



Eisencahier voor een negende Vlaamse onderwijs-cao (2010-2011) - deel 2

Het tweede luik van het eisencahier van het Gemeenschappelijk Front stelt eisen om de inspraak te optimaliseren, het administratief statuut van de personeelsleden te verbeteren, de verlofstelsels bij te sturen en de omkadering op een aantal aspecten duidelijker en beter te maken. De eisen met betrekking tot de prestatieregeling moeten onder meer de werkdruk naar beneden halen. Ook wordt een oplossing gevraagd voor een aantal anomalieën. Tot slot bevat het cahier ook onze eisen voor het arbeiderspersoneel.

Inspraak

■ De leden van de inspraakorganen hebben vooraf recht op kopieën van officiële stukken (mededeling beschikbare lesuren, uren taak- en functiedifferentiatie, puntenenveloppe,...) aangaande de aangelegenheden die daar moeten behandeld worden.

■ Personeelsleden die namens de representatieve vakorganisaties zitting hebben in overleg- en/of onderhandelingsorganen, stuurgroepen,... opgericht door of krachtens een wet of decreet (Vlor, LOC, BC,...), moeten het recht hebben en in de mogelijkheid gesteld worden om eraan deel te nemen. Daarenboven moet het afdwingbaar worden dat de tijd die zij spenderen aan hun participatie, als arbeidstijd wordt beschouwd. De concrete modaliteiten daarvoor moeten per onderwijs- en onderhandelingsniveau vastgelegd worden.

■ Over de volgende aangelegenheden moet een protocol van akkoord worden afgesloten, als de ze maatregel doorgang wil vinden:

- het inrichten van BPT-uren;
- het overschrijden in het secundair onderwijs van de 1,3 % plage-uren per school;
- het aanstellen van voordrachtgevers in het secundair onderwijs;

- het overdragen en hervreiden in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs van uren-leeraar, uren en lesuren;
- de voorafname van de omkaderingsgewichten voor het organiseren van functies (coördinatoren,...) binnen het CLB;
- het overhevelen in het volwassenenonderwijs van VTE/leraarsuren/punten naar een ander centrum/andere onderwijsinstelling;
- de organisatie van gecombineerd onderwijs, meer bepaald de procedure voor de vermenigvuldiging van het volume lesurencursist met factor 1,2;
- de overdracht en de hervreiden van lestijden, uren en punten in het basisonderwijs;
- de criteria inzake de toewijzing in het basisonderwijs van niet-leerlinggebonden opdrachten boven de gewone wettelijke contacturen;
- de criteria inzake verdeling van uren ICT en zorg over beleids- en leerlingondersteunende opdrachten in het basisonderwijs.

■ Een inrichtende macht, schoolbestuur, centrumbestuur,... moet bij een aantal nader te bepalen maatregelen die ze overweegt te nemen en die een weerslag hebben op het personeel, een personeel-effectenrapport opmaken. Dat rapport moet voorgelegd worden vóór de start van de onderhandelingen of het overleg over de betrokken maatregel.

■ Er worden meer en meer bevoegdheden doorgeschoven naar het lokale niveau. Daarom werden op dat niveau inspraakorganen gecreëerd. Die functioneren evenwel niet altijd zoals het hoort, omdat het bestaan ervan door een aantal inrichtende besturen als een 'stoorzender' wordt ervaren. De inspectie moet bij haar doorlichtingen nagaan in welke mate de regelgeving inzake de inspraakorganen wordt nageleefd. In haar jaarlijks verslag over haar werking moet de inspectie daar telkens over rapporteren.

■ Beslissingen inzake personeelsaangelegenheden die door inrichtende machten genomen worden, moeten het nummer bevatten van het protocol waarop ze steunen. Daarnaast moeten alle personeelsleden die protocollen vlot kunnen raadplegen. Wanneer aan deze voorwaarden niet voldaan is, hebben de genomen beslissingen geen rechtskracht.

Administratief statuut

■ De inrichtende machten moeten alle kosten betalen die hun personeelsleden maken in het kader van hun opdracht (handboeken, didactisch materiaal, ...).

■ Op Vlaams niveau moet een regeling vastgelegd worden inzake de terugbetaling van de kosten verbonden aan alle verplaatsingen in dienstverband.

■ De scholen en centra moeten verplicht worden om voor hun personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af te sluiten wanneer, omwille van de uitoefening van hun functie,

- hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt (fout van de werknemer);
- zij gevat worden door een juridische procedure (bijvoorbeeld betwisting van een beslissing van de klassenraad),

- zij zelf ten laste van een derde schadevergoeding wensen te ontvangen voor opgelopen schade (bijvoorbeeld agressie).

- De volgende maatregelen moeten genomen worden om personeelsleden vlotter een vaste benoeming te laten verwerven:

- in het gemeenschapsonderwijs moet de inrichtende macht, zoals in het gesubsidieerd onderwijs, alle vacante betrekkingen ook vacant verklaren;
- de referentiedatum van 15 april voor de vaststelling van de vacante betrekkingen met het oog op de vaste benoeming op 1 januari van het erop volgend jaar, moet vervangen worden door 15 september;
- personeelsleden die de leeftijd van 60 jaar bereiken en minstens 20 jaar dienstanciënniteit hebben, moeten benoemd kunnen worden in de betrekking die ze effectief uitoefenen, ook als die betrekking niet vacant is of als ze niet in aanmerking komt voor benoeming;
- de betrekking van een personeelslid dat in toepassing van art. 5, §§ 1bis, ter of quater van onderwijsdecreet III ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking, moet vacant verklaard worden;
- conform artikel 37, § 2 van het decreet rechtspositie personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs moeten personeelsleden die een vaste benoeming aanvragen, die benoeming ook krijgen als ze de enige kandidaat zijn. De regel dat de benoeming kan geweigerd worden mits een gemotiveerde afwijking, moet geschrapt worden. De benoeming kan enkel en alleen geweigerd worden als het betrokken personeelslid als laatste definitieve evaluatie een evaluatie 'onvoldoende' heeft gekregen.

- De dagen afwezigheid wegens arbeidsongeval mogen nooit als ziekte dagen worden geteld, ongeacht de werkgever bij wie het arbeidsongeval zich voordeed.

- Bij de telling van het aantal dagen dienst die vereist zijn om het statuut van tijdelijke van doorlopende duur te krijgen, moet iedere gepresteerde dag als een volledige dag worden aangerekend, voor zover het personeelsleden betreft die kandideren voor een aanstelling van doorlopende duur in een ambt, vak, ... waarvoor ze een vereist bewaamheidsbewijs hebben. De halvering van het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, moet voor hen dus worden opgeheven.

- Klachten inzake de niet-naleving van artikel 24 van de BOEG-overeenkomst moeten door AgoDi ernstig worden genomen. De niet-naleving van dat artikel door de inrichtende machten moet gesancioneerd worden.

- Omdat de tucht- en evaluatieregeling voor al netten identiek is, moet er voorzien worden in

één netoverstijgende Kamer van Beroep en één netoverstijgend College van Beroep.

- De vakantieregeling van het personeel in de Brusselse kinderdagverblijven dient geënt te worden op de vakantieregeling die geldt voor de Vlaamse ambtenaren.

- De prestaties van de administratief medewerkers tijdens de herfst-, kerst-, krokus-, paas-, en zomervakantie mogen maximum 12 dagen bedragen waarvan maximum 10 dagen tijdens de zomervakantie. Elke begonnen dag wordt als een volledige prestatiedag aangerekend. De vastlegging van die regeling moet de verworven rechten waarborgen en mag de vakantieregeling van de andere personeelscategorieën niet wijzigen.

- Naar analogie met het modulair onderwijs in het volwassenenonderwijs dienen ook in het deeltijds beroepssecundair onderwijs bekwaamheidsbewijzen vastgelegd te worden voor de opleidingen die modulair georganiseerd worden.

- De overheid moet voor 30 juni 2010 de situatie van de personeelsleden tewerkgesteld in de statuten (codo, gesco,...), in kaart brengen. Uiterlijk op 1 september 2010 moet een werkgroep bestaande uit de overheid, de inrichtende machten en de vakbonden, worden opgericht die aan de hand van die studie onderzoekt welke mogelijkheden er voor de betrokken personeelsleden zijn om tot een volwaardige statutaire tewerkstelling te komen. De werkgroep moet zijn werkzaamheden beëindigd hebben uiterlijk op 30 juni 2011.

Verlofstelsels

- Het recht op loopbaanonderbreking moet ook mogelijk gemaakt worden voor 1/4 en 1/5 van een opdracht.

- De zomervakantie moet een periode van bezoldigd ouderschapsverlof opschorten.

- Personeelsleden die het verplicht voorbereidingsprogramma volgen dat voorafgaat aan een adoptie, moeten daarvoor de nodige dienstvrijstelling krijgen.

- Personeelsleden moeten hun recht op ouderschapsverlof kunnen laten gelden tot op het ogenblik dat hun kind 12 jaar oud wordt.

- De regelgeving betreffende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte moet uitgebreid worden tot de tijdelijke personeelsleden én herbekeken worden met als uitgangspunt de regeling die geldt voor de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap.

- Het vaderschapsverlof zoals voorzien in artikel 7 van het BVR van 3 juli 2009 moet uitgebreid worden tot de partner van de biologische moeder.

Omkadering

- In het gewoon en het buitengewoon secundair onderwijs mogen de uren-leraar, uren en lesuren enkel en alleen gebruikt worden voor klasgebonden activiteiten. De globale puntenenveloppe mag alleen gebruikt worden voor niet-klasgebonden activiteiten. Personeelsbewegingen tussen beide omkaderingsmogelijkheden kunnen alleen maar via het verlof tijdelijk andere opdracht.

- De omkadering van scholen, instellingen en centra dient zodanig verhoogd te worden dat personeelsleden niet meer hoeven belast te worden met taken andere dan hun kerntaken. In een eerste stap daartoe moet de overheid, naar analogie met wat ze gedaan heeft voor de leraar SO, voor alle ambten de kerntaken formuleren die dan opgenomen dienen te worden in de functiebeschrijvingen.

- Lesuren, lestijden, uren-leraar, omkaderingsgewichten,... mogen niet gebruikt worden voor functies die worden opgericht in uitvoering van onderwijsvreemde regelgeving (bijvoorbeeld preventieadviseurs, milieuoördinatoren,...).

- De gevolgen van een grote aangroei van leerlingen op 1 september of 1 oktober van het lopende schooljaar dienen opgevangen te worden door een herberekening van de omkadering.

Prestatieregeling en bezoldiging

- Alle uren-leraar/lestijden/uren en lesuren (ook de plage-uren/lestijden en de uren boven de plage) die ingericht worden, moeten uit het pakket uren-leraar/lestijdenpakket/urenpakket komen. Die uren en lestijden moeten gemeld worden aan het bevoegde agentschap van het ministerie van Onderwijs en Vorming dat voor de bezoldiging ervan instaat. Wanneer het aantal gepresteerde uren-leraar/lestijden/uren en lesuren groter is dan het pakket uren-leraar/lestijdenpakket dat aan de betrokken school/instelling werd toegekend, zal het bevoegde agentschap de kostprijs van de overschrijding verhalen op het schoolbestuur/de inrichtende macht.

- Het aantal plage-uren/lestijden waarmee personeelsleden kunnen belast worden, moet, eventueel gefaseerd, beperkt worden tot maximaal 1 uur.

- De maximumprestaties van personeelsleden die met een voltijdse GON-opdracht belast worden, moeten vastgesteld worden op 26 klokuren. Daarin zijn zowel de verplaatsingstijd als alle geleverde prestaties begrepen, met uitzondering van de voorbereidingstijd en de tijd die aan nazorg wordt besteed. Voor personeelsleden die met een deeltijdse GON-opdracht belast worden, moet een prorataregeling worden vastgelegd.



Vorige cao's

■ In verdere uitvoering van cao VIII en zoals gevraagd door de Vlor in haar brief van 8 september 2009 aan minister Smet, moet een detachingsproject toegekend worden om verder onderzoek mogelijk te maken betreffende de herwaardering van de oude tweedegraadsdiploma's en sommige eerstegraadsdiploma's voor muziek en drama.

Anomalieën

■ Het besluit van de Vlaamse regering van 10 maart 2006 betreffende de oprichting en instandhouding van betrekkingen in het ambt van leraar secundair onderwijs, belast met het geven van praktische vakken, die voor de verzorging en het onderhoud van de teelten en de veestapel in het voltijds gewoon secundair onderwijs worden ingezet, moet worden 'vertaald' naar het buitengewoon secundair onderwijs.

■ Diensten als werknemer gepresteerd in een door Welzijn gesubsidieerde instelling, moeten meetellen voor de geldelijke anciënniteit binnen onderwijs, op voorwaarde dat uit een attest ondertekend door de directeur van de betrokken instelling en door de directeur van de school voor buitengewoon onderwijs, blijkt dat de betrokken diensten gepresteerd werden in de school.

■ Alle personeelsleden werkzaam in het onderwijs, moeten recht hebben op een vakbondspremie die gelijk is aan de premie die door de federale overheid aan haar ambtenaren wordt uitgekeerd en dat onder dezelfde voorwaarden.

Arbeiderspersoneel

Voor het arbeiderspersoneel is er bij het formuleren van eisen naar gestreefd om de verschillen die nu tussen de netten bestaan inzake arbeidsvoorwaarden, weg te werken.

De uitgangspunten voor dit eisencahier zijn de creatie van werk en de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden.

Statutair kader

■ Er moet een statutair kader voorzien worden voor het MVD-personeel (*GO! en vrij onderwijs*).

Tijdscrediet/loopbaanonderbreking

■ Invoeren van een 1/4, 1/5 loopbaanonderbreking (*GO!*).

■ Recht op ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en opleidingscrediet (contractuelen) (*GO!*).

■ Wegwerken van tienmaandencontracten zodat recht ontstaat op onder meer ouderschapsverlof en landingsbanen (vermindering arbeidsritme +50-jarigen) (*vrij onderwijs*).

Nepstatuten

■ Wegwerken van het DAC-statuut, gekoppeld aan individuele werkgarantie van huidige DAC-werknemers (*vrij onderwijs*).

■ Situatie wegwerken waarbij sommige arbeiders niet onderworpen zijn aan RSZ omdat zij een bepaalde taak (zoals middagtoezicht) als bijkomstig uitoefenen (*GO! en vrij onderwijs*).

Carensdag

■ Afschaffen van de carensdag (contractuelen) (*GO!*).

Verlof

■ Gefaseerd komen tot een algemeen recht op 35 dagen betaalde vakantie (= situatie vastbenoemden *GO!*).

■ Gekoppeld aan creatie van vervangende tewerkstelling. Zo uitbesteding tegengaan.

■ Overgangsmaatregel voor 63- en 64-jarigen in *GO!* Zij hebben nu respectievelijk recht op 36 en 37 dagen.

Opleiding en vorming

■ Definitief verwerven van 200.000 euro uit cao VIII (*GO!*).

■ Oprichting van een paritair beheerd vormingsfonds (*GO!*).

■ Harmoniseren: verwerven van een tussenkomst van de overheid van 200.000 euro, bestemd voor sectoraal vormingsfonds (*vrij onderwijs*).

Allerlei

■ Toekenning van een 'lerarenkaart' aan het arbeiderspersoneel.

COV-leden kunnen op de COV-website terecht om de technische fiches die door de COV-Raad werden goedgekeurd, te consulteren. Die fiches verduidelijken de eisen die vaak vrij algemeen werden opgenomen in het eisencahier van het Gemeenschappelijk Vakbondsfront. De onderwijsminister heeft al aangegeven dat hij de onderhandelingen met de sociale partners op korte termijn wil aanvatten.

Wij zijn er klaar voor.

De pensioenen in de focus

Sedert het Gemeenschappelijk Front van de overheids- en onderwijsvakbonden zijn intersectoraal eisencahier officieel overhandigden aan eerste minister Yves Leterme, zijn al vele maanden verstreken. Een deel van die tijd was nodig om een aantal aspecten grondiger te onderzoeken en om eerste discussies te voeren in werkgroepen.

Onze eisen met betrekking tot de pensioenen kregen de nodige aandacht. Een regering die worstelt met de begroting, staat niet te springen om ons vlug tegemoet te komen. Toch zullen knopen moeten worden doorgemaakt. Daarmee mag niet worden gewacht tot na de zomervakantie.

We herinneren eraan dat het luik-pensioenen van het eisencahier voor het COV van groot belang is. Daarom die eisen nog eens op een rij.

■ Het belang van een sterke eerste pijler (gesteund op het repartitiesysteem) moet de basis blijven van ons pensioen en de specificiteit van het pensioenstelsel voor de openbare sector dient gerespecteerd.

■ Een wettelijk kader moet worden uitgewerkt voor de tweede pijler van de contractuele personeelsleden, zonder dat dit het opnemen in het statutair kader van het personeel of het wettelijk pensioenstelsel in gevaar brengt.

■ We vragen de verhoging van het bedrag van het vakantiegeld, de verbetering van de toekenningvoorwaarden en het optrekken van de plafonds.

■ De toepassing van het nieuwe perequatiesysteem moet worden verbeterd (mogelijkheden tot controle, in aanmerking komende premies, jaarlijkse berekening, verzamelen van gegevens voor de berekening van de perequatie, termijn voor de bijeenroeping van het Technisch Comité, ...).

■ De lage pensioenen moeten worden verhoogd.

■ De solidariteitsbijdrage dient verder afgeschaft.

■ We eisen de herziening van de gelijkgestelde perioden bij de pensioenopbouw voor mannen/vrouwen door de integrale gelijkschakeling of verhoging van de perioden loopbaanonderbreking en de gelijkschakeling van de perioden van tewerkstelling in het statuut van DAC, TWW en BTK.

■ De verhoging van het minimum in geval van vervroegde pensionering omwille van medische ongeschiktheid, is nodig.

■ De cumulatierегeling voor de overlevingspensioenen moet worden herzien. Er dient ook verholpen aan een aantal discriminaties zoals onder meer dat het pensioen van de overlevende echtgenoot wordt verminderd, zelfs wanneer de echtgescheiden echtgenoot haar/zijn gedeelte heeft gevraagd, maar er geen recht op heeft.

■ Naast een stevige verhoging van de syndicale premie van de actieven willen we dat voor onze gepensioneerde collega's ook een syndicale premie wordt ingevoerd. Dat zou tevens de erkenning zijn van het belang dat de overheid hecht aan het sociaal overleg met de overheidsvakbonden over de pensioenproblematiek.

Romain Maes
algemeen secretaris