

- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs :
- diploma hoger algemeen onderwijs (DHAO) of gelijkgesteld voor de hogere studies (graduaat) of
- diploma hoger beroepssecundair onderwijs (DHBO) voor het aanvullend beroepsonderwijs.
- thans tenminste halftijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst die de duur van de opleiding overlapt in een instelling die behoort tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren bedoeld in artikel 1;
- niet reeds in het bezit zijn van het diploma van gebrevetteerde, gediplomeerde, gegraduateerde of bachelor in de verpleegkundige;
- anciënniteitsvoorwaarde : onmiddellijk voor het aanvatten van de opleiding een minimumervaring van 3 jaar opgedaan hebben in één of meerdere instellingen die behoren tot de zogenaamde "federale" gezondheidssectoren, bedoeld in artikel 1;
- geslaagd zijn in de selectieproef ingericht door de gewestelijke tewerkstellingsdiensten;
- zich inschrijven voor de opleiding vóór 15 september 2011, behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde Raad van Beheer.

Critères d'accès

Art. 3. Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou assimilé pour les études supérieures (graduat) ou
- certificat d'études de 6^{ème} année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs dits "fédéraux" de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience précédent immédiatement l'entrée en formation de minimum 3 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs dits "fédéraux" de la santé visés à l'article 1^{er};
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi;
- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2011, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten op basis van een formulier ad hoc ondertekend door de betrokken werknemer waarbij een tewerkstellingsattest is gevoegd, ondertekend door zijn werkgever.

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de Raad van Beheer van het Fonds een orde van prioriteit op de kandidaturen toepassen voor de toegang tot opleiding.

Statuut

Art. 4. De werknemer die voldoet aan de bovenvermelde toelatingscriteria heeft het recht afwezig te zijn per schooljaar vanaf het begin ervan tot 30 juni van het volgende kalenderjaar (jaarlijkse vakantie niet inbegrepen) met behoud van zijn normaal loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken die eventueel vereist zijn buiten de instelling waar hij tewerkgesteld is. Onder normaal loon wordt verstaan het geïndexeerd bruto baremaloon, rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaalverhogingen.

In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie.

De collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est joint une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Statut

Art. 4. Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.

La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procedure en modaliteiten

Art. 5. Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever, voor ieder studiejaar het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling in de zin van de reglementering op het betaald educatief verlof).

De aanvraag betreffende een schooljaar moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste op 31 oktober van het betreffende jaar.

De werknemer zal bovendien aan zijn werkgever de getuigschriften van nauwgezetheid voorleggen die door de onderwijsinstelling worden afgeleverd aan het einde van ieder kwartaal, in de zin van de reglementering op het betaald educatief verlof; indien hij niet in het bezit is van dit document is de werkgever gerechtigd het recht op loon voor het volgende kwartaal te ontfangen.

Verliest het recht op betaalde afwezigheid :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan;
- de werknemer die, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het raam van een statuut van uitzendarbeid;

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van het verlof wordt uitgeoefend door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten.

- de werknemer die na de tweede zitting niet is geslaagd voor het studiejaar waarvoor hij is ingeschreven (dubbelen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de hierna vermelde Raad van Beheer).

Procédure et modalités

Art. 5. Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).

La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Vervanging van de werknemer in opleiding

Art. 6. De werknemer in opleiding wordt vervangen door een werknemer die in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Deze overeenkomst zal de volgende clausule bevatten : "De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van punt 6 van het meerjarenplan voor de gezondheidssector van 1 maart 2000. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies, na een wettelijke opzegtermijn van maximum drie maanden".

Art. 7. De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan de Raad van Beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten" opgericht door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 oktober 2007 geregistreerd onder het nummer 85869/CO/330 (koninklijk besluit van 30 juli 2008 – Belgisch Staatsblad van 3 september 2008)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2010 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten betreffende het vormingsproject tot verpleegkundigen, geregistreerd onder het nummer 99411/CO/330

Duur

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 maart 2010 en treedt buiten werking op 30 september 2014.

Remplacement du travailleur en formation

Art. 6. Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal de trois mois maximum".

Art. 7. L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créée par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 8 octobre 2007, enregistrée sous le numéro 85869/CO/330 (arrêté royal du 30 juillet 2008 – Moniteur belge du 3 septembre 2008).

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 31 mars 2010 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 99411/CO/330

Durée

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 mars 2010 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2014.