

Brussel,

CAO XI

**Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden
betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie
voor de jaren 2015-2019 voor de sector "Onderwijs" van de
Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de
representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA.**

De Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD (onderwijs en overheidsdiensten), FCSOD (COV en COC), en VSOA-onderwijs hebben voor de jaren 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019 een akkoord van sectorale sociale programmatie afgesloten dat betrekking heeft op de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.

1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol heeft betrekking op de personeelsleden die op basis van artikel 127, §1 van de Grondwet onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren.

Het betreft de hierna vermelde personeelsleden:

- a) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs, met inbegrip van de vastbenoemde personeelsleden van de kinderdagverblijven van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gelegen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- b) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- c) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- d) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken;
- e) alle contractuelen betaald door het Ministerie van Onderwijs en Vorming, met uitzondering van de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie en voor zover de desbetreffende basisreglementering op hen van toepassing is;
- f) de gesubsidieerde contractuelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor zover de desbetreffende basisreglementering op hen van toepassing is;
- g) het meesters-, vak- en dienstpersoneel, het onderhoudspersoneel en de contractuele bedienden die worden betaald met de werkingsmiddelen of de eigen middelen van de schoolbesturen, en de busbegeleiders in het zonale leerlingenvervoer, bedoeld in de wet van 15 juli 1983, voor de maatregelen vermeld in punt 4;
- h) de busbegeleiders die niet behoren tot het zonaal leerlingenvervoer, voor de maatregelen vermeld in punt 4.

Voorafgaande opmerkingen:

- met de term 'schoolbestuur' wordt eveneens inrichtende macht of centrubestuur bedoeld, alsmede de bevoegde hiërarchische meerdere van de personeelsleden van de inspectie, de inspectie en begeleiding levensbeschouwelijke vakken en de pedagogische begeleiding;
- onder de term 'school' wordt eveneens instelling of centrum bedoeld;

Opmerking: alle bedragen zijn vermeld in euro's 2018.

VOORONTWERP

2. KOOPKRACHT

(alle niveaus)

2.1. Lineaire loonsverhoging

Het maatschappelijk aanzien van het onderwijsberoep moet versterkt worden. Daarom moet de onderwijssector ook op pecuniair vlak een aantrekkelijke werkgever blijven. De onderwijssector moet dan ook gelijke tred houden met de evoluties in de private sector. Daarom worden de salarissen (aan 100%) verhoogd:

- Op 1 september 2018 met 0,3 %;
- Op 1 januari 2021 met 1,1 % (t.o.v. augustus 2018).

Deze verhogingen zijn ook van toepassing op de niet-verworven salarisschalen en de wachtgeldten die worden toegekend.

Budget:

- 2018: €7.741.000
- 2019: €23.224.000
- 2020 (idem 2019): €23.224.000
- 2021 en volgende: €85.155.000

2.2. Herstel van het vakantiegeld

Het vakantiegeld van de personeelsleden wordt momenteel gevat door het raamakkoord van 23 december 2012. Dit raamakkoord loopt nog tot 2020. Vanaf 2021 wordt het vakantiegeld opnieuw naar 92% gebracht. Door het eindigen van het raamakkoord van 23 december 2012 zal ook de eindejaarstoelage van de personeelsleden niet meer gevat zijn door de compensatie die in dit akkoord was vervat.

Inwerkingtreding: 1 januari 2021

Budget:

- 2020: €71.259.450
- Vanaf 2021: opbrengst €5.987.387 die wordt geïnvesteerd in een bijkomende baremieke verhoging (punt 2.3)

2.3. Bijkomende baremieke verhoging

Momenteel bereiken personeelsleden hun maximumsalaris omstreeks de leeftijd van 50 jaar. Door het verhogen van de pensioenleeftijd heeft dit tot gevolg dat er geen loonevolutie

meer is voor een periode van 15 jaar. Er wordt een bijkomende loontrap ingevoerd op 36 jaar geldelijke anciënniteit waarvan het bedrag vanaf 1 januari 2021 gelijk is aan het bedrag van de voorgaande loontrap, zodat personeelsleden zich financieel gewaardeerd blijven voelen, ook op het einde van hun loopbaan.

Inwerkingtreding: 1 januari 2021

Budget:

- vanaf 2021: €5.987.387

3. TIJDELIJKE LERAREN EEN BETER LOOPBAANPERSPECTIEF BIEDEN

Met de hierna volgende maatregelen willen we:

- De praktijkschok voor de tijdelijke leraar verminderen;
- Schoolbesturen de mogelijkheid bieden kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en verder te ontwikkelen;
- De kwaliteit van de aanvangsbegeleiding van het tijdelijke personeelslid verhogen;
- Tijdelijke personeelsleden een beter loopbaanperspectief bieden.

3.1. De praktijkschok verminderen

(alle leraren in alle niveaus)

Elke leraar heeft tijdens zijn tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD) het recht op een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding. Deze aanvangsbegeleiding is een recht, maar ook een plicht. Dit recht wordt in voorkomend geval opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving van de leraar.

Inwerkingtreding: 1 september 2019

3.2. Schoolbesturen de mogelijkheid bieden kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en verder te ontwikkelen

(alle niveaus)

Aanvangsbegeleiding vormt een onderdeel van het professionaliseringsplan van de school. Daartoe zorgt een schoolbestuur er voor dat zijn school of scholen een professionaliseringsplan opstellen (mét inbegrip van een luik aanvangsbegeleiding) dat in de plaats komt van het huidige nascholingsplan.

Op het niveau van het schoolbestuur, en waar van toepassing de scholengemeenschap, worden afspraken gemaakt over de verdere invulling van aanvangsbegeleiding (net zoals nu al afspraken over aanwerving, functiebeschrijving en evaluatie worden gemaakt).

Een schoolbestuur beschikt over bijkomende middelen om in zijn school of scholen een kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en verder te ontwikkelen met zowel ruimte en mogelijkheden voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding verzorgen, als voor de personeelsleden die de aanvangsbegeleiding krijgen.

Inwerkingtreding: 1 september 2019

Budget: zie 3.4.

3.3. Tijdelijke personeelsleden een beter loopbaanperspectief bieden

3.3.1. Pilotproject lerarenplatform

(leraren in basis- en secundair onderwijs)

Tijdens het schooljaar 2018-2019 wordt een 'pilotproject lerarenplatform' gelanceerd om meer tijdelijke leerkrachten een schooljaar werkzekerheid te bieden. De deelnemende samenwerkingsverbanden uit het basis- en het secundair onderwijs krijgen de mogelijkheid om een aantal leerkrachten een aanstelling te geven tot het einde van het schooljaar, op voorwaarde dat deze personeelsleden:

- worden ingezet voor reguliere vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar (onder een reguliere vervanging wordt begrepen: een financierbare of subsidieerbare vervanging en in het basisonderwijs een vervanging voor korte afwezigheid die wordt gefinancierd of gesubsidieerd met de daarvoor toegekende middelen);
- of zelf een stabiele opdracht krijgen, en een ander - meer ervaren - personeelslid dan wordt ingezet voor reguliere vervangingen korter dan een schooljaar.

De kostprijs van deze maatregel bestaat uit het salaris dat wordt betaald in de periodes waarin het personeelslid niet wordt ingezet voor reguliere vervangingen korter dan een schooljaar. De overheid staat in voor de kostprijs van de aanstelling, voor zover op het niveau van het samenwerkingsverband een vooropgesteld inzetbaarheidspercentage van 85 procent wordt bereikt. Indien het bereikte inzetbaarheidspercentage op positieve of negatieve wijze afwijkt van dit vooropgesteld percentage, zal dit verschil - op positieve of negatieve wijze - worden verrekend op de middelen lerarenplatform die voor een volgend schooljaar worden toegekend aan het samenwerkingsverband.

Tijdens de periodes dat het personeelslid niet wordt ingezet voor reguliere vervangingen, wordt het personeelslid op basis van zijn bekwaamheidsbewijs ingezet in zinvolle pedagogische taken zoals occasioneel lesgeven, co-teaching, peer learning, niet-reguliere vervangingen, ...

Indien de meer ervaren leerkracht niet wordt ingezet voor reguliere vervangingen wordt hij in deze periodes ook ingezet op basis van zijn bekwaamheidsbewijs in zinvolle pedagogische taken.

De aanstelling is alleen mogelijk in de wervingsambten van het onderwijzend personeel. De decreten rechtspositie zijn van toepassing voor wat betreft de tijdelijke aanstelling, maar de betrekkingen komen niet in aanmerking voor vacantverklaring of vaste benoeming.

Het personeelslid wordt minstens halftijds aangesteld in een school die deel uitmaakt van het samenwerkingsverband. Om dit minimum te bepalen worden ook de andere opdrachten in de school meegerekend. De aanstelling loopt tot het einde van het schooljaar.

In het bevoegde lokaal comité wordt onderhandeld over:

- de deelname aan het lerarenplatform;
- de criteria van inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden in pedagogisch zinvolle taken;
- de inzetbaarheid in de onderscheiden scholengemeenschappen indien het samenwerkingsverband bestaat uit meerdere scholengemeenschappen.

Alle schoolbesturen in het basisonderwijs hebben in het schooljaar 2018-2019 de keuze om in het pilootproject lerarenplatform in te stappen. Op basis van een vooropgestelde inzetbaarheidsgraad van 85 % kunnen in het basisonderwijs

(maximum) 2.500 personeelsleden (omgezet naar VTE) worden opgenomen in het lerarenplatform.

In het secundair onderwijs worden in 2018-2019 een aantal specifieke pilootprojecten opgezet, om na te gaan of het lerarenplatform een doeltreffend instrument kan zijn. De sociale partners worden betrokken bij de selectie van deze pilootprojecten.

Op basis van een vooropgestelde inzetbaarheidsgraad van 85 % kunnen in de pilootprojecten van het secundair onderwijs (maximum) 350 personeelsleden (omgezet naar VTE) worden opgenomen in het lerarenplatform.

Het globale pilootproject wordt opgevolgd en gemonitord in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité met de overheid en de sociale partners, met het oog op een mogelijke verdere implementatie van de maatregel vanaf 2019-2020.

Inwerkingtreding: 1 oktober 2018

Budget: zie punt 3.4.

Als niet alle scholen meedoen met het project, krijgen de middelen, op basis van een voorstel van een werkgroep met de overheid en de sociale partners, een herbestemming in het kader van de doelstellingen van de maatregelen vermeld in hoofdstuk 3, waarbij dan in eerste instantie gezocht zal worden naar maatregelen betreffende werkzekerheid.

3.3.2. Wijziging van de regels om financierbare/subsidieerbare vervangingen te organiseren

(leraren in het basis- en secundair onderwijs)

Scholen hebben recht op een gefinancierde/gesubsidieerde vervanging, zodra de afwezigheid voldoet aan bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden worden niet gewijzigd.

Vandaag wordt de invulling van deze afwezigheid (de "vervangingsopdracht") strikt gekoppeld aan de periode en de opdracht van de afwezige titularis.

Door deze strikte koppeling zijn de vacatures ook altijd strikt beperkt en bijgevolg niet altijd aantrekkelijk. Vooral voor de kortere periodes van afwezigheid vinden scholen om deze reden geen kandidaten voor deze vacatures, met alle

gevolgen voor de school, leerlingen, collega-leerkrachten tot gevolg.

Vanaf het schooljaar 2018-2019 krijgen schoolbesturen van het basisonderwijs en secundair onderwijs de mogelijkheid om de financierbare en subsidieerbare vervangbare betrekkingen in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel die niet kunnen worden ingevuld omdat geen geschikte vervanger gevonden kon worden, om te zetten in vervangingseenheden. Het toezicht hierop gebeurt via een verklaring op eer. Deze eenheden kunnen dan worden geclusterd en opgespaard om later tijdens hetzelfde schooljaar aan te wenden voor lesopdrachten. Zo wordt een betrekking met een meer substantieel volume en duur gecreëerd, zodat de betrekking aantrekkelijk wordt voor kandidaat-leerkrachten. In het bevoegde lokaal comité worden hierover afspraken gemaakt.

De maatregel wordt jaarlijks opgevolgd en gemonitord in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité met de overheid en de sociale partners, met het oog op continuering en een eventuele uitbreiding naar andere ambten en personeelscategorieën.

Inwerkingtreding: 1 september 2018

Budget: Geen extra budget - binnen de huidige financierbare/subsidieerbare vervangingen.

3.3.3. Het recht op een aanstelling van doorlopende duur (TADD) na kwaliteitsvolle begeleiding

(alle wervingsambten in alle niveaus)

Een loopbaan in het onderwijs omvat drie fases: de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD), de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) en de vaste benoeming. Momenteel bereikt een tijdelijk personeelslid het recht op TADD als hij binnen een periode van minstens drie schooljaren 720 dagen dienstanciënniteit verwerft, waarvan 600 dagen effectief gepresteerd moeten zijn en geen evaluatie heeft gekregen met eindconclusie "onvoldoende".

De prestatievoorwaarde, vervangen we door een kortere prestatieperiode die gepaard moet gaan met (meer) kwaliteitsvolle begeleiding en ondersteuning en die uiteindelijk ook bekrachtigd wordt met een verplichte beoordeling die uitmondt in een verslag. Dit komt zowel het

tijdelijke personeelslid ten bate (duidelijkheid over verwachtingen en competenties t.a.v. de job, continue feedback via ondersteuning en coaching, snellere werkzekerheid, ...), als de school en het schoolbestuur (kwaliteitscontrole op de prestaties en competenties van het personeelslid).

Bij de start van de loopbaan wordt een tijdelijk personeelslid aangesteld voor bepaalde duur (TABD). Het tijdelijke personeelslid heeft in deze fase van de loopbaan het recht op kwaliteitsvolle ondersteuning en begeleiding (via het recht op aanvangsbegeleiding) in en door de school. Het personeelslid wordt daartoe tijdens deze periode intensief opgevolgd en gecoacht.

Deze periode omvat minstens twee schooljaren tijdens de welke het personeelslid een vereist aantal dagen prestaties moet verrichten (ten minste 580 dagen dienstanciënniteit, waarvan ten minste 400 dagen effectieve prestaties). Het aantal dagen dat beschouwd wordt als effectieve prestaties bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en moederschapsbescherming, wordt eveneens proportioneel aangepast tot een maximum van 140 dagen.

Om mogelijk te maken dat een personeelslid dat na twee schooljaren het recht op TADD verwerft ook toegang krijgt tot een vaste benoeming, wordt de dienstanciënniteit die nodig is voor een vaste benoeming bepaald op 690 dagen.

Aan de bepalingen voor de berekening van de dienstanciënniteit en de effectieve prestaties, wijzigt niets.

Het sluitstuk van dit (continu) traject van opvolging en coaching tijdens de beginperiode van de loopbaan mondt uit in een beoordeling van het personeelslid. Deze beoordeling vormt het signaal dat het personeelslid het recht op TADD verwerft. Indien er geen beoordeling gebeurt op het einde van het schooljaar dat het personeelslid de vereiste dagen heeft gepresteerd, verwerft het personeelslid het recht op TADD vanaf het daaropvolgend schooljaar.

De evaluator kan oordelen dat het personeelslid nog werkpunten heeft waarvoor hij zich moet inzetten en waarvoor bijkomende begeleiding nodig is. Deze beoordeling heeft tot gevolg dat het personeelslid het recht op TADD nog niet verwerft.

De evaluator maakt een verslag op waarin deze beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd.

Indien het personeelslid het niet eens is met de beoordeling met werkpunten kan hij verhaal halen bij het schoolbestuur. Het schoolbestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met

werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op TADD rechtvaardigt. Het schoolbestuur kan de beoordeling met werkpunten enkel bevestigen of vernietigen. Het schoolbestuur hoort hiertoe vooraf de evaluator en het betrokken personeelslid, zodra een van de betrokken partijen daarom vraagt.

Een personeelslid met werkpunten dat opnieuw aangesteld wordt, moet nog bijkomend 200 dagen effectieve prestaties extra verrichten om het recht op TADD te verwerven (bij een afwezigheid van het personeelslid omwille van zwangerschapsverlof, de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming tijdens de bijkomende periode kunnen maximum 70 dagen van deze afwezigheid als effectieve prestaties worden beschouwd). Tijdens deze periode heeft het personeelslid recht op een verlengd traject van aanvangsbegeleiding, waarbij de focus ligt op de werkpunten die tijdens de beoordeling aan bod zijn gekomen en die in het verslag met de beslissing zijn opgenomen. Tenzij het personeelslid op het einde van de periode die vereist is om de bijkomende 200 dagen effectieve prestaties te verrichten een evaluatie krijgt die leidt tot een evaluatie "onvoldoende", verwerft het personeelslid het recht op TADD vanaf het daaropvolgende schooljaar.

Deze maatregel wordt zowel op niveau van de scholengemeenschap als op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap gemonitord. Op het niveau van de scholengemeenschap is het bestuur verplicht om informatie te verschaffen over de wijze waarop deze maatregel wordt gehanteerd. De scholengemeenschap meldt daartoe in het bevoegde lokaal comité het aantal TABD'ers dat na twee jaar het recht op TADD verwerft en het aantal TABD'ers dat een verslag met werkpunten krijgt, met binnen deze laatste groep een opsplitsing van diegenen die daarna een nieuwe aanstelling bekomen en van diegenen die daarna geen nieuwe aanstelling bekomen. Voor scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren, gebeurt deze monitoring op schoolniveau en worden voormelde gegevens aan het desbetreffende bevoegde lokaal comité gemeld.

Ten laatste twee jaar na de inwerkingtreding van deze maatregel maakt de overheid samen met de sociale partners in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité een evaluatie over het effect van deze maatregel. Hierbij wordt nagegaan of meer personeelsleden sneller een TADD verwerven en of het principe van de "beoordeling" volstaat als instrument van coachend personeelsbeleid, dan wel verder moet worden geformaliseerd.

Inwerkingtreding: 1 september 2019

3.3.4. Vereenvoudiging van de procedure vaste benoeming

(alle wervingsambten in alle niveaus)

De huidige principes en procedures m.b.t. vaste benoeming in een wervingsambt blijven in hun huidige vorm behouden, maar er komt opnieuw slechts 1 ingangsdatum van de vaste benoeming, nl. 1 januari.

Dit betekent dat net als nu een schoolbestuur jaarlijks de vacante betrekkingen vacant verklaart en dit openbaar bekend maakt. De betrekkingen die vacant zijn op 15 oktober worden uiterlijk 15 november meegedeeld met het oog op een vaste benoeming op 1 januari.

De personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden tot vaste benoeming stellen zich kandidaat op de wijze en binnen de termijn die het schoolbestuur in de bekendmaking opneemt.

De persoonsgebonden voorwaarden voor een vaste benoeming blijven dezelfde als deze die momenteel van kracht zijn (aanstelling TADD, bekwaamheidsbewijs, ...), met dien verstande dat het aantal vereiste dagen dienstanciënniteit wordt aangepast van 720 dagen naar 690 dagen.

Dit zorgt voor een vereenvoudiging van de procedures (één vast oogenblik van vaste benoeming nadat alle verplichtingen m.b.t. reffectatie en wedertewerkstelling afgerond zijn) en biedt aan alle partijen de nodige transparantie en rechtszekerheid.

Inwerkingtreding: 1 september 2018 met het oog op 1 januari 2019

3.3.5. Verkleinen van de werkonzekerheid van de personeelsleden in vervangingsopdrachten

3.3.5.1. Vacant verklaring van betrekkingen van personeelsleden die afwezig zijn omwille van een verlofstelsel

1. Betrekkingen die het schoolbestuur periodiek voor 33% moet en tot 50% kan vacant verklaren

(alle leraren in alle niveaus)

Een schoolbestuur moet betrekkingen van leraren die een deeltijds of voltijds verlofstelsel opnemen vacant verklaren.

Het gaat om volgende verlofstelsels:

- verlof wegens bijzondere opdracht;
- verlof wegens opdracht;
- verlof voor vakbondsopdracht;
- verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;
- verlof om prestaties te verrichten bij een erkende politieke groep;
- politiek verlof;
- verlof toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de Koning;
- afwezigheid voor verminderde prestaties;
- verlof wegens verminderde prestaties.

Van het (volume van het) totaal aantal betrekkingen waarvan de vastbenoemde titularis afwezig is op basis van bovenstaande verlofstelsels moet op het niveau van schoolbestuur/scholengemeenschap periodiek 33 % effectief worden vacant verklaard.

Het schoolbestuur/de scholengemeenschap kan beslissen om bovenop dit verplichte percentage nog meer betrekkingen vacant te verklaren, weliswaar beperkt tot 50 % van voormelde volume/aantal betrekkingen.

Als de leraar wiens betrekking tijdens zijn afwezigheid vacant is verklaard uit zijn afwezigheid terugkeert, neemt deze leraar op 1 september bij de verdeling van de betrekkingen zijn rangorde in op basis van zijn dienstanciënniteit, zoals voorzien in de regelgeving betreffende TBSOB, reffectatie en wedertewerkstelling. Komt de leraar in de loop van het schooljaar terug, dan neemt hij desgevallend een vacature in of, als dat niet mogelijk is, wordt hij ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking en met pedagogische taken belast zoals bepaald in het betrokken besluit van de Vlaamse Regering.

De vacantverklaring van deze betrekkingen vindt plaats op 15 oktober 2018 met het oog op vaste benoeming op 1 januari 2019. We monitoren vervolgens de aanwending en de effecten van de vaste benoemingen die in deze betrekkingen worden uitgesproken, met het oog op een mogelijke verdere implementatie van de maatregel vanaf 2020-2021.

Inwerkingtreding: 1 september 2018 met het oog op vaste benoeming op 1 januari 2019

2. Betrekkingen die het schoolbestuur jaarlijks moet vacant verklaren

(alle leraren in alle niveaus)

De betrekking van een leraar die gebruik maakt van een eindeloopbaanverlofstelsel (GLBO 50+, GLBO55+, VVP 55+) wordt beschouwd als een vacante betrekking en wordt dus samen met de rest van de vacante betrekkingen jaarlijks vacant verklaard.

Als een leraar uitzonderlijk uit het eindeloopbaanverlofstelsel terugkeert, gelden bij diens terugkeer dezelfde principes als in het punt hiervoor.

Deze maatregel voeren we onmiddellijk in met het oog op vaste benoeming in deze betrekkingen op 1 oktober 2018. Hiertoe wordt voor deze betrekkingen eenmalig een aparte mededeling van vacante betrekkingen gedaan op 1 mei 2018 (evenals een extra kandidaatstelling) met het oog op vaste benoeming op 1 oktober 2018.

Inwerkingtreding: 1 mei 2018

3.3.5.2. Vacant verklaring van betrekkingen ingericht met middelen die zijn toegekend ter ondersteuning van de scholengemeenschap

(basis- en secundair onderwijs)

We maken mogelijk dat betrekkingen die met middelen ter ondersteuning van de scholengemeenschap worden ingericht en tot nu toe niet in aanmerking komen voor een vaste benoeming, wel in aanmerking kunnen komen voor een vaste benoeming.

Dit is alleen mogelijk als volgende voorwaarden samen vervuld zijn:

- er wordt voorzien in een rechtspersoonlijkheid die zorgt voor een aanstelling en mogelijke vaste benoeming in een stabiele betrekking;
- bij de uitwerking van deze maatregel wordt de omvang bepaald van de middelen die voor vaste benoeming in aanmerking komen, alsook de wijze waarop hiervan kan worden afgeweken;
- de mogelijkheid wordt voorzien, zowel in scholengemeenschappen die bestaan uit verschillende besturen als in scholengemeenschappen die bestaan uit één bestuur.

Inwerkingtreding: 1 september 2020 met het oog op vaste benoeming op 1 januari 2021

3.4. Bestemming van de middelen bedoeld in 3.3.4. en 3.3.5

De opbrengst van de maatregelen zoals bedoeld in 3.3.4. en 3.3.5 zal worden aangewend voor volgende doelstellingen:

- De middelen opgebracht door de maatregel onder punt 3.3.5.1, 2° (vaste benoemingen in eindeloopbaanstelsels) worden gebruikt voor het lerarenplatform in het basisonderwijs en secundair onderwijs vanaf 1 september 2018 en, op basis van de evaluatie van de stuurgroep, voor de mogelijk verdere implementatie van het lerarenplatform vanaf het schooljaar 2019-2020.
- Van de middelen opgebracht door de maatregelen onder punt 3.3.4. (vereenvoudiging benoemingsprocedure), onder punt 3.3.5.1, 1° (bepaalde afwezigheden vacant verklaren) en onder punt 3.3.5.2 (vacante betrekkingen binnen scholengemeenschap creëren), wordt:
 - o het aandeel dat niet door het basisonderwijs of secundair onderwijs is opgebracht, gebruikt voor maatregelen voor aanvangsbegeleiding in het deeltijds kunstonderwijs, het volwassenenonderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding en andere instellingen (autonome internaten en tehuizen, internaten die in verblijf en begeleiding tijdens schoolvrije dagen voorzien en semi-internaten);
 - o en worden de overige middelen voor 2/3 gebruikt voor beleidsondersteuning, aanvangsbegeleiding en professionalisering in het basisonderwijs en voor 1/3 voor aanvangsbegeleiding in het secundair onderwijs.

Als bijlage 1 gaat een overzicht van de ramingen van deze middelen.

De aanwending van deze middelen wordt door de overheid samen met de sociale partners besproken in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité.

3.5. Herziening van de evaluatieprocedure

(alle niveaus)

We gaan met sociale partners het gesprek aan om de evaluatieprocedure te herzien, op basis van vast te stellen mogelijke knelpunten en het auditrapport van het Rekenhof, met het oog op meer nadruk op coaching, vermindering van planlast, mét behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden.

Dit gesprek wordt afgerond uiterlijk tegen 1 november 2018 met het oog op eventuele aanpassingen die kunnen ingaan vanaf 1 september 2019.

4. CONTRACTUEEL MVD-PERSONEEL, ONDERHOUDSPERSONEEL, CONTRACTUELE BEDIENDEN EN BUSBEGELEIDING

4.1. De schoolbesturen streven er naar dat de logistieke taken op een zo efficiënte mogelijke manier en bij voorrang in eigen beheer worden uitgevoerd.

4.2. Een werkgroep bestaande uit de overheid en de sociale partners werkt tegen eind september 2018 de volgende thema's verder uit binnen de vooropgestelde budgettaire context

4.2.1. Koopkracht

De mogelijkheid tot verhoging van de koopkracht met 1,1% volgens de loonnorm 2017-2018 en de verhoging van de eindejaarstoelage wordt onderzocht. Hierbij wordt er rekening gehouden met de reeds toegekende 0,55% loonsverhoging van 1 september 2017 in de sectorale cao PC 152.01. (In PC 225 wordt nog onderhandeld.)

4.2.2. Kwalitatieve maatregelen

De werkgroep onderzoekt:

- het mogelijk maken van contracten van onbepaalde duur. In dit kader kan worden nagedacht over de uitbreiding van het systeem van de VAP-dagen;
- de mogelijkheid tot uitbreiding van het systeem regeling bestaanszekerheid op de personeelsleden waarop die nog niet van toepassing is;
- de uitbreiding van de Lerarenkaart naar het volledige personeel, tewerkgesteld in het onderwijs of een eventueel alternatief;
- de mogelijkheid van een tweede pensioenpijler;
- de uitvoering van de maatregelen m.b.t. de busbegeleiding in cao X.

Bij uitvoering van deze maatregelen kunnen de middelen worden toegekend op voorwaarde dat:

- voor het gesubsidieerd vrij onderwijs in het Paritair Comité 152 en Paritair Comité 225 een akkoord werd bereikt;
- voor het gemeenschapsonderwijs hierover een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft
- voor het gesubsidieerd officieel onderwijs - indien hierop van toepassing - hierover een akkoord werd bereikt dat voor het geheel van het gesubsidieerd officieel onderwijs dezelfde inhoud heeft.

Budget:

- 2018: €341.400
- 2019: €1.024.199
- 2020: €1.024.199
- 2021 en volgende: €3.755.398

5. AANWENDING RESTEREND BUDGET (voor de drie cao's)

Over de besteding van de resterende budgetten zullen verdere onderhandelingen worden gevoerd:

- 436.000 euro voor 2018;
- 1.307.000 euro voor 2019;
- 3.657.385 euro voor 2020;
- 2.838.521 euro voor 2021 en volgende.

De Vlaamse Regering verbindt zich tot een correcte en volledige uitvoering van deze cao. De respectieve vakorganisaties engageren zich om loyaal het akkoord te respecteren in zijn geheel en de sociale vrede te bewaren over de afspraken in deze cao.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

**AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:**

VOORZITTER,

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Geert BOURGEOIS,
minister-president van de
Vlaamse
Regering

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten:

ONDERVOORZITTER,

Hilde CREVITS,
viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams
minister van Onderwijs

LEDEN,

Voor het Vrij Syndicaat voor
het
Openbaar Ambt:

Bart TOMMELEIN,
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams
minister van Begroting,
Financiën en Energie

VOORONTWERP

Bijlage 1 cao XI

Budgettaire ramingen van de maatregelen vermeld in punt 3.3.4 en 3.3.5.

		2018	2019	2020	2021
1. Benoeming op 1 januari	Basisonderwijs		5.905.800	5.905.800	5.905.800
	Secundair onderwijs		5.392.380	5.392.380	5.392.380
	DKO		307.847	307.847	307.847
	VWO		599.259	599.259	599.259
	CLB		210.423	210.423	210.423
	Andere		124.278	124.278	124.278
2. Benoeming in verloven 33% per SG	Basisonderwijs		6.061.191	6.061.191	6.061.191
	Secundair onderwijs		7.392.819	7.392.819	7.392.819
	DKO		442.389	442.389	442.389
	VWO		389.579	389.579	389.579
	CLB		nvt	nvt	nvt
	Andere		nvt	nvt	nvt
3. Benoeming in uitstapregelingen	Basisonderwijs	2.027.662	8.110.649	8.110.649	8.110.649
	Secundair onderwijs	2.219.460	8.877.839	8.877.839	8.877.839
	DKO	80.827	323.307	323.307	323.307
	VWO	112.983	451.932	451.932	451.932
	CLB	nvt	nvt	nvt	nvt
	Andere	nvt	nvt	nvt	nvt
4. Benoeming in middelen SGM	Basisonderwijs				5.831.882
	Secundair onderwijs				5.433.733
TOTAAL		4.440.932	44.589.691	44.589.691	55.855.306

NOTA VAN INHOUDELIJKE OVEREENSTEMMING MET CAO XI

VOORONTWERP