

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

# **MEDEDELING**

## **AAN DE VLAAMSE REGERING**

- Betreft:**
- protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD (en ACV Voeding en diensten) en VSOA;
  - protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Hoger onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs;
  - protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Basiseducatie” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de werkgevers Ligo, Centra voor Basiseducatie vzw en de representatieve vakorganisaties ACOD, COC en VSOA;
  - definitieve goedkeuring

### **Samenvatting**

Deze nota handelt over drie protocollen van cao's voor onderwijs: cao XII – cao VI HO – cao V BE.

Een rode draad doorheen de drie cao's is de kwaliteit van ons onderwijs verstevigen en de opwaardering van de onderwijsjobs.

In cao XII ligt de focus verder op:

- onderwijskwaliteit;
- kwaliteitsvol werken in onderwijs;
- gewaardeerd werken in digitale tijden

Er is ook een afdeling voorzien voor het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel en de busbegeleiding.

Ook in cao V BE ligt de focus op het verhogen van de onderwijskwaliteit via het verhogen van middelen voor sommige taken, op het kwaliteitsvol werken en op het zich gewaardeerd voelen bij het werken in digitale tijden.

In cao VI HO ligt de nadruk vooral op het versterken van het beleid met betrekking tot mobiliteit, digitalisering, ziekte en re-integratie, in- en doorstroom binnen de hogescholen en het ZAP-statuut en professionalisering..

## 1. SITUERING

### A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld:

Beleidsmatige doelstelling:

## 2. INHOUD

### A. KRACHTLIJNEN VAN DE DRIE ONTWERPEN VAN CAO: CAO XII – CAO VI HO - CAO V BE

#### 1.1.1 Cao XII

Er is in deze cao evenzeer een afdeling voorzien voor het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel en de busbegeleiding.

Hierna worden enkele maatregelen van elk van deze thema's kort toegelicht.

#### ONDERWIJSKWALITEIT

We willen leraren meer tijd en ruimte geven voor hun absolute kerntaak: lesgeven. Ook directeurs moeten zich kunnen toeleggen op hun essentiële taken. Een eerste maatregel bestaat er daarom in dat de overheid samen met de sociale partners een definitie opstelt van de primaire en secundaire processen die in een school plaatsvinden. Deze definitie zal dan een toetssteen vormen om duidelijk af te bakenen voor welk proces een school de haar toegekende overheidsmiddelen kan aanwenden. Deze definitie zal voor het eerst gehanteerd worden vanaf 1 september 2022.

Een tweede reeks maatregelen focust op het lesgeven, de kerntaak.

Vanaf 1 september 2021 zullen onderwijsinstellingen bijkomende middelen krijgen:

- ter ondersteuning van de kerntaak van de leraar;
- voor de versterking van de aanvangsbegeleiding van startende personeelsleden;
- voor de versterking van kinderverzorging in het basisonderwijs.

Om leraren toe te laten meer te focussen op hun kerntaken voorzien we in deze cao middelen om hun niet-essentiële werkdruk te verminderen met positief effect op de (essentiële) lesopdracht. Dit ten dienste van zowel de onderwijskwaliteit als het inperken van de uitstroom en het aantrekkelijk maken van het lerarenberoep.

Elke onderwijsinstelling met onderwijzend personeel zal hiervoor een korf aan extra omkaderingsmiddelen krijgen. Het schoolbestuur moet de uren uit de korf toekennen aan leraren en kan per leraar maximum één uur toekennen. Van dit principe kan enkel worden afgeweken tot maximum drie uur per leraar op grond van een gemotiveerd verzoek en na onderhandeling in het lokaal comité.

Het CLB krijgt eveneens middelen ter ondersteuning van zijn kerntaak. Internaten krijgen de mogelijkheid om afwezigheden van minder dan 10 dagen te vervangen.

Onderwijsinstellingen krijgen daarnaast bijkomende middelen voor een versterking van de aanvangsbegeleiding van startende personeelsleden. Deze middelen worden toegevoegd aan de al bestaande middelen voor aanvangsbegeleiding voor de vormgeving en ondersteuning van hun aanvangsbegeleiding. Met deze maatregel willen we de instroom in ons onderwijs versterken en beginnende leraren behouden.

Als een onderwijsinstelling dit extra budget voor aanvangsbegeleiding niet kan benutten - omdat ze dat schooljaar bv. geen startende personeelsleden heeft, kan ze op schooljaarbasis deze middelen aanvangsbegeleiding inzetten voor ondersteuning van de kerntaak van de leraar.

In het basisonderwijs versterken we de kinderverzorging door bijkomende uren toe te kennen. Dit moet kleuteronderwijzers ontlasten van verzorgingsopdrachten, zodat ook zij meer op hun kernopdracht kunnen focussen.

Een derde reeks maatregelen onder dit thema betreft de loopbaan van het onderwijspersoneel en de schoolleider:

In het kader van het schoolleiderschap zullen we samen met de sociale partners voor het eerst een competentieprofiel voor de schoolleider uitwerken, gaan we na of we – mits een positieve evaluatie van het lopende project - het meelooptraject van schoolleider definitief kunnen verankeren en gaan we na hoe we de output van de lopende projecten rond de professionalisering van schoolleiders kunnen aanwenden in functie van het professionele continuüm.

We streven op termijn naar een gefaseerde aanpassing van de lonen van de schoolleiders in functie van een minimale loonspanning van 35% ten opzichte van de leraar over de hele carrière. Daartoe geven we in 2022 en vervolgens 2023 alvast de eerste stevige aanzetten waarbij we de loonspanning naar minstens 31% brengen.

We bekijken samen met de sociale partners hoe de verschillende lopende initiatieven rond professionalisering input kunnen opleveren om het professioneel continuüm van het onderwijspersoneel te versterken. De gesprekken hierover starten op 1 november 2021.

Specifiek voor het basisonderwijs zorgen we voor ondersteuning van de school en schoolleider door vanaf 1 september 2021 aan de basisscholen middelen toe te kennen voor beleidsondersteuning. Hieraan gekoppeld wordt het ambt van beleidsondersteuner ingevoerd.

Samen met de sociale partners werken we tegen 31 december 2021 extra maatregelen uit om werknemers met een lerarendiploma naar het onderwijs aan te trekken.

Een vierde en laatste maatregel binnen dit thema moet zorgen voor een goede inspraakcultuur in elke onderwijsinstelling. Dit versterkt immers het beleidsvoerend vermogen van de instelling en zorgt voor een krachtige en kwaliteitsvolle onderwijsorganisatie en goede werkomstandigheden voor het onderwijspersoneel. Scholen zetten vandaag soms uren in om opdrachten in functie van sociaal overleg mogelijk te maken.

Om ervoor te zorgen dat alle lessen en lestijden maximaal worden ingezet om les te geven, krijgen de instellingen vanaf 1 september 2021 bijkomende gekleurde middelen voor de versterking van het sociaal overleg en onderhandeling op het lokale niveau.

De sociale partners stelden reeds een afsprakenkader op over hoe deze middelen aangewend moeten worden. Op basis van dit afsprakenkader gaan onderwijsinstellingen dan lokaal met deze middelen aan de slag.

Met de onderwijsinspectie worden afspraken gemaakt voor het opnemen in de verslaggeving van de vaststellingen die zij doet over het ter beschikking stellen van voldoende arbeidsmiddelen voor de personeelsleden die een directe link hebben met de eindtermen of ontwikkelingsdoelen/leerplannen. De onderwijsinspectie zal een analyse maken van de verzamelde data via haar instrumenten planlastvermindering en deze voorleggen aan de minister zoals opgenomen in het Regeerakkoord.

