

Brussel, 10 september 2021

CAO XII

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

De Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD (onderwijs en overheidsdiensten), FCSOD (COV en COC) en ACV (Voeding en Diensten), en VSOA-onderwijs hebben voor de jaren 2021, 2022, 2023 en 2024 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 hoofdstuk III van 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 5;
- h) de busbegeleiders die niet behoren tot het zonaal leerlingenvervoer, voor de maatregelen vermeld in punt 5.

Voorafgaande opmerkingen:

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

Opmerking: alle bedragen zijn vermeld in euro's 2021.

2. BUDGET

Dit protocol past in het groter geheel van de cao-onderhandelingen (cao's XII, VI HO en V BE) binnen volgend budgettaire kader (cijfers in keuro)

	2021	2022	2023	2024
maatregelen 2020-2021	75.000	75.000	75.000	75.000
opstap 2022-2024	0	100.000	100.000	100.000
Totaal	75.000	175.000	175.000	175.000

Daarnaast willen we in kader van de onderwijskwaliteit beleidskredieten inzetten voor beleidsondersteuning en voor maatregelen ter versterking van schoolleiderschap/loopbaan waarvoor een beroep gedaan wordt op budget die buiten de cao

3. ONDERWIJSKWALITEIT

In functie van de kwaliteit zetten we in op “samen school maken” waarbij de focus ligt op de kerntaak van de leraar en de versterking van het lokale beleid, waar de dialoog tussen schoolteams en schoolbesturen centraal staat.

3.1. DEFINIËRING VAN PRIMAIRE EN SECUNDAIRE PROCESSEN

De sociale partners en de overheid definiëren samen de primaire en secundaire processen in de scholen. Primaire processen zijn processen die het kernproces “leren” waarmaken. Secundaire processen zijn alles wat nodig is om de organisatie van de school te verwezenlijken. Op basis van deze definitie wordt telkens nagegaan of de middelen behoren tot het primaire of secundaire proces. Bij die aanwending is een beperkte wisselwerking tussen beide mogelijk.

Inwerkingtreding: vanaf 1/9/2022
Budget: /

3.2. FOCUS OP DE KERNTAAK

3.2.1. Middelen ter ondersteuning van de kerntaak van de leraar

De opdracht van de leraar hangt samen met de opdracht van de school, van het onderwijs. Onderwijs is bij uitstek mensenwerk en draait om de kinderen, de leerlingen: het is aan hen om het waar te maken. De leraar en het ganse schoolteam staan de leerlingen hierin bij, maar verdienen op hun beurt hiervoor het nodige vertrouwen zodat ze zich kunnen focussen op hun kerntaak.

We erkennen daarbij hun oordeelsvermogen, hun deskundigheid, hun pedagogisch engagement en hun professionaliteit.

We hebben de kerntaak van de leraar centraal gesteld in de bijstellingen rond functiebeschrijving en evaluatie. We willen daarmee de leraren nog versterken in hun kerntaken. De kerntaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het

lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren kerntaken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen en cursisten;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en desgevallend CLB en ouders.

Om dit waar te maken investeren we bijkomend en voorzien we middelen om de werkdruk te verminderen met effect op de lesopdracht.

Hierdoor versterken we de veerkracht van de personeelsleden met als doel het terugdringen van het ziekteverzuim omwille van psychosociale redenen en het beperken van de uitstroom uit het onderwijs. Deze middelen versterken ook de focus op de kerntaken.

De berekening en wijze van aanwending worden afhankelijk van het onderwijsniveau uitgewerkt op SCX-C2_OOC.

De geïntegreerde lerarenopdracht wordt verder vorm gegeven in samenspraak tussen schoolbestuur en personeelslid. Daarom krijgt de school een korf aan extra omkaderingsmiddelen om in te zetten ter ondersteuning van de kerntaken van de leraar. 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.

In de CLB investeren we bijkomende middelen om de kernopdracht van de CLB te ondersteunen.

De internaten kunnen deze middelen besteden voor vervangers van afwezigheden van minder dan 10 werkdagen, aanvangsbegeleiding of kwaliteitscoördinatie.

Inwerkingtreding: 1/9/2021

Budget:

- 2021: € 17.247.386
- Vanaf 2022: € 51.742.159

3.2.2. Aanvangsbegeleiding

We voorzien een versterking van de aanvangsbegeleiding van startende personeelsleden door scholen bijkomende middelen toe te kennen voor de vormgeving en ondersteuning van hun aanvangsbegeleiding om zo de instroom te versterken en beginnende leraren te behouden.

Op basis van de resultaten van het SRSP-project "The multi-layered implementation of the teacher induction guidance reform as a leverage for continuous professional development" die eind 2022 beschikbaar zullen zijn, onderzoeken we samen met de vakorganisaties en de onderwijsverstrekkers op welke manier we het beleid rond aanvangsbegeleiding nog verder kunnen versterken.

Indien dit extra budget voor aanvangsbegeleiding niet kan worden benut, kunnen op schooljaarbasis middelen aanvangsbegeleiding ingezet worden voor ondersteuning van de kerntaak van de leraar.

Inwerkingtreding: 1/9/2021

Budget:

- 2021: € 3.413.266
- Vanaf 2022: € 10.239.798

3.2.3. Kinderverzorging gewoon basisonderwijs

Het aantal uren kinderverzorging in het basisonderwijs is onvoldoende om aan de verzorgingsnoden tegemoet te komen. Daardoor komt de kernopdracht van de leraar in het gedrang. Wetenschappelijk is aangetoond dat daar waar een versterkt klasmanagement mogelijk wordt gemaakt, ook de leeropbrengsten systematisch toenemen. Het totaal aantal uren kinderverzorging wordt opgetrokken.

Inwerkingtreding: 01/09/2021

Budget (impuls basisonderwijs)

- 2021: € 7.692.000
- Vanaf 2022: € 23.076.000

3.3. LOOPBAAN en LEIDERSCHAP

3.3.1. Leiderschap

Na een consultatieronde bij het brede onderwijsveld (directeursverenigingen, pedagogische begeleidingsdiensten, onderzoeksexperten, vakbondsexperten, ...), zal binnen het onderhandelingscomité SCX, OOC en C2 het competentieprofiel worden uitgewerkt.

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

Indien het meelooptraject positief geëvalueerd wordt, wordt het definitief ingevoerd met ingang van 1 september 2023. De vakorganisaties en onderwijsverstreckers zullen bij de evaluatie betrokken worden.

De projecten schoolleiderschap zullen meer inzichten bieden voor de ontwikkeling van onderbouwde methodieken van collectief leren met het oog op het versterken van onderwijskundig leiderschap en het versterken van leiderschap bij schoolleiders met het oog op het ontwikkelen van strategieën om hun schoolorganisatie (inclusief het personeelsbeleid) maximaal af te stemmen op de noden van de leerlingen en het schoolteam. Ook zullen ze dienen als een van de bronnen voor de ontwikkeling van het professioneel continuüm voor schoolleiders. De principes van dit professioneel continuüm zullen worden afgestemd op het competentieprofiel.

In het secundair onderwijs is er voor de directiefunctie in een school met een zesjarige structuur of een bovenbouwschool een ongelijkheid tussen personeelsleden met een

bekwaamheidsbewijs niveau bachelor, dan wel master. Ook **een bachelor** zal als directeur in dergelijke school aangesteld en vast benoemd kunnen worden.

Inwerkingtreding: 01/09/2021

Budget:

- 1/1/2022: € 4.355.388
- 1/1/2023: extra € 5.644.612 (budget loopbaan leraar)

3.3.2. Het professioneel continuüm versterken

Er lopen momenteel heel wat initiatieven die input zullen opleveren om het professioneel continuüm van het onderwijspersoneel te versterken. De overheid en de sociale partners onderzoeken of deze input kan leiden naar een actieplan om het professioneel continuüm te versterken. De gesprekken hierover starten op 1/11/2021.

3.3.3. Loopbaanmogelijkheden verruimen

De overheid en de sociale partners werken tegen 31/12/2021 voorstellen uit om de loopbaanmogelijkheden te verruimen van die personeelsleden die nood hebben aan heroriëntering binnen het onderwijs.

3.3.4. Beleidsondersteuning basisonderwijs

Vanaf 1/9/2021 worden aan de basisscholen middelen toegekend voor beleidsondersteuning. Deze middelen/punten worden op dezelfde wijze berekend als de punten administratieve ondersteuning. Hieraan gekoppeld wordt het ambt van beleidsondersteuner ingevoerd.

Inwerkingtreding: 1/9/2021 waarbij eenmalig het budget van de beleidsimpuls “de leraar” wordt ingezet. Nadien wordt dit aangerekend op het budget basisonderwijs:

- 2021: € 7.692.000 (eenmalig toegekend via werkingsmiddelen)
- Vanaf 2022: € 23.076.000 (in punten)

3.3.5. Zijinstromers met lerarendiploma aantrekken

De overheid en de sociale partners werken tegen 31/12/2021 een aantal maatregelen uit om werknemers met een lerarendiploma naar het onderwijs aan te trekken.

3.4. SAMEN SCHOOL MAKEN

Een goede inspraakcultuur versterkt het beleidsvoerend vermogen en zorgt voor krachtige en kwaliteitsvolle onderwijsorganisaties en goede werkomstandigheden voor het onderwijspersoneel.

Teneinde die doelstellingen te realiseren zullen – naast de reeds bestaande afspraken - bijkomende gekleurde middelen voor de versterking van het sociaal overleg en onderhandeling toegekend worden aan het lokale niveau.

De bijkomende middelen worden per school toegekend en kunnen samengelegd worden. De voorziene middelen worden aangewend voor de vertegenwoordigers van het personeel, conform de toepasselijke vigerende Vlaamse of federale regelgeving (LOC-decreet, Wet van 1974,

Wet van 1948) en die aangesteld zijn in de school. De sociale partners spreken af om een afsprakenkader tegen 31 augustus op te stellen waarvoor de middelen dienen waarmee de scholen aan de slag kunnen en bespreken hoe de dubbele voordelen die mogelijks zouden kunnen ontstaan in combinatie met plage, BPT en instellingsgebonden opdrachten, worden vermeden .

Lokale autonomie en responsabilisering houden namelijk ook een sterke, kwaliteitsvolle en professionele participatie van de lokale sociale partners in, zodat zij in alle transparantie overleg en onderhandelingen kunnen voeren over de aanwending van de ter beschikking gestelde middelen en de toepassing van de regelgeving.

Met de inspectie 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.

Inwerkingtreding: 1/9/2021

Budget:

- 2021: € . 5.266.20
- Vanaf 2022: € 15.379.860

4. KWALITEITSVOL WERKEN IN ONDERWIJS

4.1. Aanbevelingen over gebruik digitale communicatiemiddelen

Vandaag maakt een digitaal lesaanbod deel uit van het reguliere takenpakket van het onderwijzend personeel, een van de positieve gevolgen van de corona crisis. De ICT-mogelijkheden en diverse digitale werk- en overlegvormen en tools moeten voor iedereen in het onderwijs zorgen voor minder lasten en meer kwaliteit.

We geven een extra boost aan de scholen om in kader van digitaal werken de nodige middelen te voorzien om het onderwijzend personeel digitaal uit te rusten.

Bovendien 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. Na afloop wordt een rapport met aanbevelingen overgemaakt 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 spreken af om tegen 01/01/2022 een afsprakenkader daarover op te stellen waarmee de scholen lokaal aan de slag kunnen.

Inwerkingtreding middelen ICT: 01/09/2021 en volgende

Budget:

- - € 50.000.000 (digisprong)
- eenmalige restbudgetten op deze cao

Inwerkingtreding afsprakenkader: 01/01/2022

4.2. Mandaat van preventieadviseur

Werkgevers hebben de opdracht om het welzijn van de werknemers op het werk bevorderen. Daarom is elke werkgever verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Binnen die dienst worden dan één of meerdere werknemers als preventieadviseur aangesteld. Aan deze verplichting moeten ook scholen voldoen en dus moet elk schoolbestuur voorzien in de aanstelling van een preventieadviseur.

Om een schoolbestuur een adequaat preventie- en veiligheidsbeleid te kunnen laten voeren, voorzien we het mandaat van preventieadviseur voor wie aangesteld is in een school. Bij de beëindiging van het mandaat neemt dit personeelslid zijn ambt van aanstelling op. De aanduiding van het personeelslid dat met het mandaat wordt belast, gebeurt conform de codex over het welzijn op het werk en maakt deel uit van het sociaal overleg, waarbij een akkoord is vereist.

Inwerkingtreding: 01/09/2022

4.3. Vervangingen volwassenenonderwijs

We werken de vervangingen in het volwassenenonderwijs op een meer effectieve manier uit, met inbegrip van vervangingen voor afwezigheden van minder dan 10 dagen, voor vervangingen in intensieve modules en voor vervangingen in juni.

Inwerkingtreding: 01/09/2022

Budget:

- 2022: € 219.333
- Vanaf 2023: € 658.000

4.4. Dienstvrijstelling en overmacht

De mogelijkheden om op lokaal vlak personeelsleden dienstvrijstelling toe staan wordt lokaal geregeld. Aan de vraag voor deze dienstvrijstelling moet een bepaalde gebeurtenis ten grondslag liggen. Hiertoe wordt desgewenst lokaal een afsprakenkader vastgelegd. Het schoolbestuur kan/mag een bewijs vragen van deze gebeurtenis.

Het verlof wegens overmacht wordt ook mogelijk voor de doelgroepen die in de bestaande regelgeving zijn opgenomen en die niet onder hetzelfde dak wonen, bv. ouders en schoonouders. Er wordt onderzocht hoe er kan omgegaan worden met nieuwe samenlevingsvormen en of het verlof in halve dagdelen kan opgenomen worden.

Inwerkingtreding: 1/9/2021

Budget: /

5. GEWAARDEERD WERKEN IN DIGITALE TIJDEN

5.1. Internetvergoeding

Personeelsleden die digitale communicatie nodig hebben om hun taken uit te voeren, krijgen een forfaitaire internetvergoeding ten belope van de huidige maximale fiscale vrijstelling. Op het ogenblik van het afsluiten van deze cao bedraagt deze vergoeding 20 € per maand.

Deze maatregel is van toepassing op alle personeelsleden 1 a tot en met f tenzij reeds een betere regeling van kracht is.

De modaliteiten worden in overleg met de sociale partners uitgewerkt tegen 1 september 2021.

Inwerkingtreding: 1/09/2021

Budget:

- 2021: € 14.752.880
- 2022: € 44.078.960
- Vanaf 2023: € 43.719.600

5.2. Fietsvergoeding

In een maatschappij die kiest voor duurzamere mobiliteit is het logisch dat de fietsvergoeding van het personeel in onderwijs substantieel is. Ze wordt daarom verhoogd naar 0,21 euro/km.

Deze maatregel is van toepassing op de personeelsleden vermeld in 1 a, b, e en f.

Inwerkingtreding: 01/01/2022

Budget:

- 2023: € 6.105.611
- Vanaf 2024: € 4.070.408

5.3. Salarisschalen deeltijds kunstonderwijs

De houders van een diploma dat in de vierde graad van het deeltijds kunstonderwijs recht geeft op salarisschaal 346, 347 of 501, ontvangen dezelfde salarisschaal voor prestaties in de derde graad.

Inwerkingtreding: 01/01/2023

Budget:

Vanaf 2023: € 8.568.714

5.4. Verloning inspecteurs-adviseurs levensbeschouwelijke vakken

Van de inspecteurs-adviseurs levensbeschouwelijke vakken wordt terecht verwacht dat ze hun dubbele taak op een kwaliteitsvolle wijze opnemen. Ze moeten daarvoor ook correct verloned worden. De verschillende behandeling ten aanzien van de collega's van de inspectie en de pedagogische begeleiding wordt weggewerkt.

Inwerkingtreding: 01/09/2021

Budget:

- 2021: € 78.220
- Vanaf 2022: € 234.661

5.5. Afschaffing van de baremieke leeftijd voor wie vanaf 1/9/2021 in dienst treedt

Onderwijs wordt opnieuw een eerste beroepskeuze voor toekomstige leraren. Een sterke leraar veronderstelt een excellente opleiding met een duidelijk en sterk profiel van de student bij de aanvang van de opleiding, evenals een continue investering in competentieontwikkeling van

leraren zodat zij zich kunnen ontplooiën in hun loopbaan en een toegevoegde waarde blijven leveren voor de school waarin ze werken.

Dit veronderstelt arbeidsvoorwaarden die aantrekkelijk zijn zodat Vlaanderen kan rekenen op een voldoende ruim, excellent en divers lerarenkorps. Daarom schrappen we de baremieke minimumleeftijd voor wie vanaf 1/9/2021 voor de allereerste keer in dienst treedt in het onderwijs.

Inwerkingtreding: 1/9/2021

Budget:

- 2021: € 7.426
- 2022: € 242.893
- 2023: € 913.795
- 2024: € 1.595.384

6. MVDP+

6.1. GEWAARDEERD WERKEN

6.1.1. Verhoging bestaanszekerheidsvergoeding

De bestaanszekerheidsvergoeding wordt opgetrokken voor de volledige zomervakantie tot tien euro per dag voor de zonale en de niet-zonale busbegeleiders vanaf 1/7/2022.

Dit op voorwaarde dat er:

- voor het gesubsidieerd vrij onderwijs in de paritaire subcomités 152.01 225.01 hierover een akkoord werd bereikt;
- voor het gesubsidieerd officieel onderwijs hierover een akkoord werd bereikt dat voor het geheel van het gesubsidieerd officieel onderwijs dezelfde inhoud heeft;
- voor het gemeenschapsonderwijs hierover een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft.

Budget: vanaf 2022 € 338.000

6.1.2. Verhoging laagste lonen

Aan het Tewerkstellingsfonds-VOV vzw van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt vanaf september 2021 een bijkomend budget toegekend op voorwaarde dat er in paritaire subcomités 152.01 en 225.01 een akkoord werd bereikt m.b.t. een loonsverhoging toe te kennen aan de personeelsleden die een opleiding gevolgd hebben die door de sector erkend is.

Inwerkingtreding: 2021

Budget:

- 2021: € 500.000
- Vanaf 2022 : € 1.700.000

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf september 2021 een bijkomend budget toegekend op voorwaarde dat er een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft m.b.t. een loonsverhoging van 1,1 % voor het voltallige MVD-personeel
We blijven verder inzetten op vorming via het vormingsfonds.

Inwerkingtreding: 2021

Budget:

- 2021: € 283.000
- 2022 – 2024 : € 850.000

6.1.3. Verhoging eindejaarstoelage

Aan het Tewerkstellingsfonds-VOV vzw van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt vanaf september 2021 een budget toegekend op voorwaarde dat er een akkoord bereikt wordt in de paritaire subcomités 152.01 en 225.01. m.b.t. het verhogen van de eindejaarspremie tot drie keer het weekloon.

Inwerkingtreding: 2021

Budget: 2021 - 2024: € 700.000

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf september 2021 een bijkomend budget toegekend op voorwaarde dat er een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft m.b.t. het verhogen van de eindejaarstoelage voor het voltallige MVD personeel, inclusief voor- en naschoolse opvang en niet-zonale busbegeleiding tot een niveau dat bij benadering overeenstemt met ongeveer 80% van het maandsalaris.

Inwerkingtreding: 2021

Budget: 2021 – 2024 € 375.000

6.2. PlusPas

De PlusPas wordt vanaf 1 september 2021 ter beschikking gesteld aan het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel, de contractuele bedienden en de busbegeleiding.
De werkgevers engageren zich om de uitvoering hiervan mee mogelijk te maken.

Inwerkingtreding: 2021

Budget

2021: € 98.000

2022-2024: € 95.000

6.3. Kwaliteitsvolle voor- en naschoolse opvang en busbegeleiding

6.3.1. Werkgroep MVD+ “Voor- en naschoolse opvang”

Er wordt een werkgroep MVD+ “Voor- en naschoolse opvang” opgericht die zal uitklaren op welke manier het arbeidscontract van deze personeelsleden kan worden opgewaardeerd.
Alle partners engageren zich om voor de huidige moeilijkheden van het statuut een goede oplossing uit te werken in de werkgroep MVD+.

De agenda voor deze werkgroep bestaat onder meer uit:

- Overleg tussen de beleidsdomeinen Welzijn en Onderwijs, samen met lokale overheden en sociale partners over de organisatie van voor- en naschoolse opvang;
- Verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden en van het statuut.

6.3.2. .Werkgroep busbegeleiding

Er wordt een werkgroep MVD+ “Busbegeleiding” opgericht die tegen het einde van deze legislatuur zal uitklaren op welke manier het arbeidscontract van deze personeelsleden kan worden opgewaardeerd naar een volwaardig arbeidscontract.

Alle partners engageren zich om voor de huidige moeilijkheden van het statuut een goede oplossing uit te werken in de werkgroep MVD+.

De agenda voor deze werkgroep bestaat onder meer uit:

- Stand van zaken proefprojecten zonaal leerlingenvervoer inclusief de ontwikkeling van een registratieapp;
- Aansprakelijkheid en busreglementen;
- Ter beschikking stellen van GSM;
- Verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden en van het statuut.

6.4. Verbetering arbeidsvoorwaarden

6.4.1. Functieclassificatie

De huidige functieclassificatie in het gesubsidieerd onderwijs dateert van 1974. De sociale partners engageren zich om deze tegen uiterlijk 31/03/2022 te moderniseren. Door de verschuiving van bepaalde functies zal hier een kost aan verbonden zijn.

Aan het Tewerkstellingsfonds-VOV vzw van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt vanaf september 2022 een budget toegekend op voorwaarde dat er een akkoord bereikt wordt in de paritaire subcomités 152.01 en 225.01. m.b.t. het moderniseren van de functieclassificatie.

Budget: vanaf 2022 € 420.000 euro

6.4.2. Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden voor- en naschoolse opvang van het Gemeenschapsonderwijs

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf januari 2022 een bijkomend budget toegekend op voorwaarde dat er een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft m.b.t. het verhogen van het uurloon voor de personeelsleden voor- en naschoolse opvang van het Gemeenschapsonderwijs tot het niveau van het uurloon van de busbegeleiders van het Gemeenschapsonderwijs.

Het restsaldo van 2021 bedraagt 142.000 euro en vanaf 2022 bedraagt het 435.000 euro. Het wordt in eerste orde aangewend in functie van vorming en daarna voor een eventuele versterking van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de voor- en naschoolse opvang, op voorwaarde dat er een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft.

Budget 2021: Vorming en Opstap arbeidsvoorwaarden : restsaldo € 142 000

Budget vanaf 2022 € 655 000

6.4.3. Delen van personeelsgegevens

Om de subsidies gericht toe te kennen onderzoeken we of het mogelijk is om voor de gegevensverwerking door het Tewerkstellingsfonds voor het Vrij Onderwijs Vlaanderen (TWF-VOV) vzw personeelsgegevens te verzamelen met als doel een decretale basis hiervoor te voorzien. We stellen hiervoor een vraag aan de Vlaamse Toezichtscommissie.

De finaliteit van deze gegevensverwerking is:

- de nodige personeelsgegevens verwerken voor de uitbetaling van de subsidie die de Vlaams Overheid ter beschikking stelt voor het MVD+ personeel;
- De nodige statistische gegevens verzamelen met het oog op toekomstige onderhandelingen.

7. DUURZAAMHEID

De onderwijsverstrekkers stellen een engagementsverklaring op voor het aangaan van duurzame contracten. Het doel is om naar de toekomst contracten af te sluiten met leveranciers met een expliciete formulering over het weren van goederen die gemaakt zijn door kinderarbeid, in onveilige werkomstandigheden of via uitbuiting.

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.

De onderwijsvakbonden wensen hun appreciatie uit te drukken voor het resultaat van de onderhandelingen in het kader van onderwijs-cao XII.

Een cao heeft als doelstelling een evenwichtige versterking van de werkvoorwaarden te bekomen. Met deze nieuwe onderwijs-cao is die doelstelling ook nog eens naar het kwalitatieve aspect vertaald. De onderwijsvakbonden zijn dan ook van mening dat het door hen ingediende eisencahier en het intense proces van deze cao-onderhandelingen – zoals vaak ook nu weer een zaak van geven en nemen – geleid hebben tot een evenwichtig pakket aan maatregelen.

Het was een zoektocht, soms tot in de nachtelijke uren, naar gedeelde belangen in functie van onderwijskwaliteit, onderwijsorganisatie en werkbaarheid en aantrekkelijkheid van het onderwijsberoep. Bovendien konden andere budgetten mee voor oplossingen zorgen in die onderwijsniveaus en voor die personeelsgroepen waar de noden het hoogst zijn.

De onderwijsvakbonden hebben bovenop de voorziene vergoedingen ook nog een aantal andere, meer specifieke koopkrachtmaatregelen kunnen realiseren. De bonden zijn ook tevreden dat er verdere stappen kunnen gezet worden om de steeds toenemende werkdruk van het onderwijspersoneel af te bouwen. Dat gebeurt door te investeren in de ondersteuning van de kerntaak van de leraar. Een afsprakenkader voor het gebruik van digitale middelen door het onderwijspersoneel moet een op de werkvloer voelbaar, positief effect hebben op die werkdruk en het welzijn van het personeel.

We waarderen ook de concrete invulling die de Vlaamse regering geeft aan het “Samen school maken”, want de onderwijsvakbonden zijn ervan overtuigd dat een verbeterd lokaal, sociaal overleg mee de basis vormt voor een kwalitatiever personeelsbeleid in de onderwijsinstellingen. Ook daarmee kan het lerarenberoep aantrekkelijker worden gemaakt. De onderwijsvakbonden roepen hierbij alle schoolbesturen dan ook op om inspanningen te doen om die cultuur van écht sociaal overleg (nog verder) uit te bouwen in hun onderwijsinstellingen.

Ook de afspraken over de bijkomende investeringen bovenop de cao-middelen ten aanzien van alle sectoren met betrekking tot ICT- materiaal voor het personeel en ten aanzien van het basisonderwijs die de kinderverzorging uitbreiden en beleidsondersteuning versterken zijn voelbare stappen naar betere arbeidsomstandigheden in de toekomst.

De onderwijsvakbonden appreciëren ook de bereidheid van de Vlaamse regering om met deze cao concrete stappen te zetten om de lage lonen van de contractuele arbeiders en bedienden in het onderwijs op te trekken.

Met de onderwijs-cao op Vlaams niveau creëren we een basis voor verdere concrete realisaties in de instellingen en organisaties. De onderwijsvakbonden rekenen erop om samen met alle betrokkenen op elk niveau de afspraken van deze cao effectief uit te voeren.

We zien de opeenvolgende cao's als een belangrijk en continu beleidsinstrument. Deze cao loopt tot 2024. In het kader van de aantrekkelijkheid van het beroep zullen de onderwijsvakbonden zich daarom in blijven inzetten voor gunstige arbeidsvoorwaarden, waaronder een aantrekkelijk loon, voor alle personeelsleden.

Tot slot wensen de onderwijsvakbonden uitdrukkelijk de minister van Onderwijs, zijn team en de leden van de administratie alsook de vertegenwoordigers van de onderwijsverstrekkers te danken voor de weg die samen werd afgelegd om tot deze nieuwe onderwijs-cao te komen.

Brussel, 10 september 2021

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

**AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:**

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Jan JAMBON
Minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten en het
ACV Voeding en Diensten:

Ben Weyts,
Viceminister-president van de Vlaamse regering
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand

Bart SOMERS

Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

Hilde CREVITS

Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale economie en
Landbouw

Matthias DIEPENDAELE
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Budgettaire ramingen van de maatregelen.

Maatregelen	2021	2022	2023	2024
Ondersteuning kerntaak	17.247.386	51.742.159	51.742.159	51.742.159
Aanvangsbegeleiding	3.413.266	10.239.798	10.239.798	10.239.798
Participatie versterking schoolbeleid	5.126.620	15.379.860	15.379.860	15.379.860
Fietsvergoeding*	0	0	6.105.611	4.070.408
Opheffen baremieke leeftijd (nieuwe pers)	7.426	242.893	913.795	1.595.384
Internetvergoeding (240 euro/jaar/persoon)	14.752.880	44.078.960	43.719.600	43.719.600
Ssc DKO	0	0	8.568.714	8.568.714
Korte vervangingen VWO	0	219.333	658.000	658.000
Optrekken ssc inspectie LBV	78.220	234.661	234.661	234.661
Schoolleiderschap	0	4.355.388	4.355.388	4.355.388
Bijdrage MVD+	75.000	414.000	414.000	414.000
Totaal	40.700.799	126.907.052	142.331.586	140.977.972
Saldo (ict-materiaal)	20.298.452	15.424.534	1	1.353.614

Budget cao XII - MVDP				
in duizend euro	2021	2022	2023	2024
Beschikbaar budget	2.023	4.719	4.719	4.719
Maatregelen				
1. Verhoging koopkracht				
1.1. Bestaanszekerheidsvergoeding (alle netten samen)	0	338	338	338
1.2. Verhoging laagste lonen				
VGO	500	1.700	1.700	1.700
GO	283	850	850	850
1.3. Verhoging eindejaarstoelage				
VGO	700	700	700	700
GO	375	375	375	375
2. Pluspas				
Alle netten samen	98	95	95	95
4. Verbetering arbeidsvoorwaarden				
4.1. Functieclassificatie				
VGO		420	420	420
4.2. Voor-en naschoolse opvang				
GO		220	220	220
Saldo	67	21	21	21
Saldo per net				
VGO	-45	-248	-248	-248
GO	112	270	270	270
Bijkomend benodigd budget VGO	45	248	248	248
Bijkomend budget GO (a rato aandeel 40%)	30	165	165	165
Totaal benodigd bijkomend budget	75	414	414	414
Restsaldo GO inclusief bijkomend budget	142	435	435	435
Detail - Berekening restsaldo per net				
De bestaanszekerheidsvergoeding en Pluspas wordt buiten de berekening gehouden				
Verdeling budget over de netten	2021	2022		
Totaal budget min bestaanszekerheidsvergoeding/ Pluspas	1.925	4.286		
VGO 60%	1.155	2.572		
GO 40%	770	1.715		
Opgebruikt				
VGO	1.200	2.820		
GO	658	1.445		
Saldo				
VGO	-45	-248		
GO	112	270		

NOTA VAN INHOUDELIJKE OVEREENSTEMMING MET CAO XII

Op donderdag 2 september boog de raad van bestuur van **Katholiek Onderwijs Vlaanderen** zich over het voorstel tot cao dat de sociale partners met minister Weyts hadden onderhandeld. De voorbije weken werd de ontwerpakte voorgelegd aan de **directiecommissies en adviesraden**. Het is positief dat door deze collectieve arbeidsovereenkomst de scholen bijkomende middelen krijgen voor werkdrukvermindering van de leraar en aanvangsbegeleiding.

Ook de schoolleider komt in beeld. Directeurs van het basisonderwijs kunnen beleidsondersteuners aanstellen waardoor zij zich meer kunnen focussen op het pedagogisch beleid van de school en het coachen van personeelsleden ten gunste van de onderwijskwaliteit. Alle directeurs worden ook financieel gewaardeerd door een aanpassing van de lonen met het oog op een minimale loonspanning van 35 procent in vergelijking met de leraar over de hele loopbaan. In 2022 en 2023 worden stevige aanzetten gegeven voor een loonspanning van minstens 31 procent.

Het is goed dat het mandaat van de preventieadviseur op school zal erkend worden, maar - zeker na de ervaringen die we hebben in de coronapandemie – is het ten eerste te betreuren dat er geen bijkomende middelen voor de uitvoering van hun taken worden voorzien.

Vanuit het principe "samen school maken" worden er middelen vrijgemaakt voor syndicale afvaardiging. Dat is, zeker in tijden van lerarentekorten, geen evidente zaak. Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen blijft het van belang dat alle taken en opdrachten op een billijke wijze verdeeld blijven over alle leden van het schoolteam. Om de inspraakcultuur in de volle breedte te versterken, vraagt Katholiek Onderwijs Vlaanderen ook middelen om bestuurders te kunnen vrijstellen.

De middelen die worden vrijgemaakt voor werkdrukvermindering en aanvangsbegeleiding, zijn versnipperd. Het zou beter zijn als de overheid het aanwendingspercentage (het deel van hun subsidies dat scholen effectief mogen gebruiken) zou verhogen. Toch is het positief dat die inspanningen recurrent in de begroting worden ingeschreven.

En nu: zo snel mogelijk uitvoeren

Een collectieve arbeidsovereenkomst is geen decreet, maar een engagementsverklaring. De overheid spreekt de ambitie uit om bovenstaande doelstellingen waar te maken. Omdat de bijkomende middelen te laat in de scholen toekomen en de opdrachtenverdelingen reeds gemaakt zijn, zal het schooljaar 2021-22 wellicht een overgangsschooljaar zijn.

Graag aandacht voor al wie school(beleid) maakt

In deze cao zit eten en drinken voor iedereen. Behalve voor de schoolbesturen, zij zien hun vraag tot ondersteuning en ruimte voor professionalisering opnieuw niet beantwoord. In de veeleisende maatschappij van vandaag nemen schoolbesturen een belangrijke opdracht aan en zijn ze eindverantwoordelijke voor het onderwijs dat we onze jongeren bieden. Katholiek

Onderwijs Vlaanderen vindt dat nu de syndicale delegatie versterkt wordt, het tijd meer dan tijd is dat ook schoolbesturen middelen krijgen om zich te organiseren en te professionaliseren.

Het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers wenst een genuanceerd standpunt in te nemen ten aanzien van deze onderwijs-CAO.

Onderwijsverstrekkers worden in een andere rol en in een latere fase betrokken bij de onderhandelingen tussen de vakbonden en de overheid met het oog op het afsluiten van een nieuwe CAO. Deze nota geeft een korte bespreking van de voorliggende CAO-tekst. Daarbij worden positieve elementen aangegeven en tevens ook bedenkingen geformuleerd.

De CAO bevat verschillende maatregelen die goed onthaald worden door de partners binnen OKO. Zo is er waardering voor de inspanning voor de loonspanning voor directeurs. De bijkomende middelen voor de uitbouw van kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding, voor beleidsondersteuning basisonderwijs en de verhoging van de enveloppe kindzorg in het gewoon basisonderwijs waren al eerder door de minister aangekondigd en zijn zeker positief, al moesten ze niet noodzakelijk in een CAO een plaats krijgen.

De middelen voor ICT voor leraren en de internet-vergoeding voor personeelsleden zijn welkom. Het geheel dient echter nog te worden geconcretiseerd en hopelijk zal dat met minimale werklust voor de scholen gebeuren. De eenmalige toekenning van de middelen ICT voor personeelsleden blijft, net als voor de leerlingen, een zorg voor de toekomst.

Het aanzienlijke budget dat recurrent wordt besteed voor bijkomende gekleurde middelen roept inhoudelijke en organisatorische vragen op. Bijkomende omkadering is een goede zaak en werkdrukverlagende maatregelen eveneens. Andermaal die omkadering toekennen als een apart pakket, bestemd voor een bepaald doel, vergroot de complexiteit van de regelgeving en van het personeelsbeleid in de scholen en bovendien wordt dit vaak ervaren als een rem op een creatieve schoolorganisatie vanuit de eigen pedagogische visie.

De scholen van de partners van OKO staan erg op hun inhoudelijke en organisatorische vrijheid. Dat zoveel middelen jaarlijks zullen worden uitgetrokken voor vakbondsafgevaardigden in de scholen heeft verrast.

In de scholen wordt veel belang gehecht aan een positief samenwerkingsklimaat tussen teamleden, schoolleiding en schoolbestuur. Het afsprakenkader dat werd gemaakt wijst er op dat het niet evident zal zijn om met deze bijkomende uren bestemd voor syndicaal werk, in scholen een verbetering van het inspraak- en overlegklimaat tot stand te brengen. Er resten onduidelijkheden: zijn dit organieke uren waarin een vaste benoeming mogelijk is, wat is de plaats van deze specifieke opdracht in de functiebeschrijving, hoe kan een jaarlijks roulerend systeem mogelijk worden gemaakt, ...

Scholen en schoolbesturen die vandaag zonder LOC of personeelsafgevaardigden werken, staan voor nieuwe uitdagingen waarbij ook de scholengemeenschap en misschien zelfs het centraal paritair comité betrokken zullen worden. Dat het CPC uiteindelijk een beslissing kan nemen voor een verdeelregeling voor deze omkadering voor personeelsafgevaardigden, is een verregaande inmenging in de bevoegdheden van een schoolbestuur.

De partners van OKO vragen zich af, afgewogen tegen besparingen op andere cruciale gebieden, waarom dit een prioriteit geworden is. Deze maatregel staat niet op punt en komt bovendien

onvoorbereid op de scholen af. Dit kan er toe leiden dat er minder 'samen school wordt gemaakt'.

Voor het luik MVD-personeel heeft OKO niet deelgenomen aan de gesprekken en gaan we dan ook geen standpunt bepalen.

Na het afsluiten van deze CAO, is nog veel regelgevend werk noodzakelijk. Er zijn elementen die rechtstreeks ingrijpen op de schoolorganisatie, de personeelsbezetting en op de werkverhoudingen in de scholen. Sommige zaken worden gespreid in de tijd en brengen een drukke en enigszins ongewone agenda mee voor het onderhandelingscomité. Er zijn maatregelen met als ingangsdatum 1 september 2021. Om alles op een kwaliteitsvolle manier te kunnen overleggen, organiseren en implementeren, moet men de tijd en de ruimte daarvoor krijgen. Dat is met terugwerkende kracht moeilijk te realiseren.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen gaat akkoord om de nota van inhoudelijke overeenstemming bij de CAO XII te ondertekenen. Aanvullend geeft het de volgende aandachtspunten mee:

Het geeft zijn akkoord omdat het de extra inspanningen om de attractiviteit van een job binnen het onderwijs te verhogen ten volle apprecieert. Zo waardeert het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

- de extra middelen die voorzien worden om de kerntaken van de leraar te ondersteunen;
- de mogelijkheid om extra middelen in te zetten voor de aanvangsbegeleiding;
- de gefaseerde aanpassing van de lonen van directies en de aandacht voor loopbaan en leiderschap;
- de aanstelling en mogelijkheid tot vaste benoeming van een bachelor als directeur in een school met een zesjarige structuur;
- de invoering van de beleidsondersteuning in het (buitengewoon) basisonderwijs;
- de extra middelen voor de digitalisering in het onderwijs en de duurzaamheid;
- de aanpassingen van de vervangingsmogelijkheden binnen het volwassenenonderwijs;
- de uitbreiding van de mogelijkheid om verlof wegens overmacht in te roepen;
- de afschaffing van de baremieke leeftijd.

Tegelijkertijd wil het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen ook een aantal aandachtspunten meegeven:

- Tijdens de maanden van de Coronapandemie, werd het belang van de preventieadviseur overduidelijk. Vandaar betreuren we dat er geen budget is opgenomen voor het mandaat van preventieadviseur zodat dit via een ambt kan worden ingevuld
- De besturen vragen een apart loonbarema (bijvoorbeeld tussen 464 en 525) te voorzien voor een bachelor die het ambt van directeur opneemt in een school met een zesjarige structuur. Zo worden ook deze directeurs financieel gewaardeerd;
- De besturen vragen om de gefaseerde aanpassing van de lonen van directies door te trekken naar de ambten van adjunct-directeur en TAC.
- Het zal een uitdaging worden om de vrijgekomen lesuren, door invulling voor de ondersteuning van de kerntaak leraar, binnen het onderwijs (kwaliteitsvol) in te vullen;

Brussel, 10 september 2021

AFVAARDIGING VAN DE VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen:

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

Voor het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP):

Standpunt van OVSG

OVSG kan op basis van de voorliggende tekst geen instemming geven aan de collectieve arbeidsovereenkomst CAO XII omwille van de volgende redenen.

De voorstellen voor CAO XII bevatten heel wat positieve elementen die de kwaliteit van het onderwijs kunnen verhogen. OVSG waardeert uitdrukkelijk de inspanning die de minister levert om een loonspanning van 35% voor de directeurs van alle onderwijsniveaus te realiseren. Met het huidige budget van 10 miljoen euro wordt een loonspanning van 31% mogelijk.

Daarnaast waardeert OVSG de bijkomende inspanning voor de kinderverzorgers in het basisonderwijs (middelen werden al per dienstbrief meegedeeld aan de scholen) én het initiëren van middelen voor beleidsondersteuning in het basisonderwijs.

OVSG waardeert tevens het initiatief dat specifieke doelgroepen van leerkrachten uitgerust worden met ICT-materiaal dankzij het beleidskrediet 'Digisprong voor leerkrachten'. OVSG neemt akte van de belofte dat alle leerkrachten over dergelijke uitrusting zullen beschikken door aanwending van de restbudgetten van deze CAO. OVSG zal erop toezien dat deze middelen ook effectief beschikbaar gemaakt zullen worden voor alle leerkrachten, ook in het deeltijds kunstonderwijs.

En ten slotte waardeert OVSG de bijkomende middelen voor aanvangsbegeleiding en werkdrukverlaging bij leerkrachten. OVSG merkt evenwel op dat door het beperkte budget niet alle leerkrachten van dit initiatief gebruik kunnen maken. De middelen zouden worden toegewezen aan een beperkte personeelsgroep en er moet vervanging worden gezocht. Dat zet mogelijk de schoolorganisatie, de collegiale samenwerking binnen het schoolteam en het leerrecht van de leerlingen onder druk.

Hoewel het syndicaal overleg van belang is om 'samen school te maken', kan OVSG echter niet instemmen met de specifieke middelen voor syndicale afvaardiging op instellingsniveau die de CAO voorstelt. In de huidige context, waarin er een lerarentekort is en er veel vragen leven op het terrein naar aanleiding van corona, kunnen we niet anders dan dit signaal geven. Dit zou ook extra druk leggen op de al zwaar bevraagde directeurs.

CAO XII voorziet 15 miljoen euro om in alle onderwijsinstellingen minimaal 1 uur met een maximum van 3 tot 6 uren (afhankelijk van het onderwijsniveau) vrij te maken voor personeelsleden aangesloten bij een onderwijsvakbond en dit met als doel om syndicaal werk te verrichten. Bovendien kunnen deze middelen samengelegd worden op het niveau van het schoolbestuur of de scholengemeenschap. OVSG motiveert zijn standpunt meer specifiek als volgt:

- de vraag voor syndicale vrijstelling is legitiem;
- de grootteorde van het budget (15 miljoen euro) staat niet in verhouding met de andere maatregelen in deze CAO;
- de implementatiedatum van deze maatregel (01.09.21) heeft een negatieve impact op de huidige schoolorganisatie;
- binnen het gemeentelijk/stedelijk onderwijs verloopt het syndicaal overleg tussen het schoolbestuur en de vakbonden. De rol van de directeur beperkt zich tot 'technisch expert'. Door de invoering van deze specifieke middelen wordt binnen het gemeentelijk/stedelijk onderwijs een informeel overlegmodel gecreëerd met de directeur als eerste aanspreekpunt.

Deze gewijzigde rol verhoogt de werkdruk, creëert een verantwoordingsplicht en bijkomende schoolorganisatorische impact naar toewijzing van opdrachten en overleg bij de directeur.

OVSG vraagt de Vlaamse regering om te temporiseren en de maatregel i.v.m. 'Samen school maken' budgettair te herijken, te faseren en beter in balans te brengen met de overige maatregelen in CAO XII. OVSG is bereid om op het Vlaams Onderhandelingscomité hierover verder in gesprek te gaan.

Standpunt van GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

Het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap ondertekent de nota van inhoudelijke overeenstemming bij CAO XII niét.

Het ontwerp voor een CAO bevat beslist een aantal positieve aanzetten:

Zo komt de overheid met het verhogen van het aantal kinderverzorgers en met de (beperkte) middelen voor beleidsondersteuning in het basisonderwijs tegemoet aan verzuchtingen in het plan basisonderwijs en is er aandacht voor het, laag-bezoldigde, onderhoudspersoneel en een opstap naar een wat meer marktconforme verloning voor de directeurs. Wat administratieve en beleidsondersteuning van directies in het algemeen betreft, mocht het, gezien de noden, wat meer zijn. Het GO! is er niet van overtuigd dat met alleen het centraal uittekenen van een leiderschapsprofiel alle directienoden worden gelenigd.

Het GO! apprecieert verder het inzetten op digitale ondersteuning en de zoektocht naar een deugdelijke regeling voor vervangingen in het volwassenenonderwijs.

Het GO! deelt met de CAO ook de bekommernissen dat de kernopdracht van de leerkracht moet worden versterkt en de werkdruk moet worden verlaagd. Daarom ook ontwikkelde het GO! in zijn strategisch plan GO!2030 een visie op de rollen van de onderwijsprofessional en formuleerde het beleidsdoelstellingen, die het samen met zijn scholen en schoolbesturen probeert te realiseren. Dat strategisch plan is ook referentiekader bij de belangenbehartiging. **Uitgaande van die visie gelooft het GO! niet dat de maatregelen uit de CAO zullen bijdragen tot het versterken van de kernopdracht en het verminderen van de werkdruk.**

In rubriek 3.2 van het ontwerp wordt de focus, terecht, op de kerntaken gelegd. In 3.2.1. worden specifiek daarvoor middelen uitgetrokken:

“We hebben de kerntaak van de leraar centraal gesteld in de bijstellingen rond functiebeschrijving en evaluatie. We willen daarmee de leraren nog versterken in hun kerntaken. (... omschrijving van die kerntaken in het DRP)

Om dat waar te maken investeren we bijkomend en voorzien we middelen om de werkdruk te verminderen met effect op de lesopdracht.”

Jaarlijks wordt 52 miljoen euro uitgetrokken om leerkrachten vrij te stellen van hun lesopdracht. Het is het GO! niet duidelijk op welke wijze een gedeeltelijke vrijstelling van precies de kernopdracht een bijdrage levert aan de versterking van de kernopdracht. In een context waarbij het, gezien de precaire situatie op arbeidsmarkt - waar (degelijke) leerkrachten een schaars goed zijn en vervangers nauwelijks te vinden, omzeggens onmogelijk is voor de vrijgekomen uren in ‘vervanging’ te voorzien - lijkt de maatregel in globa ook de druk op het korps niet te zullen verminderen. Met name in veel kleinere basisscholen zal de maatregel ook verre van evident uitvoerbaar zijn.

Daarbovenop trekt de overheid, onder de rubriek ‘samen school maken’ jaarlijks ruim 15 miljoen euro uit om personeelsleden, alweer, vrij te stellen van hun kernopdracht. Tegelijk plant de overheid een jaarlijkse besparing op de pedagogische begeleiding van de personeelsleden van 11 miljoen euro!

Sinds jaar en dag pleiten óók de vakorganisaties ervoor leerkrachten vooral te laten doen waarvoor ze zich geroepen voelen en waarvoor ze werden opgeleid: werken met de leerlingen in de klas. De maatregelen ondersteunen die ambitie niet. Als het er echt om ging de kerntaken te versterken en de werkdruk te verminderen:

- zou voldoende moeten worden geïnvesteerd in personeel om de secundaire processen te verzekeren (zodat geen of minder gebruik moet worden gemaakt van BPT-uren en instellingsgebonden taken buiten de kernopdracht);
- zouden in dat kader extra-profielen (psychologen, pedagogen, maar ook krachten uit andere sectoren moeten kunnen worden aangetrokken, die, in voorkomend geval, kunnen doorgroeien naar een leraarsfunctie);
- zouden meer beginnende leerkrachten voltijds aan de slag moeten kunnen;
- zou de pedagogische ondersteuning van het personeel eerder moeten worden versterkt dan verzwakt of onderuitgehaald;
- zouden alle zeilen moeten worden bijgezet om het onbenut potentieel aan mensen met een onderwijsdiploma, dat nu werkt búiten het onderwijs, aan te boren (onder meer door de maatregelen om zij- en herinstromers aan te trekken, te verruimen), zodat alle vacatures probleemloos kunnen worden ingevuld;
- zouden de aanwendingspercentages moeten worden verhoogd (tot het niveau waar de decreetgever ze, op basis van de oorspronkelijke pedagogische onderbouwing, had gelegd).

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap