



EISENCAHIER VOOR EEN TIENDE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO (2012-2014)

21 december 2011

Situering van het eisencahier

CAO IX was een cao die als louter kwalitatief werd aanzien omdat hij zeer beperkte financiële inspanningen vergde. In hun eisencahier voor deze cao kondigden de onderwijsvakbonden al aan dat zij in hun volgend eisencahier ook **financiële eisen** zouden stellen. Dat gebeurt in dit eisencahier dan ook. De belangrijkste eis die wordt gesteld, betreft de verhoging van de eindejaarstoelage. Daarnaast worden er ook eisen gesteld aangaande de uitbetaling van het salaris van de maand december, de uitbetaling en de berekening van het vakantiegeld en de bezoldiging van prestaties die het minimum dat vereist is voor een volledige opdracht, overschrijden.

Naast de financiële eisen worden ook een aantal eisen gesteld die al aan bod kwamen in het vorig eisencahier. Het betreft dan vooral eisen die verband houden met de **omkadering van de scholen**. De onderwijsvakbonden blijven vaststellen dat de middelen die bestemd zijn voor het lesgeven op schoolniveau gebruikt worden voor het uitvoeren van andere taken. De belangrijkste reden hiervoor is dat de overheid de afgelopen twintig jaar onvoldoende heeft geïnvesteerd in het onderwijs. Nieuwe taken en nieuwe verplichtingen gingen zelden gepaard met het toekennen van middelen voor deze nieuwe taken en verplichtingen. Zo werden de scholen verplicht om de middelen die ze kregen voor het realiseren van hun kerndoel aan te wenden voor andere doelen. Scholen kregen in toenemende mate lokale autonomie, maar niet de middelen om deze autonomie waar te maken.

Aangaande de **loopbaan van het personeel** worden geen eisen gesteld. De onderwijsvakbonden stellen vast dat de minister van onderwijs, op hun vraag, het loopbaandebat heeft opgestart. De onderwijsvakbonden bevestigen dat zij de doelstelling van dat debat ten gronde onderschrijven. Zij vragen wel de bijzondere aandacht voor de uitstapregeling en dit in het licht van het regeerakkoord dat op federaal niveau werd afgesloten. Er moet snel duidelijkheid geboden worden aan de personeelsleden zodat zij op een ordentelijke manier het einde van hun loopbaan kunnen plannen.

De onderwijsvakbonden stellen vast dat de **werkdruk** in het onderwijs stelselmatig blijft toenemen en dit niettegenstaande er in het verleden, naar aanleiding van cao's, initiatieven werden genomen om deze te verminderen. De redenen hiervoor zijn verscheiden en de verantwoordelijkheden gedeeld. Werkdruk brengt in ieder geval stress mee en stress leidt tot burn-out. De onderwijsvakbonden vragen de overheid dat zij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk in de scholen de middelen verschaft die het mogelijk maken deze stress te meten zodat een actieplan kan worden opgesteld om deze stress te verminderen.

De besparingen van de Vlaamse overheid en bijkomende eisen leggen ook steeds meer druk op werkingsmiddelen van de scholen. Zo stijgt ook op schoolniveau de druk om te besparen op het **arbeiderspersoneel**. De druk om taken uit te besteden of te besparen op (loon)kosten van dat personeel verhoogt dus. Voor het arbeiderspersoneel kiezen wij resoluut voor de tewerkstelling binnen het onderwijs. Daarnaast zijn de verhoging van de koopkracht en het behouden en versterken van de kwalitatieve dienstverlening, de twee andere belangrijke prioriteiten.

In dit eisencahier worden geen eisen opgenomen met betrekking tot de **omkadering van de internaten**. De onderwijsvakbonden herinneren de overheid aan haar engagement om de oude regelgeving met inbegrip van de verouderde normen die nu van toepassing zijn, te vervangen door een nieuwe aangepaste en realistische regelgeving. Zij herhalen dat in deze nieuwe regelgeving er ook voldoende aandacht moet gaan naar het zorgaspect en naar de taakbelasting van de personeelsleden.

De onderwijsvakbonden zijn tevreden over de zeer snelle en correcte uitvoering van de meeste punten van **cao IX**. Een aantal punten is echter nog niet uitgevoerd. De onderwijsvakbonden vragen de minister van onderwijs om snel werk te maken van de punten die nog moeten uitgevoerd worden. In dat kader vragen de onderwijsvakbonden ook aandacht voor twee **anomalieën**.

Concrete eisen

1. Bezoldigings- en prestatieregeling

- 1.1 De eindejaarstoelage van de statutaire personeelsleden van het onderwijs moet gealigneerd worden op deze van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

De eindejaarstoelage van het contractueel arbeiderspersoneel en van de bedienden werkzaam in onderwijsinstellingen, internaten en centra dienen tot hetzelfde niveau verhoogd te worden.

- 1.2 Het salaris van de maand december moet opnieuw uitbetaald worden in de maand december.
- 1.3 Het vakantiegeld van de personeelsleden van het Vlaams onderwijs moet, zoals dat van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap, uitbetaald worden in de maand mei. De afhouding van 13,07 % op het vakantiegeld moet afgeschaft worden.
- 1.4 De baremieke leeftijd die aan iedere salarisschaal is gekoppeld en die met zich meebrengt dat gepresteerde diensten slechts vanaf deze leeftijd kunnen meetellen voor de geldelijke anciënniteit, dient afgeschaft te worden.
- 1.5 In het kader van een correcte bezoldiging en in het verlengde van de maatregelen die inzake de cumulatieregeling al werden genomen¹, moet de prestatieregeling van de personeelsleden herzien worden in deze zin dat de maximumprestatieregeling gelijk wordt aan de huidige minimumprestatieregeling. Personeelsleden die belast worden met prestaties die dat minimum overschrijden, moeten voor deze prestaties bezoldigd worden.
- 1.6 Al de uren-leraar/lestijden/uren en lesuren waarmee personeelsleden belast worden, moeten gemeld worden aan het bevoegde agentschap van het Ministerie van Onderwijs en Vorming dat dan voor de bezoldiging ervan instaat. Wanneer het aantal uren-leraar/lestijden/uren en lesuren waarmee personeelsleden belast worden groter is dan het pakket uren-leraar/lestijdenpakket dat aan de betrokken school/instelling/centrum werd toegekend, zal het bevoegde agentschap de kostprijs van de overschrijding verhalen op het schoolbestuur/inrichtende macht.

¹ Besluit van de Vlaamse Regering van 4 september 2009 betreffende bepaalde aspecten van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde personeelsleden in het onderwijs die opnieuw in actieve dienst treden of prestaties leveren die als overwerk of bijbetrekking worden beschouwd

2. Omkadering

- 2.1 De omkadering die aan een school, instelling of centrum voor volwassenenonderwijs wordt toegekend om lesactiviteiten te organiseren, mag alleen daarvoor gebruikt worden. Het gebruik van deze omkaderingsmiddelen (uren, lesuren, lestijden, ...) voor bijzondere pedagogische taken, interne pedagogische begeleiding, coördinatie-uren, pedagogische coördinatie, ... moet dus onmogelijk gemaakt worden. De omkadering voor onderwijsondersteunende activiteiten moet gelijktijdig dusdanig verhoogd worden zodat de taken die momenteel uitgevoerd worden via deze vormen van aanwending niet noodzakelijk verdwijnen uit de scholen, instellingen of centra.

De omkadering die aan een centrum voor leerlingenbegeleiding wordt toegekend om de opdrachten en taken die voorzien zijn in het decreet betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding en die geoperationaliseerd zijn in het besluit van de Vlaamse regering van 3 juli 2009 tot vaststelling van de operationele doelstellingen, te realiseren, moet daarvoor gebruikt worden. Het gebruik van omkaderingsgewichten voor andere taken moet onmogelijk gemaakt worden. De extra omkaderingsgewichten voor ondersteunende activiteiten moet dusdanig verhoogd worden zodat de taken die momenteel uitgevoerd worden via bepaalde vormen van aanwending niet noodzakelijk verdwijnen uit de centra.

- 2.2 De omkadering van scholen, instellingen en centra dient dusdanig verhoogd te worden opdat personeelsleden niet meer moeten belast worden met taken andere dan hun kerntaken.

Naast de noodzakelijke verhoging van de middelen moet de overheid voor de verschillende ambten de kerntaken afbakenen, zodat een mogelijke 'oneigenlijke' aanwending in een specifiek ambt kan worden vastgesteld. Deze omschrijving van de kerntaken kan er eventueel toe leiden dat er nieuwe ambten moeten worden voorzien.

- 2.3. Voor het arbeiderspersoneel moet de tewerkstelling minstens gegarandeerd worden op het huidige niveau. Er wordt gestreefd naar toename van dit volume.

Binnen de beschikbare enveloppe tewerkstelling (60/40) dienen de budgetten opgetrokken te worden, zodat er via specifieke budgetten:

- in het vrij onderwijs vervangende tewerkstelling bij verlofdagen kan gebeuren en
- in het GO! vervanging bij ziekte en pensionering van de nog resterende statutairen (400-tal) kan gebeuren.

3. Werkdruk

Niettegenstaande pogingen in het verleden om de werkdruk te beheersen, stellen wij vast dat deze blijft toenemen. De initiatieven die naar aanleiding van eerdere cao's genomen werden, hebben in de scholen/centra niet geleid tot een daadwerkelijke daling van de werkdruk.

De welzijnswet² bepaalt in artikel 65 dat het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als opdracht heeft alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dit artikel zou aanleiding moeten geven tot een overleg in het CPBW van iedere school/centrum. Eén van de aspecten van welzijn dat besproken moet worden, is de werkdruk die de personeelsleden ervaren.

De vakbonden vragen dat de overheid deze besprekingen in het CPBW faciliteert door een wetenschappelijk gefundeerd instrument ter beschikking te stellen dat toelaat om de werkdruk gerelateerde stress te meten in de school of het centrum. De resultaten van deze metingen worden op het Vlaamse niveau verzameld en verwerkt.

De resultaten, die aan de school of het centrum bezorgd worden, omvatten minimaal het eigen resultaat van de school of het centrum en een overzicht van de globale resultaten op Vlaams niveau.

De resultaten moeten besproken worden in het lokaal comité. Vervolgens wordt in overleg een actieplan opgesteld om de werkdruk te doen dalen.

Scholen/centra met een werkdruk die uitgesproken hoger ligt dan het Vlaamse gemiddelde, moeten begeleid worden om de werkdruk tot redelijke proporties te herleiden.

De resultaten van de meting op het Vlaamse niveau worden besproken in de bevoegde onderhandelingsorganen. De overheid engageert zich om de algemene werkdruk te doen dalen, als de noodzaak hiertoe zou blijken uit de metingen.

De inspectie moet controleren of de scholen/centra daadwerkelijk de welzijnswet toepassen, meer specifiek gaat zij ook na of scholen/centra een beleid ontwikkelen in verband het beperken van de werkdruk.

4. Inspraak

De verplaatsingskosten van de vertegenwoordigers van het personeel in de lokale inspraakorganen (LOC, BC, OCSG, TC, consortia, ...) voor deelname aan deze inspraakorganen worden als werkingskosten van deze comités beschouwd en moeten betaald worden door de werkgevers volgens de regeling die geldt voor dienstverplaatsingen.

² Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

5. Vormingsfondsen voor het arbeiderspersoneel

Om de kwaliteit van de keukens, de schoonmaak en het busvervoer/begeleiding hoog te houden en waar mogelijk nog te verbeteren en te voldoen aan de wettelijke verplichtingen, moet er via een bilateraal goedgekeurd project, sterker ingezet worden op coaching en vorming. Daarom moeten er specifieke budgetten toegevoegd worden aan het Vormingsfonds.

6. Uitvoering cao IX

CAO IX dient verder uitgevoerd te worden. Zo dient er werk gemaakt te worden van³

- de uitvoering van punt 4.5;
- de uitvoering van punt 7.9
- de uitvoering of verdere uitvoering van de punten 10.1, 10.2, 10.3 en 10.4;
- de uitvoering van punt 12.

7. Anomalieën

- 7.1 De prestatieregeling van de opstellers werkzaam in het deeltijds kunstonderwijs moet gealigneerd worden op de prestatieregeling van de administratief medewerkers werkzaam in de andere onderwijsniveaus.
- 7.2 CAO VIIIbis⁴ bracht de salarisschalen van de kinderverzorgers werkzaam in de kinderdagverblijven van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap GO! tot op het niveau van de salarisschalen van de kinderverzorgers werkzaam in het basisonderwijs. De salarisschaal van de verplegers die in dezelfde kinderdagverblijven werkzaam zijn, moet gebracht worden tot op het niveau van de salarisschalen van de verplegers werkzaam in het buitengewoon onderwijs.

³ Zie bijlage

⁴ Punt 2.3: De salarisschaal 151 van kinderverzorgsters in de kinderdagverblijven van het GO! gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gelijkgeschakeld met salarisschaal 143.

Bijlage: uitvoering van cao IX⁵

4.5. Naar een volwaardige tewerkstelling?

Een werkgroep bestaande uit de overheid en de sociale partners onderzoekt welke mogelijkheden er zijn voor de betrokken personeelsleden, om tot een statutaire of volwaardige contractuele tewerkstelling te komen. Het gaat meer precies om de personeelsleden die behoren tot de volgende categorieën:

- Geco's Brussels Gewest (conventie 890111)
- Geco's in de andere conventies: zie lijst in bijlage 2
- DAC: zie lijst in bijlage 3
- Codo's departement Onderwijs
- Codo's Provinciaal Onderwijs
- Codo's OVSG
- Codo's VSKO
- Codo's OKO
- Codo's GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
- Geco's Conventie 80999
- Voor- en nabewaking Brussel
- Andere codo's: zie lijst in bijlage 4

Deze werkgroep moet haar werkzaamheden beëindigd hebben uiterlijk op 31 oktober 2011.

7.9. Invoering van een onderwijstoets

Scholen worden geconfronteerd met omvangrijke onderwijsvreemde regelgeving. De Vlaamse Regering zal een onderwijstoets invoeren. In deze onderwijstoets wordt duidelijk aangegeven wat het effect van maatregelen op onderwijs is.

De minister bevoegd voor onderwijs zal zijn federale collega's aanspreken om een gelijkaardige onderwijstoets op federaal niveau in te voeren.

Ingangsdatum: uiterlijk 1 september 2011

10.1. Logistieke taken

De overheid, de koepels en het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap streven ernaar dat de logistieke taken (schoonmaak, busvervoer, onderhoud, catering,.....) op een zo efficiënt mogelijke manier gebeuren en bij voorrang in eigen beheer worden uitgevoerd.

Daarbij worden de nodige vormingsactiviteiten voor de personeelsleden voorzien, teneinde die efficiëntie na te streven. Wanneer er problemen ontstaan bij het functioneren van de personeelsleden, zal het alternatief van (tijdelijke) coaching van het in dienst zijnde personeel, op zijn haalbaarheid worden onderzocht.

⁵ Zie punt 6 van het eisencahier

Elk mogelijk initiatief tot outsourcing moet vooraf worden onderzocht op kosten en baten. Personeelseffecten moeten vooraf en schriftelijk worden meegedeeld aan de bevoegde onderhandelings- en overlegorganen. De beslissing tot outsourcing kan pas genomen worden na onderhandelingen in voormelde organen. Outsourcing moet gebeuren volgens alle wettelijke en decretale bepalingen.

Ingangsdatum: datum ondertekening cao

10.2. Combinatie werk en gezin

1) Het recht op loopbaanonderbreking wordt mogelijk gemaakt voor 1/5 van een opdracht voor het vastbenoemde meesters-, vak- en dienstpersoneel in het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap aangesteld met een volledige opdracht. Deze maatregel is een gunst.

Ingangsdatum: uiterlijk 1 september 2011

2) De Vlaamse overheid engageert zich om bij de Federale overheid een aanpassing van het kaderbesluit te bepleiten om het recht op ouderschapsverlof en het verlof medische bijstand voor het contractuele arbeiderspersoneel van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap mogelijk te maken.

10.3. Gelijkschakeling statuten

De werkgroep mvd-personeel/busbegeleiders, bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners en de overheid, zal een vergelijking van de statuten van het arbeiderspersoneel in de verschillende netten uitvoeren waarbij rekening wordt gehouden met bestaande verworvenheden. In deze werkgroep zullen de volgende thema's aan bod komen: salarisschalen, preciaire contracten, brugpensioen, verloven, vakantieregeling, opleiding en vorming, vergoedingen woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, prestatieregeling, prestaties onderworpen aan de RSZ en carensdag.

Deze werkgroep zal zijn conclusies neerleggen ten laatste op 31 december 2011. Deze conclusies zullen de basis vormen voor verdere besprekingen m.b.t. het statuut van deze personeelsleden.

10.4. Uitvoering cao VIII

De werkgroep mvd-personeel/busbegeleiders, bestaande uit vertegenwoordigers van de sociale partners en de overheid, zal tegen 31 december 2011 een eindevaluatie maken van de uitvoering van punt 4.7.2.2. van cao VIII m.b.t. het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van het contractueel mvd-personeel en onderhoudspersoneel. De werkgroep zal de verdere modaliteiten m.b.t. werkwijze en inhoud van de evaluatie vastleggen tegen 28 februari 2011. De resultaten van de evaluatie zullen de basis vormen voor verdere afspraken in een volgende cao m.b.t. een verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van het contractueel mvd-personeel en onderhoudspersoneel.

In afwachting daarvan wordt 160.000 € extra budget voorzien voor verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden. Dat budget zal verdeeld worden onder het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en het gesubsidieerd vrij onderwijs volgens de verdeelsleutel vastgelegd in cao VIII.

Ingangsdatum: 1 januari 2011

12. Lerarenkaart

Er wordt een werkgroep opgericht die bestaat uit de overheid en de sociale partners om m.b.t de 'lerarenkaart' de volgende punten in kaart te brengen:

- de categorieën van de actieve personeelsleden die nu geen gebruik kunnen maken van de 'lerarenkaart'.
- de wijze waarop aan genoemde personeelsleden een 'lerarenkaart' of een alternatief kan worden aangeboden.
- het budget dat nodig is om een 'lerarenkaart' of een alternatief aan genoemde personeelsleden aan te bieden. Dit budget omvat naast de operationele en communicatieve kosten ook de kosten voor het aangaan van partnerschappen.

De werkgroep zal ook nagaan of een eventuele gefaseerde invoering wenselijk is.

Deze werkgroep legt zijn conclusies neer uiterlijk op 31 december 2011.