### **KWALITEITSVOL WERKEN IN ONDERWIJS**

Een tweede groot hoofdstuk in de cao bevat maatregelen die personeelsleden moeten ondersteunen in het leveren van kwaliteitsvol werk in onderwijs. Door in te spelen op specifieke noden en door huidige hiaten in te vullen, willen we de draaglast voor schoolteams reduceren.

Het gaat om maatregelen betreffende:

- het mandaat van preventieadviseur;
- vervangingen in het volwassenenonderwijs;
- flexibilisering van dienstvrijstellingen en verlof wegens overmacht.

Alle scholen kennen vandaag al een preventie-adviseur zonder een degelijk afgelijnd mandaat. We voorzien vanaf 1 september 2022 een degelijk mandaat van preventieadviseur.

Voor de centra voor volwassenenonderwijs wordt met ingang van 1 september 2022 een meer effectief systeem voor vervanging van afwezige personeelsleden uitgewerkt waardoor vervangingen voor afwezigheden van minder dan 10 dagen, vervangingen in intensieve modules en vervangingen in juni mogelijk worden

Schoolbesturen krijgen vanaf 1 september 2021 de mogelijkheid om op lokaal vlak voor bepaalde gebeurtenissen een dienstvrijstelling aan personeelsleden toe te staan. Hiertoe wordt desgewenst lokaal een afsprakenkader vastgelegd. De inrichtende macht kan/mag een bewijs vragen van deze gebeurtenis.

Daarnaast verruimen we vanaf 1 september 2021 het verlof wegens overmacht voor de doelgroepen die in de bestaande regelgeving zijn opgenomen en die niet onder hetzelfde dak wonen, bv. ouders en schoonouders. Er zal ook worden onderzocht hoe er kan omgegaan worden met nieuwe samenlevingsvormen en of het verlof in halve dagdelen kan opgenomen worden.

### **GEWAARDEERD WERKEN IN DIGITALE TIJDEN**

Niemand kiest voor het onderwijs omwille van louter financiële redenen, maar het onderwijspersoneel heeft wel recht op een eigentijds loonpakket en moderne arbeidsvoorwaarden. Dit derde luik omvat daarom een aantal financiële maatregelen voor personeelsleden:

- toekenning van een forfaitaire internetvergoeding;
- aanbevelingen over gebruik van digitale communicatiemiddelen
- verhoging van de fietsvergoeding;
- aanpassing van salarisschalen in het deeltijds kunstonderwijs en voor de inspectie levensbeschouwelijke vakken;
- afschaffing van de baremieke leeftijd voor nieuwe personeelsleden.

Vanaf 1 september 2021 zullen personeelsleden die voor de uitvoering van hun taken digitale communicatiemiddelen moeten gebruiken, maandelijks recht hebben op een forfaitaire internetvergoeding ten belope van de huidige maximale fiscale vrijstelling. Deze vergoeding bedraagt momenteel 20 euro per maand.

In het kader van de digisprong in onderwijs krijgen scholen op 1 januari 2022 eenmalig extra middelen voor ICT-apparatuur en infrastructuur waardoor ze in het kader van digitaal werken hun onderwijzend personeel digitaal kunnen uitrusten.

Daarnaast bekijken de sociale partners in de schoot van het onderhandelingscomité SCX-C2-OOC op welke manier de voordelen van digitalisering kunnen geoptimaliseerd worden om zo verder een voorsprong te behouden ook na Corona. Ze brengen eveneens de gevolgen naar welzijn en preventie in kaart. Zij nodigen daartoe enkele experts uit. Dit moet resulteren in een rapport met aanbevelingen dat dan overgemaakt wordt aan de lokale Comités voor preventie en bescherming op het werk die met dat rapport aan de slag gaan binnen hun instelling.

De sociale partners stellen daarover tegen 1 januari 2022 een afsprakenkader op waarmee de onderwijsinstellingen lokaal aan de slag kunnen gaan.

In het kader van een duurzaam mobiliteitsbeleid wordt de fietsvergoeding voor onderwijspersoneel vanaf 1 januari verhoogd naar 0,21 euro per kilometer. Er komt zo een einde aan de feitelijke achterstelling van het onderwijspersoneel ten opzichte van de Vlaamse ambtenaren.

Voor personeelsleden van het deeltijds kunstonderwijs worden vanaf 1 januari 2023 een aantal salarisschalen die in de vierde graad gelden, ook van toepassing op een opdracht in de derde graad.

De salarisschalen voor inspecteurs-adviseurs levensbeschouwelijke vlakken worden vanaf 1 september 2021 aangepast, zodat zij op eenzelfde wijze worden bezoldigd als de leden van de onderwijsinspectie en van de pedagogische begeleidingsdiensten.

Een laatste maatregel schaft vanaf 1 september 2021 de baremieke minimumleeftijd af voor wie als nieuw personeelslid in dienst treedt in onderwijs.

#### **CONTRACTUEEL MVD- PERSONEEL, ONDERHOUDSPERSONEEL EN BUSBEGELEIDING**

Naar aanleiding van collectieve arbeidsovereenkomsten die in de onderwijssector worden afgesloten, worden maatregelen getroffen om de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van het MVD+ te verbeteren.

Concreet worden in punt 6 over **MVD+ in cao XII** de volgende maatregelen genomen:

##### ***Rubriek 1: Gewaardeerd werken***

Busbegeleiders hebben vanaf 1 juli 2022 recht op een **verhoging van die bestaanszekerheidsvergoeding**. De verhoging houdt in dat een busbegeleider vanaf dan 10 euro zal ontvangen voor elke dag waarvoor hij in de maanden juli en augustus recht heeft op een werkloosheidsvergoeding of op een ziekte-uitkering mits hij op 1 juni voorafgaand over een geschreven arbeidsovereenkomst beschikt. In de toekomst zal het bedrag van 10 euro per dag dus worden doorgetrokken naar de hele zomervakantie.

Ook de **laagste lonen** zullen in de toekomst **omhooggaan**. Voor het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt de verhoging enkel toegekend aan de personeelsleden die een door de sector erkende opleiding hebben gevolgd. Voor het gemeenschapsonderwijs wordt de verhoging gekoppeld aan de belofte om verder te blijven inzetten op vormingen via het vormingsfonds.

Nog een andere maatregel om meer waardering uit te spreken voor het werk dat het MVD+ personeel levert, is het **verhogen van de eindejaarspremie**.

##### ***Rubriek 2: PlusPas***

Het merendeel van het 'onderwijspersoneel' heeft recht op de lerarenkaart. De groep contractueel MVD-personeel, onderhoudspersoneel, contractuele bedienden en busbegeleiders viel hier tot nog

toe buiten. Om ook aan hen tegemoet te komen en zodoende meer gelijkheid te creëren, hebben zij vanaf september 2021 **recht op de PlusPas**.

### ***Rubriek 3: Kwaliteitsvolle voor- en naschoolse opvang en busbegeleiding***

Er worden **twee werkgroepen** opgericht:

- een werkgroep MVD+ “Voor- en naschoolse opvang”;
- een werkgroep MVD+ “Busbegeleiding”.

Beide werkgroepen moeten uitzoeken hoe we de arbeidsovereenkomsten van deze personeelsleden nog verder kunnen opwaarderen.

### ***Rubriek 4: Verbetering arbeidsvoorwaarden***

De huidige **functieclassificatie** in het gesubsidieerd vrij onderwijs moet gemoderniseerd worden aangezien die reeds dateert van 1974.

Het gemeenschapsonderwijs onderneemt dan weer stappen om de loon- en arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden **voor- en naschoolse opvang** verder te verbeteren.

Tot slot onderzoeken we de mogelijkheid tot het **delen van personeelsgegevens** in kader van de gegevensverwerking door het Tewerkstellingsfonds voor het Vrij Onderwijs Vlaanderen (TWF-VOV) vzw.

#### **1.1.2 Cao V Basiseducatie**

In cao V zijn de klemtonen dezelfde als in de nieuwe CAO voor het leerplichtonderwijs: de onderwijskwaliteit versterken en het lerarenberoep aantrekkelijker maken. De focus ligt enerzijds op de onderwijskwaliteit door het verhogen van middelen die bedoeld zijn om een aantal specifieke taken op te nemen, zoals aanvangsbegeleiding of professionalisering van de leraren.

Anderzijds worden ook een aantal maatregelen genomen die werken in de basiseducatie aantrekkelijker moet maken, zoals het toekennen van een fiets- en internetvergoeding, het uitbreiden van de mogelijkheden tot dienstvrijstelling en verlof wegens overmacht en het afschaffen van de baremieke minimumleeftijd voor wie vanaf 01/09/2021 in dienst treedt. Daarenboven zullen aanbevelingen ontwikkeld worden over het gebruik van digitale middelen en zal een systeem uitgewerkt worden om de vervangingen op een efficiëntere manier te laten verlopen.

Ten slotte wordt ook voorzien in een eenmalige extra benoeming van een uiterst beperkt aantal zestigplussers met minimaal 20 jaar dienstanciënniteit in de basiseducatie.

#### **1.1.3 Cao VI Hoger Onderwijs**

In cao VI hoger onderwijs ligt de nadruk vooral op meer eigentijdse arbeidsvoorwaarden .

De hogescholen en universiteiten werken een ambitieus beleid uit, dat wordt besproken met de representatieve vakorganisaties, voor het bevorderen van duurzame mobiliteit aan hun instelling, en voor zoverre dat nog niet het geval is. De instellingen kunnen voor een bepaald vervoerstraject ofwel het abonnement van het openbaar vervoer vergoeden. Voor zover dit nog niet het geval is, krijgen de personeelsleden een fietsvergoeding van ten minste 0,21 euro per kilometer. De instellingen kunnen fietsleasing aanbieden aan hun personeelsleden. De leasing kan door de

personeelsleden betaald worden met hun fietsvergoeding. De overheid geeft aan de hogescholen en universiteiten een tegemoetkoming voor de financiering van de fietsvergoeding.

Met het oog op het ondersteunen en versterken van de **digitalisering** in het hoger onderwijs kent de overheid aan de hogescholen en universiteiten middelen toe voor het toekennen van een internetvergoeding van 20 euro per maand. Deze vergoeding voor internet en/of digitale connectiviteit wordt alleen toegekend aan personeelsleden met een opdracht van ten minste 20% en die voldoen aan de wettelijke bepalingen voor een fiscale vrijstelling.

Daarnaast krijgen de hoger onderwijsinstellingen ook een bijkomend bedrag om het digitaliseringsbeleid voor het personeel vorm te geven en verder te ondersteunen.

In het kader van een **wendbaar en weerbaar personeelsbeleid** vonden er al besprekingen plaats in werkgroepen met vertegenwoordigers uit de representatieve vakorganisaties en de hogescholen en universiteiten. Deze besprekingen hebben betrekking op ziekte en re-integratie aan de hogescholen en universiteiten, instroom in en doorstroom binnen het personeelsstatuut van de hogescholen het ZAP-statuut van de universiteiten in breed opzicht (ZAP+) en de professionalisering van personeelsleden in het hoger onderwijs. Deze besprekingen worden ten laatste op 17 december 2021 afgerond en de afspraken die daaruit voortvloeien zullen worden opgenomen in een addendum bij het protocol van de cao. In cao VI worden nu al de middelen vastgelegd die voor deze afspraken kunnen gebruikt worden.

Cao VI bevat ook nog een aantal **financiële maatregelen**:

- De laagste salaristrappen in de laagste salarisschalen van het ATP aan de hogescholen en universiteiten worden opgetrokken. Om te vermijden dat de kostprijs van deze maatregel te hoog oploopt en dat de verhouding met de andere salarisschalen scheefgetrokken wordt, behouden de personeelsleden het verhoogde minimumsalaris tot zij ten opzichte van dit nieuwe salaris in aanmerking komen voor een volgende salaristrap;
- Zoals al langer het geval was voor de universiteiten wordt nu ook de baremieke leeftijd in de salarisschalen voor de hogescholen opgeheven;
- Veel personeelsleden van de hogescholen en universiteiten kunnen gebruikmaken van de lerarenkaart. De Vlaamse Overheid voorziet een tegemoetkoming in het aanbieden van een alternatieve kortingskaart voor personeelsleden die geen kortingskaart krijgen.

Tot slot bevat cao VI ook een paar maatregelen ter ondersteuning en versterking van het syndicaal werk:

- Personeelsvertegenwoordigers hebben het recht om een paar keer per jaar de personeelsleden te informeren via het digitaal platform van de hogeschool of universiteit;
- In instellingen zonder ondernemingsraad kan het arbeidsreglement maar gewijzigd worden als ten minste een van de representatieve vakorganisaties een protocol van akkoord gegeven heeft.

## **B. REACTIE SOCIALE PARTNERS**

Ondertussen hebben de sociale partners hun achterban geraadpleegd over de ontwerpen van cao. De standpunten zijn opgenomen in bijgevoegde protocollen.

Alle vakorganisaties gaan akkoord met de ontwerpen, maar formuleren wel opmerkingen.

De vertegenwoordigers van de inrichtende machten zijn in het VOC Basiseducatie en in het VOC Hoger Onderwijs volwaardige partners bij de cao-onderhandelingen en gaan eveneens akkoord met de respectieve ontwerpen (cao V BE en cao VI HO).

Voor cao XII wonen het GO! – Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en de representatieve vertegenwoordigers van de inrichtende machten de onderhandelingen enkel bij. In het verleden tekenden zij een inhoudelijke nota van overeenstemming, tenzij zij niet akkoord gingen, zoals het GO! bij cao IX.

Voor cao XII hebben het GO! – Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en de representatieve vertegenwoordigers van de inrichtende machten onafhankelijk van elkaar verschillende standpunten ingenomen die als dusdanig in het protocol opgenomen zijn. Het GO! gaat niet akkoord met cao XII.

### 3. BUDGET

Deze cao's worden afgesloten binnen het volgende budgettaire kader:

	2021	2022	2023	2024
<b>CAO 12 (incl. MVD + bus + internaten)</b>	<b>63.022</b>	<b>147.051</b>	<b>147.051</b>	<b>147.051</b>
<b>CAO HO</b>	<b>11.000</b>	<b>26.000</b>	<b>26.000</b>	<b>26.000</b>
<b>CAO BE</b>	<b>602</b>	<b>1.404</b>	<b>1.404</b>	<b>1.404</b>

### 4. BESTUURLIJKE IMPACT

#### A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Als bijlage gaan de budgettaire tabellen van de drie cao's.

#### B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

#### C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

#### D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.



## 5. VERDER TRAJECT

De protocollen worden na ondertekening omgezet in regelgeving (decreet en besluit van de Vlaamse Regering).

De maatregelen die uitwerking hebben op 1 september 2021 worden aan de betrokken inrichtende machten en onderwijsinstellingen meegedeeld via omzendbrief in afwachting van de omzetting in regelgeving.

## 6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering hecht haar goedkeuring aan:

- het akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD (en ACV Voeding en diensten) en VSOA (cao XII);
- het akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Basiseducatie” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de werkgevers Ligo, Centra voor Basiseducatie vzw en de representatieve vakorganisaties ACOD, COC en VSOA. (cao V BE);
- het akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector “Hoger onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs (cao VI HO);

De Vlaamse Regering verleent haar toestemming om de maatregelen uit deze protocollen die reeds uitwerking hebben op 1 september 2021 al via omzendbrief of mededeling mee te delen aan de betrokken inrichtende machten en onderwijsinstellingen.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS