

Comité A.	Comité A.
<p>Protocole d'accord du 24.02.2022 relatif au projet pilote de formation en vue de l'obtention du titre d'aide-soignant ou d'infirmier pour des travailleurs du secteur public local dans le cadre d'une activité ne relevant pas du secteur de soins, nommé « Accès A ».</p> <p>Article 1er.</p> <p>Le présent protocole d'accord est conclu en exécution du point 4 d) de l'Accord social secteurs fédéraux de soins et du protocole d'accord n°227/1 relatif aux négociations menées le 23 février 2021 au sein du comité commun à l'ensemble des services publics.</p> <p>Article 2.</p> <p>Pour l'application du présent protocole d'accord, on entend par:</p> <ul style="list-style-type: none"> • « secteurs de soins » : les hôpitaux, les maisons de soins psychiatriques, les initiatives d'habitation protégée, les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les services de soins infirmiers à domicile, les maisons médicales et les centres de revalidation, les centres de soins de jour; • « travailleurs » : le personnel ouvrier et employé. • « établissement d'enseignement » : les établissements d'enseignement organisés, subsidiés ou reconnus par une Communauté. 	<p>Protocolakkoord van 24.02.2022 betreffende het proefproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige voor werknemers van de lokale openbare sector in een activiteit die niet behoort tot de zorgsector, genaamd "Instroom A".</p> <p>Artikel 1.</p> <p>Dit protocolakkoord wordt gesloten in uitvoering van punt 4 d) van het Sociaal akkoord federale zorgsectoren en het protocol van akkoord nr. 227/1 betreffende de onderhandelingen die op 23 februari werden gevoerd in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten .</p> <p>Artikel 2.</p> <p>Voor de toepassing van dit protocolakkoord wordt bedoeld onder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "zorgsectoren": de ziekenhuizen, de psychiatrische verzorgingstehuizen, de initiatieven van beschut wonen, de rustoorden voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen, de diensten voor thuisverpleging, de wijkgezondheidscentra en de revalidatiecentra, de dagverzorgingscentra; • "werknemers": het werklieden- en bediendepersoneel. • "onderwijsinstelling": de onderwijsinstellingen georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door een Gemeenschap.
But	Doel
<p>Article 3.</p> <p>Le présent protocole d'accord a pour objectif d'inciter des travailleurs du secteur public local exerçant une activité ne relevant pas du secteur de soins à commencer une nouvelle carrière dans un emploi qualifié d'aide-soignant ou d'infirmier.</p> <p>Dans ce but, l'opportunité leur est offerte de suivre une formation d'aide-soignant ou d'infirmier en suivant un trajet de formation à temps plein (infirmier) ou à temps partiel (aide-soignant) avec maintien de la rémunération.</p> <p>La formation doit être suivie dans un établissement d'enseignement.</p>	<p>Artikel 3.</p> <p>Dit protocolakkoord heeft tot doel werknemers van de lokale openbare sector in een activiteit die niet behoort tot de zorgsector, aan te moedigen een nieuwe loopbaan in een gekwalificeerd zorgberoep (zorgkundige of verpleegkundige) te beginnen.</p> <p>Zij krijgen de kans om een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen via een voltijds (verpleegkundige) of deeltijds (zorgkundige) opleidingstraject met behoud van loon.</p> <p>De opleiding moet worden gevolgd in een onderwijsinstelling.</p>
Critères d'accès	Toelatingsvoorwaarden
<p>Article 4.</p>	<p>Artikel 4.</p>

§ 1er. Les critères d'admission au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier « Accès A », qui doivent être remplies au 31 août de l'année au cours de laquelle le travailleur est admis à suivre la formation, sont les suivantes :

1° Répondre aux conditions d'accès à l'enseignement que le travailleur souhaite suivre;

2° Etre occupé au moins à mi-temps dans le secteur public local dans une activité ne relevant pas du champ d'application du secteur de soins comme décrits dans l'article 2 ;

3° Etre occupé comme statutaire, avoir un contrat à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée qui dépasse la durée de la formation ;

4° Avoir une expérience de travail de minimum 3 ans dans le secteur public ;

5° Avoir au début de la formation une perspective de carrière de 5 ans par année d'études.

6° Ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel social ou les accords sociaux du secteur non-marchand.

7° Ne pas disposer d'un diplôme de master.

8° Introduire sa candidature au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier Accès A dans les délais et conformément à la procédure définis chaque année par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public.

9° S'engager à exercer après la réussite de la formation durant au moins 5 ans comme aide-soignant ou infirmier (à temps plein ou partiel).

§ 2. Outre les conditions fixées par le § 1, le travailleur ne peut participer au projet que pour autant qu'il soit sélectionné par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public.

La sélection

Article 5.

Le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public est chargé de sélectionner ou d'organiser la sélection des candidats admis à suivre la formation.

§ 1. De toelatingsvoorwaarden voor het proefproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige «Instroom A » aan dewelke moet worden voldaan op 31 augustus van het jaar tijdens welk de werknemer de toelating krijgt de opleiding te volgen, zijn de volgende:

1° Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen;

2° Ten minste halftijds tewerkgesteld zijn in de openbare lokale sector in een activiteit die niet behoort tot de zorgsector zoals omschreven in artikel 2 ;

3° Tewerkgesteld zijn als statutair, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die de duur van de opleiding overschrijdt;

4° Minstens 3 jaar werkervaring in de openbare sector kunnen aantonen.

5° Bij de aanvang van de opleiding nog een voorziene loopbaan hebben van 5 jaar per studiejaar.

6° Niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van fondsen sociale Maribel of sociale akkoorden voor non-profitsectoren.

7° Niet in het bezit zijn van een masterdiploma.

8° Zijn kandidatuur indienen voor het pilootproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige Instroom A binnen de termijnen en overeenkomstig de procedure jaarlijks bepaald door het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.

9° Zich ertoe verbinden na het slagen in de opleiding minstens 5 jaar te zullen werken als zorgkundige of verpleegkundige (voltijds of halftijds).

§ 2. Bovenop de voorwaarden bepaald in § 1, kan de werknemer slechts toegelaten worden tot het opleidingsproject indien hij door het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector geselecteerd wordt.

De selectie

Artikel 5.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector wordt belast met het selecteren of het organiseren van de selectie van de

Le Comité de gestion détermine les critères de sélection et fixe le nombre de candidats admis à suivre la formation en fonction des moyens financiers disponibles.

Article 6.

Le Comité de gestion du Fonds Maribel social du Secteur public notifie au candidat la décision motivée relative à l'acceptation ou au rejet de sa candidature.

Une copie de la décision motivée est notifiée à l'employeur.

Statut du travailleur en formation

Art. 7. § 1^{er}. Le présent protocole d'accord instaure en faveur du travailleur qui suit une formation dans le cadre de ce projet de formation un droit à une modification de la nature de ses prestations avec maintien de la rémunération.

Pendant la formation il a droit à la modification de la nature de ses prestations qui consistent à suivre, un trajet de formation à plein temps (infirmier) ou partiel (aide-soignant), visant à obtenir un brevet ou un diplôme de bachelier en soins infirmiers ou une qualification d'aide-soignant.

§ 2. Le droit prévu par § 1^{er} prend cours le premier jour de l'année scolaire, de l'année académique ou du module suivi(e) par le travailleur et prend fin le dernier jour de la première session d'examens ou du module.

Si le travailleur doit présenter une seconde session, il bénéficie du droit prévu au § 1^{er}.

Si le travailleur doit effectuer des stages après la fin de la première session, il bénéficie du droit prévu au § 1^{er}.

Article 8.

§ 1. Sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7, § 2, alinéa 2, l'employeur peut exiger que le travailleur bénéficiaire du droit prévu à l'article 7, §1 du présent protocole d'accord effectue des prestations de travail soit pendant le mois de juillet soit pendant le mois d'août ou de septembre.

L'employeur doit octroyer, entre la fin de l'année scolaire en cours et le début de l'année scolaire suivante, au

kandidaten die aanvaard worden om de opleiding te volgen.

Het Beheerscomité stelt de selectiecriteria vast en bepaalt het aantal kandidaten dat kan aanvaard worden in functie van de beschikbare financiële middelen.

Artikel 6.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector betekent aan de kandidaat de gemotiveerde beslissing betreffende het al dan niet aanvaarden van zijn kandidatuur.

Een afschrift van de gemotiveerde beslissing wordt aan de werkgever betekend.

Statuut van de werknemer in opleiding

Artikel 7. § 1. Dit protocolakkoord verleent aan de werknemer die een opleiding volgt in het kader van dit opleidingsproject, het recht op een wijziging van de aard van zijn prestaties met behoud van het loon.

Gedurende de opleiding heeft hij het recht op de wijziging van de aard van zijn prestaties die bestaat uit het volgen van een opleiding, in het kader van een voltijds (verpleegkundige) of een deeltijds opleidingstraject (zorgkundige), met het oog op het behalen van een brevet of een diploma van bachelor in de verpleegkunde of een getuigschrift van zorgkundige.

§ 2. Het recht bedoeld in § 1 neemt een aanvang op de eerste dag van het schooljaar, het academiejaar of de module, gevolgd door de werknemer en eindigt op de laatste dag van de eerste zitting of van de module.

Indien de werknemer een tweede zitting moet afleggen, behoudt hij het recht bedoeld in § 1.

Indien de werknemer stages moet verrichten na het einde van de eerste zitting, behoudt hij het recht bedoeld § 1.

Artikel 8.

§ 1. Onder voorbehoud van de toepassing van de bepalingen van artikel 7, § 2, tweede lid, kan de werkgever eisen dat de werknemer, die van het recht bedoeld in artikel 7 §1 van dit protocolakkoord geniet, werkt ofwel tijdens de maand juli ofwel tijdens de maand augustus of september.

Tussen het einde van het lopende schooljaar en het begin van het volgende schooljaar, moet de

<p>travailleur en formation dans ce projet, les jours de congés de vacances annuelles auxquels il peut prétendre.</p> <p>Si le travailleur doit présenter une seconde session, il bénéficie d'une priorité pour prendre ses jours de congés de vacances annuelles durant le mois d'août.</p> <p>§ 2. Les travailleurs qui sont admis à suivre la formation à temps plein d'infirmier, doivent prendre leurs jours de congé de l'année au cours de laquelle ils ont été admis à suivre la formation avant le début de l'année scolaire ou académique.</p> <p>Si les jours de congés de vacances annuelles ne peuvent pas être pris avant le début de l'année scolaire ou académique, le travailleur a le droit de les prendre durant les mois de juillet et/ou août de l'année suivant l'année dans laquelle il a commencé la formation.</p> <p>Article 9.</p> <p>Le travailleur statutaire dont la candidature est retenue pour suivre la formation est considéré, pendant la période durant laquelle il peut invoquer le bénéfice de l'article 3 du présent protocole d'accord, comme étant en activité de service pour l'application des dispositions régissant son occupation.</p> <p>Article 10.</p> <p>Pendant la période de formation, l'employeur paye au travailleur concerné, si d'application chez l'employeur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sa rémunération brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques; • l'allocation de fin d'année; • le pécule de vacances; • tous les avantages sociaux octroyés au personnel de l'employeur, tels que les chèques-repas, l'assurance pension complémentaire, etc. <p>Pendant la période de formation, le travailleur qui suit une formation à temps plein n' a pas droit aux indemnités pour prestations irrégulières ni aux indemnités de nuit, de samedi, de dimanche et de jours fériés.</p>	<p>werkgever aan de werknemer in opleiding in dit project, de dagen van jaarlijks verlof toekennen waarop de werknemer aanspraak kan maken.</p> <p>Indien de werknemer een tweede zittijd moet afleggen, geniet hij van een voorrang om zijn dagen jaarlijks verlof op te nemen tijdens de maand augustus.</p> <p>§ 2. De werknemers, die aanvaard worden om de voltijdse opleiding tot verpleegkundige te volgen, moeten hun verlofdagen van het jaar tijdens welk zij de toelating krijgen de opleiding te volgen, opnemen voor de aanvang van het schooljaar of het academiejaar.</p> <p>Indien de dagen jaarlijks verlof niet kunnen opgenomen worden vóór de aanvang van het schooljaar of het academiejaar, heeft de werknemer het recht om deze te nemen in de maanden juli en/of augustus van het jaar volgend op het jaar waarin hij de opleiding heeft aangevat.</p> <p>Artikel 9.</p> <p>De statutaire werknemer van wie de kandidatuur aanvaard is om de opleiding te volgen wordt, tijdens de periode gedurende welke hij de bepalingen van artikel 3 van dit protocolakkoord kan invoeren en ten aanzien van de bepalingen die zijn tewerkstelling beheersen, beschouwd als zijnde in de positie van dienstactiviteit.</p> <p>Artikel 10.</p> <p>Tijdens de periode van opleiding, betaalt de werkgever aan de betrokken werknemer, indien van toepassing bij de werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zijn geïndexeerd brutoloon rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaalverhogingen; • de eindejaarstoelage; • het vakantiegeld; • alle sociale voordelen toegekend aan het personeel van de werkgever, zoals maaltijdcheques, verzekering bijkomend pensioen, enz. <p>Tijdens de periode van opleiding, heeft de werknemer die een voltijdse opleiding volgt, geen recht op de vergoedingen wegens onregelmatige prestaties noch op de vergoedingen voor zaterdagwerk, zondagwerk en werk op feestdagen.</p>
--	---

Pour les déplacements du domicile à l'établissement d'enseignement et/ou au lieu de stage, l'employeur paye au travailleur l'intervention prévue en vertu de la réglementation applicable chez l'employeur en ce qui concerne les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Procédure et modalités

Article 11.

Pour bénéficier du droit prévu à l'article 10, le travailleur en formation doit communiquer à son employeur les documents suivants :

1° Dans les 15 jours du début de l'année scolaire, de l'année académique ou du module, une attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement d'enseignement dans lequel il suit la formation;

2° Dans les 15 jours suivant la fin de chaque trimestre scolaire (Noël, Pâques et fin d'année scolaire), une attestation d'assiduité délivrée par l'établissement d'enseignement;

3° Dans les 15 jours de la fin de l'année scolaire, de l'année académique ou du module, l'attestation de réussite. Si le travailleur doit présenter une seconde session, il remet à l'employeur, dans les 15 jours de la fin de la première session, une attestation précisant qu'il doit présenter une seconde session et dans les 15 jours de la fin de la seconde session, il lui remet une attestation de réussite ou de non - réussite de l'année scolaire, de l'année académique ou du module.

Article 12.

§ 1^{er}. L'employeur peut suspendre le paiement de la rémunération visée à l'article 10 aussi longtemps que le travailleur ne lui a pas remis un des documents visés à l'article 11.

§ 2. L'employeur est tenu d'envoyer au Fonds Maribel social du Secteur public les attestations que le travailleur lui a remises en application de l'article 11, et ce, dans les 30 jours suivant la fin de chaque trimestre scolaire (Noël, Pâques et fin d'année scolaire).

§ 3. Le Fonds Maribel social du Secteur public peut suspendre le paiement de l'intervention financière à l'employeur si celui-ci n'a pas transmis les documents visés au § 2.

Voor de verplaatsingen van de woonplaats naar de onderwijsinstelling en/of naar de stageplaats, betaalt de werkgever aan de werknemer de tussenkomst voorzien bij reglementering toepasselijk bij de werkgever inzake verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats.

Procedure en modaliteiten

Artikel 11.

Om van het recht voorzien in artikel 10 te genieten, moet de werknemer in opleiding aan zijn werkgever de volgende documenten overhandigen:

1° Binnen de 15 dagen te rekenen vanaf de aanvang van het schooljaar, het academiejaar of de module, een attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling waarbinnen hij de opleiding volgt;

2° Binnen de 15 dagen na het einde van ieder trimester (Kerstmis, Pasen en einde van het schooljaar), een attest van nauwgezetheid afgeleverd door de onderwijsinstelling;

3° Binnen de 15 dagen na het einde van het schooljaar, het academiejaar of de module, een beoordelingsattest. Indien de werknemer een tweede zitting moet afleggen, overhandigt hij aan de werkgever, binnen de 15 dagen na het einde van de eerste zitting, een attest waaruit blijkt dat hij een tweede zitting moet afleggen. Binnen de 15 dagen na het einde van de tweede zitting, overhandigt hij een attest van slagen of niet-slagen van het schooljaar, het academiejaar of de module.

Artikel 12.

§ 1. De werkgever kan de uitbetaling van het loon bedoeld in artikel 10 schorsen zolang de werknemer hem een van de documenten vermeld in artikel 11 niet heeft overhandigd.

§ 2. De werkgever is ertoe gehouden de attesten die de werknemer hem in toepassing van artikel 11 heeft overhandigd, binnen de 30 dagen na het einde van ieder trimester (Kerstmis, Pasen en einde van het schooljaar) te bezorgen aan het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector.

§ 3. Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector kan de betaling van de financiële tussenkomst aan de werkgever schorsen indien de werkgever de documenten bedoeld in § 2 niet heeft bezorgd.

Article 13.

§ 1^{er}. Le travailleur perd définitivement le droit à l'absence ou à l'activité de service rémunérée visée par le présent protocole d'accord :

- lorsqu'il s'est absenté irrégulièrement des cours pendant plus d'un dixième de leur durée au cours d'un trimestre.

Le travailleur perd le droit à partir du premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel se situent ces absences irrégulières.

- lorsque, après acceptation de sa candidature, il se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salariée ou dans le cadre d'un travail intérimaire.

Le travailleur perd le droit à partir du jour où il commence la nouvelle activité.

- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'études dans laquelle il s'est inscrit.

Le travailleur perd le droit à partir de la fin de l'année scolaire ou de l'année académique non réussie, sous réserve des dispositions du § 2 du présent article.

§ 2. Pour le travailleur qui n'a pas réussi l'année scolaire ou l'année académique dans laquelle il est inscrit et dans les cas exceptionnels dûment motivés par écrit dans un courrier adressé par le travailleur au Comité de gestion, celui-ci peut décider d'octroyer au travailleur l'autorisation de recommencer l'année scolaire ou l'année académique non réussie. Seules peuvent être invoquées des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur. Le Comité de gestion notifie la décision motivée à l'employeur et au travailleur.

Article 14.

L'employeur ne peut pas s'opposer à l'introduction de la candidature d'un de ses travailleurs.

Si l'employeur estime qu'un nombre trop élevé de ses travailleurs introduisent leur candidature et qu'une réponse favorable à leur candidature provoquera des problèmes organisationnels dans son institution, il peut soumettre la situation au comité de concertation compétent pour son institution. L'avis de ce comité est transmis au Comité de gestion du Fonds Maribel social du Secteur public dans les 5 jours suivant la date fixée par le Comité. Le Comité de gestion prend et motive la décision.

Artikel 13.

§ 1. De werknemer verliest definitief het recht op de bezoldigde afwezigheid of dienstactiviteit voorzien in dit protocolakkoord :

- indien hij tijdens een trimester ongewettigd afwezig is geweest in de lessen voor meer dan één tiende van de duur ervan.

De werknemer verliest dit recht vanaf de eerste dag van het kwartaal volgend op dit tijdens welk de ongewettigde afwezigheden zich voordeden.

- indien hij, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het kader van uitzendarbeid.

De werknemer verliest het recht vanaf de dag waarop hij de nieuwe activiteit start.

- de werknemer die niet is geslaagd voor het studiejaar waarvoor hij is ingeschreven.

De werknemer verliest het recht vanaf het einde van het schooljaar of het academiejaar waarin hij niet is geslaagd onder voorbehoud van de bepalingen in § 2 van dit artikel.

§ 2. Voor de werknemer die niet geslaagd is voor het school- of academiejaar waarvoor hij is ingeschreven en in uitzonderlijke gevallen behoorlijk gemotiveerd in een schrijven van de werknemer gericht aan het Beheerscomité, kan dit beslissen aan de werknemer de toelating te geven om het niet geslaagde school- of academiejaar te herbeginnen. Enkel omstandigheden buiten de wil van de werknemer kunnen ingeroepen worden. Het beheerscomité betekent de gemotiveerde beslissing aan de werkgever en aan de werknemer.

Artikel 14.

De werkgever kan zich niet verzetten tegen het indienen van de kandidatuur door een van zijn werknemers.

Indien de werkgever van oordeel is dat een te groot aantal werknemers van zijn instelling hun kandidatuur neerleggen en dat een gunstig antwoord op hun kandidatuur organisatorische problemen op het niveau van zijn instelling zou scheppen, kan hij de toestand aan het advies van het overlegcomité bevoegd voor zijn instelling voorleggen. Het advies van dit comité wordt aan het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector doorgestuurd binnen de 5 dagen volgend op de datum vastgelegd door het Comité. Het Beheerscomité neemt en motiveert de beslissing.

Remplacement du travailleur en formation

Article 15.

§ 1er. Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Ce contrat contiendra la clause suivante : « L'engagement du travailleur a lieu dans le cadre du projet pilote de formation en vue de l'obtention du titre d'aide-soignant ou d'infirmier pour des travailleurs du secteur public local dans le cadre d'une activité ne relevant pas du champ d'application du secteur fédéral de la santé ou des secteurs des soins et du bien-être en dehors du secteur de la santé, nommé « Accès A ». ».

Il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé, au motif suffisant de fin de la formation, à l'issue d'un délai de préavis légal.

§ 2. Par trimestre et par travailleur à temps plein engagé en remplacement du travailleur qui bénéficie du droit prévu par l'article 3 du présent protocole d'accord, l'employeur bénéficie à charge du Fonds Maribel social du Secteur public d'une intervention maximale de 40.000 euro sur base annuelle. L'intervention est adaptée en fonction de l'horaire réel hebdomadaire de travail et de la date d'entrée et de sortie de service du remplaçant.

Le Comité de gestion peut adapter ce montant en fonction des moyens disponibles.

Le Fonds Maribel social du Secteur public détermine les modalités concrètes de liquidation de cette intervention.

Article 17.

Le Comité de gestion du Fonds Maribel social du Secteur public est chargé de prendre toutes les mesures concrètes permettant l'exécution du projet de formation visé par le présent protocole d'accord.

Deux équivalents temps plein seront affectés aux projets pilotes Accès A et Accès B. Ils sont chargés de suivre les candidats tout au long de leur formation, de les aider dans leur intégration à l'environnement scolaire et de les assister en fonction des besoins exprimés. Ces collaborateurs pourront également être chargés de tâches administratives.

Vervanging van de werknemer in opleiding

Artikel 15.

§ 1. De werknemer in opleiding wordt vervangen door een werknemer aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Deze overeenkomst bevat volgende clausule: "De aanwerving van de werknemer geschiedt in het kader van het proefproject opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige voor werknemers van de lokale openbare sector in een activiteit die niet behoort tot het toepassingsgebied van de federale gezondheidssector of de zorg- en welzijnssectoren, genaamd "Instroom A"."

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer, met als voldoende reden het einde van de opleiding, na een wettelijke opzegtermijn.'

§ 2. Per kwartaal en per voltijdse werknemer aangeworven ter vervanging van de werknemer die van het recht bedoeld in artikel 3 van dit protocolakkoord geniet, ontvangt de werkgever, van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector, een tussenkomst van maximaal 40.000 euro op jaarbasis. De tussenkomst wordt aangepast in verhouding tot de contractuele wekelijkse arbeidsduur en de datum van in- en uitdiensttreding van de vervanger.

Het Beheerscomité kan dit bedrag aanpassen in functie van de beschikbare middelen.

Het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector bepaalt de concrete uitbetalingsmodaliteiten van deze tussenkomst.

Artikel 17.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector wordt belast met de concrete maatregelen die de uitvoering van het opleidingsproject bedoeld in dit protocolakkoord mogelijk maken.

Twee voltijdse equivalenten worden toegewezen aan de pilootprojecten Instroom A en Instroom B. Zij worden belast met het opvolgen van de kandidaten tijdens de gehele duur van hun opleiding, het helpen bij hun integratie in de schoolomgeving en het bijstaan in functie van de te kennen gegeven behoeften. Die medewerkers kunnen worden belast met administratieve taken.

Article 18.

Le présent accord - cadre entre en vigueur le jour de sa signature. Il s'applique à partir de l'année scolaire 2022.

Artikel 18.

Dit protocolakkoord treedt in werking op de datum van ondertekening. Het wordt toegepast vanaf het schooljaar 2022.