

ONTWERP CAO VIII

Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2005-2009 voor de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA.

De Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD (sector Onderwijs en sector Overheidsdiensten), FCSOD (COV en COC) en VSOA (groep onderwijs) hebben voor de jaren 2005, 2006, 2007, 2008 en 2009 een akkoord van sectorale sociale programmatie afgesloten dat betrekking heeft op de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.

INVESTEREN IN STERK ONDERWIJS DOOR GEWAARDEERD EN GEMOTIVEERD PERSONEEL

1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol heeft betrekking op de personeelsleden die op basis van artikel 127, §1 van de Grondwet onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen 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 gemeenschapsonderwijs gelegen in het tweetalig hoofdstedelijk gebied Brussel;
- b) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- c) de personeelsleden bedoeld bij het decreet van 17 juli 1991 betreffende inspectie, dienst voor onderwijsontwikkeling en pedagogische begeleidingsdiensten;
- 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 Departement Onderwijs voor zover de desbetreffende basisreglementering op hen van toepassing is;
- f) de gesubsidieerde contractuelen betaald door het Departement Onderwijs m.i.v. die van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor zover de desbetreffende basisreglementering op hen van toepassing is;
- g) het meesters-, vak- en dienstpersoneel en het onderhoudspersoneel dat wordt betaald met de werkingsmiddelen of de eigen middelen van de inrichtende machten, voor specifieke maatregelen;
- h) de busbegeleiders die niet behoren tot het zonaal leerlingenvervoer, voor wat betreft de punten 4.7.2.1. en 4.7.2.3.

Opmerking: alle bedragen vermeld in euro's 2006.

2. KOOPKRACHT VERHOGEN

2.1. ALGEMENE MAATREGELEN

Vakantiegeld

Het vakantiegeld van de personeelsleden zoals bedoeld in het toepassingsgebied, 1a) tot en met 1f), zal worden verhoogd volgens onderstaande principes:

- uiterlijk in 2009 bedraagt het vakantiegeld voor alle personeelsleden minimaal 65 % van het geïndexeerde referentiemaandsalaris;
- uiterlijk in 2011 bedraagt het vakantiegeld voor alle personeelsleden 92 % van het geïndexeerde referentiemaandsalaris.

Op basis van bovenstaande principes, zal het vakantiegeld in de periode 2006–2011 evolueren op volgende wijze:

- Vakantiegeld 2006: het vakantiegeld wordt initieel berekend volgens het KB van 30/1/1979. Indien dit bruto bedrag groter is dan of gelijk is aan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006, ontvangt het personeelslid dit bedrag aan vakantiegeld. De personeelsleden die niet in dit geval zijn, ontvangen een bruto verhoging van 287¹ euro op het initieel berekende bedrag, zonder echter 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006 te overschrijden. Is dit toch het geval, zal er beperkt worden tot 92 %.
- 2007 tot en met 2009: ieder jaar wordt het vakantiegeld berekend volgens het KB van 30/1/1979 en wordt dit bedrag vergeleken met 65 % van het geïndexeerde maandsalaris van de maand maart van het betreffende jaar. Zo het initieel berekende bedrag lager is dan 65 %, wordt ieder jaar 1/3 van het verschil tussen het initieel berekende bedrag en de 65 % bijgegeven. Hierna wordt ieder jaar de verhoging van 287 euro (uit het jaar 2006) bijgeteld, zonder echter 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar te overschrijden. Is dit toch het geval, zal er beperkt worden tot 92 %.
- 2010: de berekening is identiek aan deze van 2009 met uiteraard de parameters van 2010. Is dit bedrag lager dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2010, wordt 48 % van het verschil tussen het berekende bedrag en de 92 % bijgegeven. Is dit bedrag hoger dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2010, zal er beperkt worden tot 92 %.
- In de periode 2007 tot en met 2010 behoudt de groep van personeelsleden die in 2006 een volgens de oude berekeningswijze berekend vakantiegeld had dat groter is dan of gelijk is aan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006, en van wie de administratieve toestand niet wijzigt, het recht op het vakantiegeld volgens de oude berekeningswijze.
- 2011: vanaf 2011 bedraagt het vakantiegeld 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar. In geen geval kan het vakantiegeld hoger zijn dan deze 92 %.

Gedurende de hele evolutie blijven de bepalingen van het KB van 30/1/1979 gelden.

In bovenvermelde berekening wordt onder het geïndexeerde maandsalaris desgevallend ook het geïndexeerde wachtgeld van de betrokken maand verstaan.

Inwerkingtreding: traject 2006-2011

Budget: 156.742.000 € op kruissnelheid in 2011

¹ *Bruto bedrag vóór afhouding 13,07%*

2.2. ANDERE MAATREGELEN

2.2.1. Verhoging van de lagere salarisschalen

2.2.1.1. De salarisschalen 200, 201, 091, 963

De salarisschalen 200, 091, 201 en 963 worden gelijkgeschakeld met salarisschaal 202. Deze salarisschaal 202 wordt verhoogd met dien verstande dat zij in elke trap van de salarisschaal vanaf een geldelijke anciënniteit van 25 jaar, 10 % meer bedraagt dan de huidige salarisschaal (situatie juni 2006) 201.

Deze gelijkenschakeling geldt voor alle sectoren en alle personeelscategorieën die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze cao, met uitzondering van 1 g) en 1 h).

Inwerkingtreding: 1.9. 2006

Budget: 832.000 €

2.2.1.2. De salarisschalen 202, 203, 968, 969, 274, 275, 067, 068, 278, 279

De salarisschalen 202, 203, 968, 969, 274, 275, 067, 068, 278 en 279 worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 122.

De salarisschaal 122 wordt verhoogd, zodat zij tijdens de eerste trappen van de salarisschaal niet minder bedraagt dan de salarisschaal 202.

Deze gelijkenschakeling geldt voor alle sectoren en alle personeelscategorieën die ressorteren onder het toepassingsgebied van deze cao, met uitzondering van 1 g) en 1 h).

Deze gelijkenschakeling geldt niet voor de personeelsleden die op basis van de maatregel zoals bedoeld in 2.2.1.1. worden gelijkgeschakeld naar de nieuwe salarisschaal 202.

Inwerkingtreding: 1.9.2006

Budget: 5.382.000 €

2.2.2. De geldelijke anciënniteit voor de personeelsleden van de gesubsidieerde internaten

Om de personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije internaten op geldelijk vlak op dezelfde wijze te behandelen als de personeelsleden van het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gemeenschapsonderwijs (met inbegrip van de internaten) wordt art. 16 van het KB van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs gewijzigd in deze zin dat binnen de algemene voorwaarden gesteld in dit artikel, de diensten gepresteerd:

- a) in een gesubsidieerd vrij internaat in een ambt met volledige of onvolledige prestaties onbeperkt in aanmerking komen en dit zowel voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van het gesubsidieerd personeelslid dat in het internaat fungeert als bij de overstap van dit personeelslid naar een gesubsidieerd of gefinancierd onderwijsambt buiten het internaat;
- b) in een onderwijsambt met volledige of onvolledige prestaties buiten het internaat onbeperkt in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit van een gesubsidieerd personeelslid werkzaam in een gesubsidieerd vrij internaat.

Inwerkingtreding: 01.09.2006

Budget: 227.000 €

2.2.3. Niet verworven salarisschaal zorg

De niet verworven salarisschaal die op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 15.4.2005 betreffende de toekenning van een bepaalde bijwedde (niet verworven salarisschaal) aan sommige personeelsleden van het onderwijs wordt toegekend aan de personeelsleden in het bezit van een Getuigschrift Hoger Opvoedkundige Studiën, wordt onder dezelfde voorwaarden ook toegekend aan de personeelsleden in het bezit van:

- een diploma van voortgezette lerarenopleiding VL zorgverbreding en remediërend leren;
- het diploma van voortgezette lerarenopleiding VL gediplomeerde in de voortgezette studie van zorgverbreding en remediërend leren;
- Bachelor in het onderwijs: zorgverbreding en Remediërend Leren.

Inwerkingtreding: 01.09.2007

Budget: 23.000 €

2.2.4. Niet verworven salarisschaal Frans

Het toepassingsgebied van het besluit van de Vlaamse Regering van 5.3.2004 betreffende de toekenning van een niet verworven salarisschaal voor de houders van het getuigschrift grondige kennis verplichte tweede taal Frans wordt uitgebreid naar de rand- en taalgrensgemeenten (Drogenbos, Kraainem, Linkebeek, Sint-Genesius-Rode, Wemmel, Wezenbeek-Oppem, Bever, Herstappe, Mesen, Ronse, Spiere-Helkijn, Voeren).

Inwerkingtreding: 01.09.2007

Budget: 51.000 €

2.3. ONDERHOUDS- OF MVD-PERSONEEL

Voor de personeelsleden van het onderhouds- of meesters- vak en dienstpersoneel (MVD-personeel) worden volgende maatregelen genomen:

2.3.1. Harmonisering van de lonen gemeenschapsonderwijs - gesubsidieerd vrij onderwijs

De noodzakelijke middelen worden ter beschikking gesteld om via een verhoging van de werkmiddelen, het resterende verschil m.b.t. de brutolonen (zonder patronale bijdragen), zoals vastgesteld op basis van de gegevens van 2004, weg te werken tussen enerzijds het contractuele MVD-personeel van het gemeenschapsonderwijs en anderzijds het MVD-personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs die behoren tot het toepassingsgebied zoals vermeld in punt 1, g).

Deze middelen zullen aan de inrichtende machten worden overgemaakt, nadat hierover een akkoord werd bereikt in het Paritair Comité 152.

Inwerkingtreding: 2006

Budget: 3.720.000 €

2.3.2. Optrekken van het vakantiegeld tot 92 % voor de contractuele personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs

Uiterlijk in 2008 bedraagt het vakantiegeld voor alle contractuele personeelsleden van het MVD-personeel van het gemeenschapsonderwijs die behoren tot het toepassingsgebied zoals vermeld in punt 1, g), 92 % van het maandsalaris. Daartoe zullen aan het gemeenschapsonderwijs bijkomende middelen worden overgemaakt, nadat hierover een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft.

Inwerkingtreding: 2006-2008

Budget: 1.491.142 €

2.3.3. Verdere gelijkshakeling van de lonen gemeenschapsonderwijs en gesubsidieerd vrij onderwijs

Vanaf 2008 wordt de inhaalbeweging, vermeld in punt 2.3.1., vervolledigd n.a.v. het optrekken van het vakantiegeld, vermeld in punt 2.3.2. Daartoe zullen aan de inrichtende machten van het gesubsidieerd vrij onderwijs bijkomende middelen worden overgemaakt, nadat hierover een akkoord werd bereikt in Paritair Comité 152.

Inwerkingtreding: 2008

Budget: 1.520.000 €

3. INVESTEREN IN KWALITEIT

3.1. DIRECTEURS

Diverse maatregelen worden genomen om de directeurs te waarderen in hun opdracht, om goede directeurs aan te trekken en het leiderschap van een school verder te professionaliseren.

3.1.1. Een loonsverhoging voor de directeurs van het basisonderwijs en het voltijds secundair onderwijs

a) Basisonderwijs

- De salarisschalen 879 of 898 van de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 348 die wordt toegekend aan de directeur van een middenschool in het secundair onderwijs.
- De salarisschalen 779 of 798 van de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, worden gelijkgeschakeld met de salarisschaal 348, echter verminderd met het bedrag van het verschil tussen de salarisschaal 879 en 779 (situatie juni 2007).

b) Voltijds secundair onderwijs

- De salarisschaal 348 van de directeurs van scholen van het voltijds secundair onderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 301 in elke trap van de salarisschaal gelijk is aan 11.668,8 euro (index juni 2006).
- De salarisschaal 511 van de directeurs van scholen van het voltijds secundair onderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 501 in elke trap van de salarisschaal gelijk is aan het verschil tussen de volgens het voorgaande punt verhoogde salarisschaal 348 en de salarisschaal 301.
- De salarisschaal 546 van de directeurs van scholen van het voltijds secundair onderwijs met een derde graad die uitsluitend KSO inrichten en die op basis van de geldende

reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, wordt gewijzigd in salarisschaal 509.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 10.582.000 €

3.1.2. Extra ondersteuning voor directeurs van kleine scholen in het basisonderwijs en secundair onderwijs

De scholen van het basisonderwijs en secundair onderwijs waarvan de directeur op basis van de geldende reglementering/normen belast moet worden met een gedeeltelijke lesopdracht of een gedeeltelijke opdracht in het ambt van beleidsmedewerker ontvangen een extra omkadering, zodat de (les)opdracht van de directeur wordt verminderd a rato van 4 u/week.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 2.650.000 €

3.1.3. Versoepeling van de bekwaamheidsbewijzen voor de directeurs

Naast de bestaande vereiste bekwaamheidsbewijzen voor het ambt van directeur basisonderwijs worden de bekwaamheidsbewijzen “ten minste HOKT + BPB” en “ten minste HOLT+BPB” als vereiste bekwaamheidsbewijzen opgenomen.

In het secundair onderwijs kan in een school met een derde graad een directeur worden aangesteld die in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs “ten minste HOKT”, dit op basis van een “ander” bekwaamheidsbewijs. Hij wordt hiervoor verlondd aan salarisschaal 302.

In het deeltijds kunstonderwijs kan in een instelling met een hogere graad en/of specialisatiegraad een directeur worden aangesteld die in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs “ten minste HKO 1^e graad”, dit op basis van een “ander” bekwaamheidsbewijs. Hij wordt hiervoor verlondd aan salarisschaal 302.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

3.1.4. Opleiding en nascholing van directeurs

Om de professionalisering van de directeurs te bevorderen, zullen directeurs beroep kunnen doen op een opleidingsfonds. Opleidingen die voor erkenning door het fonds in aanmerking willen komen, zijn gericht op het versterken van de professionele competenties voor het schoolleiderschap. Deze opleidingen leiden tot een certificaat of diploma. Elke directeur kan gedurende zijn loopbaan ten bedrage van 1.500 euro beroep doen op het opleidingsfonds om kosten verbonden aan het volgen van de opleiding te dekken. Er wordt een voorrangsregeling voor het fonds uitgewerkt waarbij er éénmaal per jaar een aanvraag kan worden ingediend en nieuw aangestelde directeurs voorrang krijgen.

Directeurs kunnen ook beroep doen op de nascholingsgelden om hun professionele competenties te updaten en verder bij te schaven. Daartoe worden de nascholingsmiddelen met 300.000 euro verhoogd.

Inwerkingtreding: 2008

Budget: 790.000 €

3.1.5. Vervanging van een directeur die langdurig afwezig is

De langdurige afwezigheid van een directeur op school omwille van het feit dat hij gebruik maakt van een aantal verlofstelsels, kan een hypotheek leggen op een stabiele schoolorganisatie. In overleg met de inrichtende machten, de vakorganisaties en de overheid zal tegen het einde van schooljaar 2006-2007 worden nagegaan in welke gevallen en op welke wijze hiervoor een oplossing kan worden gevonden.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

3.2. PERSONEELSLEDEN AANGESTELD IN ANDERE SELECTIE- EN BEVORDERINGSAMBTEN

3.2.1. Loonsverhoging voor de coördinator DBSO

De salarisschaal 312 die wordt toegekend aan de coördinatoren van het DBSO die in het bezit zijn van een diploma “ten minste HOKT + BPB”, wordt in alle trappen van de salarisschaal (situatie juni 2006) verhoogd met een bedrag van 1.372,80 euro (index juni 2006).

De salarisschaal 502 die wordt toegekend aan de coördinatoren van het DBSO die in het bezit zijn van een diploma “ten minste HOLT + BPB”, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 501 in elke trap van de salarisschaal even groot is als het verschil tussen de salarisschaal 301 en de nieuwe salarisschaal 312, zoals bedoeld in de 1^e alinea.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 61.071 €

3.2.2. Loonsverhoging voor de technisch-adviseur-coördinator

De salarisschaal 501 die wordt toegekend aan de technisch-adviseurs-coördinator in het bezit van een diploma “ten minste HOLT + BPB”, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 501 in elke trap van de salarisschaal 2.745,60 (index juni 2006) euro bedraagt.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 133.000 €

3.2.3. Loonsverhoging voor de adjunct-directeur

De salarisschaal 502 die wordt toegekend aan de adjunct-directeur in het gewoon en het buitengewoon secundair onderwijs, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 501 in elke trap van de salarisschaal 4.800 euro bedraagt (index juni 2006).

De huidige (situatie juni 2006) salarisschaal 312 die wordt toegekend aan de adjunct-directeur in het gewoon en het buitengewoon secundair onderwijs, wordt verhoogd, zodat het verschil met de salarisschaal 301 in elke trap van de salarisschaal 4.800 euro bedraagt (index juni 2006).

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 364.556 €

3.3. INSPECTEURS BASISONDERWIJS, INSPECTEURS SECUNDAIR ONDERWIJS EN PEDAGOGISCHE ADVISEURS

Loonsverhoging

De salarisschaal 167 die wordt toegekend aan de inspecteur en pedagogisch adviseur basisonderwijs, wordt verhoogd, zodat:

- het verschil met de salarisschaal 779 die wordt toegekend aan de directeurs van scholen van het basisonderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen geen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, 1.372,8 euro (index juni 2006) bedraagt in de trappen van de salarisschaal tot en met een geldelijke anciënniteit van 15 jaar, met dien verstande dat de salarisschaal nooit minder bedraagt dan de salarisschaal 167 vóór deze verhoging;
- het verschil met de nieuwe salarisschaal 348 2.197,8 euro (index juni 2006) bedraagt in de trappen van de salarisschaal vanaf een geldelijke anciënniteit van 16 jaar.

De salarisschaal 166 die wordt toegekend aan de inspecteur-adviseur coördinator wordt vanaf een geldelijke anciënniteit van 16 jaar gelijkgeschakeld met de salarisschaal 338.

Voor de inspecteurs en pedagogisch adviseurs secundair onderwijs die recht hebben op salarisschaal 514, wordt hun salarisschaal verhoogd, zodat het verschil met de nieuwe salarisschaal 511 van de directeurs van scholen van het secundair onderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, in elke trap van de salarisschaal vanaf een geldelijke anciënniteit van 17 jaar gelijk is aan het verschil (situatie juni 2006) tussen de huidige salarisschaal 511 en de huidige salarisschaal 514 in de laatste trap van de salarisschaal.

Voor de inspecteurs en pedagogisch adviseurs secundair onderwijs die recht hebben op salarisschaal 338, wordt hun salarisschaal verhoogd, zodat het verschil met de nieuwe salarisschaal 348 van de directeurs van scholen van het secundair onderwijs die op basis van de geldende reglementering/normen recht hebben op een directeur zonder lesopdracht, in elke trap van de salarisschaal vanaf een geldelijke anciënniteit van 17 jaar gelijk is aan het verschil (situatie juni 2006) tussen de huidige salarisschaal 348 en de huidige salarisschaal 338 in de laatste trap van de salarisschaal.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 348.000 €

3.4. LOOPBAANONTWIKKELING

3.4.1. Functiebeschrijvingen en evaluatie

1. In het basisonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs worden de functiebeschrijvingen ingevoerd vanaf 1.09.2007.

Functiebeschrijvingen en evaluaties moeten, net zoals in het secundair onderwijs, gezien worden als een constructief en positief personeelsbeleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

2. De data voor de start van de evaluaties worden als volgt vastgelegd:

- het secundair onderwijs, het onderwijs voor sociale promotie en de centra voor leerlingenbegeleiding: 1.09.2007;
- het basisonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs: 1.09.2009.

3. Personeelslid en evaluator leggen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving de taken en de instellingsgebonden opdrachten van het personeelslid vast én de wijze waarop het personeelslid deze taken en opdrachten moet uitvoeren.

Voor het basisonderwijs houden de inrichtende machten rekening met de bepalingen van het Besluit van de Vlaamse Regering van 10 juni 1997 houdende de taken die niet in de functiebeschrijvingen van het personeel in het basisonderwijs kunnen opgenomen worden.

Voor het ambt van leraar secundair onderwijs en buitengewoon secundair onderwijs betekent dit dat bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, rekening wordt gehouden met volgende principes:

a) De hoofdtaak van de leraar is 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 van de brede professionaliteit van de lesgever. Tot de geïntegreerde lerarenopdracht behoren taken zoals:

- de planning en voorbereiding van de lessen,
- het lesgeven zelf,
- de klaseigen leerlingenbegeleiding,
- de evaluatie van de leerlingen (toetsen, taken, examens, proeven),
- de nascholing,
- het overleg en de samenwerking met directie (personeelsvergaderingen, pedagogische studiedagen), collega's (klassenraden en vakvergaderingen) en ouders (oudercontacten).

b) Naast de hoofdtaak, de geïntegreerde lerarenopdracht, kunnen van leraren ook een beperkt aantal instellingsgebonden taken worden gevraagd, zoals:

- opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden (vakverantwoordelijke, organisatie culturele en andere activiteiten, klassendirectie ...);
- opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht (onthaal nieuwe leerlingen, mentorschap, coördinatiefuncties, ...);
- afwezige leraars vervangen en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen (bij de koepelorganisatie, gemeentelijk, enz).

De lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het bevoegde onderhandelingscomité. Binnen de instellingsgebonden opdrachten wordt bepaald welke eerder beleidsondersteunend zijn, waartegenover in principe ondersteunende omkaderingselementen worden geplaatst (BPT-uren, uren beleidsondersteuning, mentoruren, ...). De criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten te kwalificeren en ze te verdelen onder de in dienst zijnde personeelsleden, alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingselementen worden onderhandeld in het lokaal comité.

De taken uit categorie a) en de opdrachten uit categorie b) maken deel uit van de functiebeschrijving. Ze komen aan bod bij de functioneringsgesprekken en bij de evaluatie. Bij de eerder beleidsondersteunende opdrachten, waartegenover uren of punten staan, moet het aandeel van de extra omkadering in de opdracht van het betrokken personeelslid wel voldoende zijn, zo niet kan het personeelslid hiervoor geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" krijgen.

4. Bij het verdelen van de instellings- en beleidsondersteunende taken tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a.

- de (aard van de) hoofdopdracht van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en met de tijd die hieraan besteed wordt;
- het principe van de billijke verdeling van de taken, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- de mogelijkheden en capaciteiten van de personeelsleden.

De inrichtende macht houdt ook rekening met de tijd die sommige personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in officiële inspraakorganen en dit zowel op niveau van de school als op het niveau van de scholengemeenschap en/of scholengroep.

Worden personeelslid en evaluator het niet eens over de functiebeschrijving, dan geldt de bepaling van het statuut (gesubsidieerd onderwijs), artikel 47ter, §7, (gemeenschapsonderwijs), artikel 73ter, § 7.

5. De algemene afspraken betreffende functiebeschrijving moeten worden onderhandeld in het voor de instelling bevoegde lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in punt 3 en 4.

6. Het functioneringsgesprek, waarbij de evaluator en het personeelslid op gelijke voet worden geplaatst, kadert in de individuele personeelsbegeleiding. De evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid te coachen in diens functioneren.

Tijdens het evaluatiegesprek wordt het functioneren van het personeelslid besproken op basis van de overeengekomen functiebeschrijving. Toch is het evaluatiegesprek niet louter op het verleden gericht. De eerste doelstelling van een evaluatiegesprek is immers het functioneren van het personeelslid te verbeteren waar nodig en het personeelslid te ondersteunen. Na het gesprek moeten dus niet enkel de goede en sterke punten, maar ook de te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn. Het evaluatiegesprek zal bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke afspraken.

7. Er wordt een college van beroep betreffende evaluaties opgericht (naast de beroepsinstanties voor tuchtzaken) dat paritair wordt samengesteld en dat bestaat uit drie kamers, één voor het gemeenschapsonderwijs, één voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en één voor het gesubsidieerd officieel onderwijs. Het college wordt voorgezeten door een magistraat, omwille van de morele garantie voor objectiviteit. Het doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

Het college heeft de volgende bevoegdheden:

1° nagaan of de procedureregels op schoolniveau zijn nageleefd. Dat betekent dat aan de hand van elementen uit het dossier zal worden nagegaan of

- zowel de procedure betreffende evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijving werden nageleefd;

- de rechten van verdediging niet werden geschonden. Dat betekent dat zal worden nagegaan of het personeelslid is gehoord, het zich heeft kunnen verdedigen, het de mogelijkheid heeft gekregen zijn functioneren aan te passen aan de tijdens het functioneringsgesprek gegeven richtlijnen, ...

2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;

3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie “onvoldoende” steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie “onvoldoende” in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie “onvoldoende”;

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” vernietigen. De vernietiging van de eindconclusie “onvoldoende” houdt niet in dat de eindconclusie “voldoende” wordt.

Een beroep bij het college van beroep werkt opschortend.

8. Voor een vastbenoemd personeelslid dat conform artikel 47decies, §2 DRP personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, respectievelijk artikel 73decies §2, DRP personeelsleden gemeenschapsonderwijs, definitief ontslagen wordt na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” wordt een sociaal vangnet gecreëerd. Een vastbenoemd personeelslid wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld naargelang van het aantal arbeidsdagen dat nodig is om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld, kan het door het schoolbestuur met een andere opdracht worden belast en, naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, worden vervangen. Het ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

9. Om tegemoet te komen aan het verschil in de bevoegdheid tussen de Arbeidsrechtbanken en de Raad van State wordt binnen het gesubsidieerd vrij onderwijs een (onterecht) ontslag gebaseerd op artikel 47decies, §2 DRP personeelsleden gesubsidieerd onderwijs, waarvan er minstens één vernietigd werd door het college van beroep, financieel gesanctioneerd t.a.v. de inrichtende macht. Deze verliest de salaristoelage voor het personeelslid dat in de plaats komt van het ten onrechte ontslagen personeelslid. Het ten onrechte ontslagen personeelslid blijft dan verder zijn salaris ontvangen.

10. Om de functionerings- en evaluatiegesprekken op een professionele manier te laten verlopen, is het aangewezen dat de evaluatoren hiertoe een passende opleiding gevolgd hebben. De Vlaamse Regering trekt hiervoor vanaf 2007 een bedrag van 500.000 € uit.

11. Twee jaar na de ingang van de decretale vertaling van deze cao, wordt een brede evaluatie opgemaakt die ondermeer slaat op:

- de omschrijving van hoofdtaken en instellingsgebonden taken;
- de kwaliteit van de functiebeschrijvingen en de evaluaties (ondermeer de competentieontwikkeling van de evaluatoren);
- het gebruik van de ondersteunende omkaderingselementen (BPT-uren, uren beleidsondersteuning, mentoruren, ...).

Deze evaluatie wordt uitgevoerd door de vakorganisaties, de inrichtende machten en de overheid.

3.4.2. Mentorschap

Om de begeleiding van stagiairs, startende leerkrachten en leraren in opleiding verder uit te bouwen, worden de middelen voor het mentorschap verhoogd.

Inwerkingtreding: traject 1.9.2006-2009

Budget:

- 1.9.2006: 5.975.000 €
- Schooljaar 2008-2009: 5.000.000 € bijkomend
- Project secundair onderwijs: 1.934.000 € gefinancierd buiten het budget van cao VIII
- Totale inspanning (mét project SO): 12.909.000 € op kruissnelheid in het schooljaar 2008-2009

3.4.3. Ziekteverlof

Voor de tijdelijke administratief medewerkers en de tijdelijke personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding, wordt de reglementering betreffende het ziekteverlof gelijkgeschakeld met de reglementering die geldt voor de overige tijdelijke personeelsleden in het onderwijs.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 187.790 €

3.4.4. Loopbaanonderbreking

1. Voor de specifieke stelsels van loopbaanonderbreking worden dezelfde mogelijkheden gecreëerd als voor de personeelsleden van de hogescholen. Dit betekent:

- invoering van het stelsel loopbaanonderbreking voor medische bijstand in de vorm van 12 maanden voltijdse loopbaanonderbreking of 24 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- invoering van deeltijds ouderschapsverlof in de vorm van 6 maanden gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

2. Loopbaanonderbreking wordt mogelijk voor pedagogische adviseurs en leden van de inspectie.

3. Personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking, krijgen eveneens de mogelijkheid om loopbaanonderbreking te nemen.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

3.4.5. Prestatieregeling paramedisch personeel in het buitengewoon secundair onderwijs

Met uitzondering van het ambt van kinderverzorger wordt voor de ambten van het paramedisch personeel de prestatieregeling afgestemd op de prestatieregeling van het paramedisch personeel van het basisonderwijs.

Dit houdt ondermeer in dat de leerlinggebonden activiteiten 24 tot 28 uren bedragen. De daaraan intrinsiek verbonden taken en activiteiten worden buiten de 24-28 uren leerlinggebonden activiteiten uitgevoerd.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

3.4.6. Gelijkschakeling tweede- en sommige eerstegraadsdiploma's met mastergraad

De gelijkschakeling van de tweedegraadsdiploma's en van sommige eerstegraadsdiploma's met een mastergraad zal via een piste EVK (eerder verworven kwalificaties) gebeuren naar analogie van het project EVK waarmee de VLOR de doorstroming van het hoger onderwijs voor sociale promotie (HOSP) naar de hogescholen wil bevorderen. Een werkgroep binnen de VLOR die start in september 2006, zal daartoe een piste uitwerken.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

3.4.7. Sociale anciënniteit ex-MST-ers

Voor de ex-MST-personeelsleden, nu CLB-personeelsleden, wordt het aantal dagen ziekte- en/of gebrekkigheidsverlof waarop zij per kalenderjaar recht hebben vanuit prestaties in ex-MST, verhoogd van 10 naar 15.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 245.000 €

3.4.8. Geldelijke anciënniteit MST-PMS

Personeelsleden van de CLB kunnen, ongeacht of zij op 31 augustus 2000 behoorden tot het PMS - dan wel het MST-personeel, alle MST-diensten, gepresteerd vóór 1 september 2000, in de geldelijke anciënniteit opnemen, met uitzondering van diensten gepresteerd als zelfstandige.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 19.000 €

4. TEWERKSTELLING UITBREIDEN – WERKDRUK VERMINDEREN – NIEUWE BELEIDSACCENTEN

4.1. BASISONDERWIJS

4.1.1. Meer middelen voor zorgcoördinatie

De afgelopen jaren hebben de basisscholen veel inspanningen geleverd om een zorgbeleid uit te stippelen. Dit in de eerste plaats op schoolniveau, maar ook door op het niveau van de scholengemeenschap punten samen te leggen.

Een sterk zorgbeleid is essentieel voor het ondersteunen van schoolteams, zowel voor de ondersteuning van elke leerkracht als voor de ondersteuning van de directeur in zijn zorgbeleid. Elke school heeft immers leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Om ook deze kinderen maximale ontwikkelingskansen te kunnen bieden, is het noodzakelijk de zorgmiddelen uit te breiden om een krachtiger zorgbeleid te kunnen voeren.

De middelen die vandaag voor zorgcoördinatie voorzien zijn, worden door de scholen als zeer doeltreffend, maar ontoereikend bevonden. Om tegelijk mogelijk te maken dat kinderen met speciale onderwijsbehoeften maximale kansen krijgen én dat de individuele leerkrachten ondersteund worden in hun klaspraktijk, is het noodzakelijk de zorgmiddelen uit te breiden.

Om zorg in elke school nog meer efficiënt te kunnen aanpakken, zullen de zorgmiddelen op het niveau van de scholengemeenschap substantieel uitgebreid worden.

Deze maatregel staat los van de discussie over de structuren in het gewoon en het buitengewoon onderwijs die in het kader van leerzorg wordt gevoerd.

De bijkomende middelen zorg (die op kruissnelheid 21.000.000 euro bedragen) zullen, in tegenstelling tot de eerste pijler zorg, naar het niveau scholengemeenschap gaan, dit omdat leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften weliswaar ad random verdeeld zijn over Vlaanderen, maar niet ad random verdeeld zijn over de scholen.

Sommige scholen hebben een “expertise” op het gebied van bepaalde problemen en trekken daardoor méér dan het gemiddelde van 10% zorgleerlingen aan. Binnen een scholengemeenschap moet men daarmee kunnen rekening houden.

Op het niveau van de scholengemeenschappen wordt een normenstelsel uitgewerkt bestaande uit twee componenten. Een sokkel per school in de scholengemeenschap, aangevuld met punten lineair toegekend op basis van de leerlingenaantallen.

De verdere concretisering van het normenstelsel zal zijn uitgewerkt tegen einde 2007.

Hoewel we de punten zorg toekennen aan de scholengemeenschap, moeten ze maximaal naar het niveau van de scholen doorvloeien.

Maximaal 15% van die tweede pijler kan besteed worden op het niveau van de scholengemeenschap. De decreetgever legt dat percentage vast, waardoor de individuele scholen een garantie hebben, dat er geen “hofhouding” ontstaat op het niveau van de scholengemeenschap. Van dat percentage kan afgeweken worden na akkoord in het OCSG.

De verdeling van de punten zorg tussen de individuele scholen is een bevoegdheid van de scholengemeenschap, maar is voorwerp van onderhandelingen in het OCSG. Dit betekent dat zowel over de criteria van verdeling, als over de verdeling zelf onderhandeld wordt.

Net zoals een directeur jaarlijks in het BOC of LOC moet onderhandelen over de besteding van het lestijdenpakket, moet dit ook gebeuren voor de besteding van de puntenenveloppe.

De puntenenveloppe zorg die rechtstreeks naar de scholen gaat (eerste pijler), is niet meer vatbaar voor overdracht naar het niveau scholengemeenschap.

Een veel ruimer en daardoor veel krachtiger zorgbeleid, waarbij leerkrachten en directeur zich beter ondersteund voelen, zal leiden tot werkdrukverlaging. Werkdruk en werklust worden door leerkrachten immers het zwaarste bevonden, wanneer deze ontstaan door handelingsverlegenheid. De gedachte geen effectief antwoord te kunnen geven op een onderwijsbehoefte van een kind, is zelfs voor de meest enthousiaste leerkracht nefast. De werkdruk ontstaat door een gevoel van “handen tekort” en omwille van het niet kennen van bepaalde methodieken of strategieën om de leerlingen te helpen. Extra hulp in de klas is hierop een antwoord. Ook de mogelijkheid bepaalde kinderen tijdelijk uit de klas te halen, zal de spanning doen verminderen. Wanneer de leerkracht in zijn klas ondersteuning krijgt van iemand die deskundig is, zal hij zijn vaak zware opdracht gemakkelijker aankunnen.

Inwerkingtreding: traject 01/09/2008-2011

Budget: 21.000.000 € op kruissnelheid in het schooljaar 2010-2011

4.1.2. Schrijftolkuren

Er wordt 53.000 € uitgetrokken voor 2.100 extra schrijftolkuren, zodat het totale aanbod 6.800 schrijftolkuren bedraagt.

Inwerkingtreding: 2006

Budget: 53.000 €

4.1.3. GON directeurs buitengewoon basisonderwijs

In een aantal BO scholen is de ‘GON-populatie’, die men begeleidt, groter dan de populatie in de school zelf. In een aantal scholen is de schoolpopulatie zodanig gedaald dat een lesopdracht voor de directeur dreigt. Dit terwijl de betrokken directeur meer en meer werk heeft met de organisatie van GON en de ondersteuning en begeleiding van de GON-begeleiders.

Daarom wordt er een regeling uitgewerkt waarbij voor de lesopdracht van de directeur van de begeleidende BO-school de GON-leerlingen bij de leerlingen van de school zelf geteld worden. Dit mechanisme begint pas te spelen als de BO-school minimaal 10 GON-leerlingen begeleidt. Het volume GON-leerlingen en de bijhorende inspanning van de directeur en het gehele schoolteam moet substantieel en permanent genoeg zijn.

Inwerkingtreding: 01.01.2006

Budget: 30.000 €

4.2. SECUNDAIR ONDERWIJS

4.2.1. Beleid betreffende taak- en functiedifferentiatie

a) Opdat scholen en scholengemeenschappen over mogelijkheden en middelen zouden beschikken om een beleid betreffende taak- en functiedifferentiatie gestalte te kunnen geven, worden extra middelen onder de vorm van een puntenenveloppe aan de scholengemeenschap toegekend (overeenkomstig de voor de punten van het ondersteunend personeel geldende parameters). Met deze middelen kunnen personeelsleden in wervingsambten worden aangesteld.

Het bestuursorgaan van de scholengemeenschap bepaalt, na onderhandelingen in het bevoegde comité, de criteria die zullen worden gehanteerd om deze punten over de verschillende scholen te verdelen.

Bereikt de scholengemeenschap hierover geen akkoord, dan verdeelt de scholengemeenschap de punten over haar scholen overeenkomstig de parameters volgens welke ze toegekend zijn. De scholengemeenschap kan tot maximum 10 % van de totale puntenenveloppe voorafnemen om haar beleid betreffende functie- en taakdifferentiatie op niveau van de scholengemeenschap gestalte te geven.

De scholengemeenschap kan meer dan 10 % voorafnemen, als zowel over de besteding van deze punten als over de gevolgen hiervan op de personeelsleden binnen het bevoegde lokaal onderhandelingscomité van de scholengemeenschap een akkoord wordt bereikt.

De scholengemeenschap verschaft ten aanzien van het lokaal comité en ten aanzien van het personeel van de scholengemeenschap volledige klaarheid over de functies die ze op niveau van de scholengemeenschap creëert met de punten uit de voorafname. Ze toont ook aan dat deze functies het beleid betreffende functie- en taakdifferentiatie op niveau van de scholengemeenschap daadwerkelijk gestalte geven.

Inwerkingtreding: traject 1.9.2007-2011

Budget: 14.000.000 € op kruissnelheid in het schooljaar 2010-2011

b) Op 1.9.2009 zullen alle school- en scholengemeenschapondersteunende punten worden samengevoegd tot één puntenenveloppe. Ook de selectie- en bevorderingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel (met uitzondering van de directeur) worden aan deze puntenenveloppe toegevoegd. Deze puntenenveloppe wordt toegekend aan de scholengemeenschap.

Het gaat om de punten van:

- de forfaitaire puntenenveloppe;
- de enveloppe zoals voorzien in a);
- de selectie- en bevorderingsambten;
- het ondersteunend personeel.

De enveloppes worden bepaald overeenkomstig de vigerende regelgeving. Het gaat niet om een besparingsoperatie.

Het bestuursorgaan van de scholengemeenschap bepaalt, na onderhandelingen in het bevoegde comité, de criteria die zullen worden gehanteerd om deze punten over de verschillende scholen te verdelen.

Bereikt de scholengemeenschap hierover geen akkoord, dan verdeelt de scholengemeenschap de punten over haar scholen overeenkomstig de parameters volgens welke ze toegekend zijn.

De scholengemeenschap kan tot maximum 10 % van de totale puntenenveloppe voorafnemen om haar beleid betreffende functie- en taakdifferentiatie op niveau van de scholengemeenschap gestalte te geven. Deze 10% kan nooit minder bedragen dan de grootte van de huidige forfaitaire enveloppe (120 punten, eventueel verhoogd met bijkomende schijf/schijven van 60 punten). De scholengemeenschap kan meer dan 10 % voorafnemen, als zowel over de besteding van deze punten als de gevolgen hiervan op de personeelsleden binnen het bevoegde lokaal onderhandelingscomité van de scholengemeenschap een akkoord wordt bereikt.

De scholengemeenschap verschaft ten aanzien van het lokaal comité en ten aanzien van het personeel van de scholengemeenschap volledige klaarheid over de functies die ze op niveau van de scholengemeenschap creëert met de punten uit de voorafname. Ze toont ook aan dat deze functies het beleid betreffende functie- en taakdifferentiatie op niveau van de scholengemeenschap daadwerkelijk ondersteunen.

Inwerkingtreding: 1.9.2009

c) De verdeling van deze puntenenveloppen mag niet tot gevolg hebben dat bijkomend personeelsleden wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking moeten worden gesteld, tenzij ze onmiddellijk kunnen gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden in een vacante of niet-vacante organieke betrekking in de scholengemeenschap en dit voor de duur van het volledige schooljaar.

De betrekkingen die op basis van de voorafname worden ingericht, komen niet in aanmerking voor vacantverklaring en vaste benoeming. De personeelsleden werken voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

Gelet op enerzijds de uitbreiding van de omkadering om een beleid betreffende functie- en taakdifferentiatie gestalte te geven en anderzijds om de onduidelijkheid over het verschil tussen de begrippen “bijzondere pedagogische taken” en “pedagogische coördinatie” weg te werken, worden in artikel 15ter van het BVR van 31.7.1990 tot vastlegging van het pakket uren-leraar in het voltijds secundair onderwijs, de woorden “pedagogische coördinatie” geschrapt. “Interne pedagogische begeleiding” is nog mogelijk, maar enkel in scholen met een BSO-aanbod.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

4.2.2. OKAN

Er worden extra middelen toegekend om in het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers ook licentiaten toe te laten en te bezoldigen.

Inwerkingtreding: 01.09.2006

Budget: 355.000 €

4.2.3. Teeltleiders

Er worden nieuwe normen uitgewerkt voor 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.

Inwerkingtreding: 01.01.2006

Budget: 470.000 €

4.2.4. Extra ondersteuning van scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren

Scholen van het gewoon secundair onderwijs die niet behoren tot een scholengemeenschap, krijgen een bijkomende omkadering ten bedrage van 1% van het urenpakket. Deze extra uren worden aangewend om het aantal plage-uren te reduceren en/of de werkdruk te verminderen door aanrekening van klassenraad, klassendirectie, opsplitsing van klassen en leerlingenbegeleiding.

Inwerkingtreding: 01.09.2006

Budget: 338.000 €

4.2.5. Deeltijdse vorming

De bevoegdheid voor deeltijdse vorming is overgeheveld van Cultuur naar Onderwijs. Om de structurele onderfinanciering in deze sector weg te werken is een budget van 250.000 euro voorzien.

Inwerkingtreding: 2006

Budget: 250.000 €

4.2.6. GON-directeurs buitengewoon secundair onderwijs

In een aantal scholen is de ‘GON-populatie’, die men begeleidt groter dan de populatie in de school zelf. In een aantal scholen is de schoolpopulatie zodanig gedaald dat een lesopdracht voor de directeur dreigt. Dit terwijl de betrokken directeur meer en meer werk heeft met de organisatie van GON en de ondersteuning en begeleiding van de GON-begeleiders.

Daarom wordt er een regeling uitgewerkt waarbij voor de lesopdracht van de directeur van de begeleidende school de GON-leerlingen bij de leerlingen van de school zelf geteld worden. Dit mechanisme begint pas te spelen als de school minimaal 10 GON-leerlingen begeleidt. Het volume GON-leerlingen en de bijhorende inspanning van de directeur en het gehele schoolteam moet substantieel en permanent genoeg zijn.

Inwerkingtreding: 01.09.2006

Budget: 34.000 €

4.2.7. Bijkomende ambten van het ondersteunend personeel in het BUSO

In het buitengewoon secundair onderwijs worden bijkomende ambten van het ondersteunend personeel voorzien. Hiertoe zal de puntenenveloppe van het ondersteunend personeel worden berekend op basis van het aantal leerlingen, vermenigvuldigd met een bepaalde coëfficiënt.

Hierdoor kan een BuSO-school ten volle gebruik maken van de mogelijkheden van het ondersteunend personeel:

- werven op basis van het diplomaniveau;
- bevorderen van personeelsleden tot een hogere salarisschaal.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: 1.492.000

4.3. DEELTIJDS KUNSTONDERWIJS

Administratieve omkadering

De administratieve omkadering wordt uitgebreid, zodat 1 FTE per 1000 leerlingen kan worden toegekend, zowel in Beeldende Kunsten (BK) als in Muziek Woord en Dans (MWD). Deze gelijkschakeling tussen beide sectoren komt in de praktijk neer op ongeveer een verdubbeling van de omkadering voor MWD en een minimale verhoging voor BK.

Inwerkingtreding: 01.09.2007

Budget: 1 480 000 €

4.4. VOLWASSENENONDERWIJS

4.4.1. Hervorming van het volwassenenonderwijs

De partners nemen akte van het voornemen van de minister om een nieuw decreet met betrekking tot het volwassenenonderwijs neer te leggen.

Akkoord gaan met cao VIII houdt geenszins een akkoord in met dit voorstel van decreet.

Wel wordt nu al bepaald dat de hervorming globaal ten minste een behoud van het budget voor het volwassenenonderwijs inhoudt.

4.4.2. Verhoging administratieve omkadering

De administratieve omkadering wordt uitgebreid met 190 FTE. Dit betekent dat per 11.000 lesuren-cursist (i.p.v de huidige norm van 20.000) 1/10 ambt van administratief medewerker kan worden opgericht.

Inwerkingtreding: 01.09.2007

Budget: 6.288.000 €

4.4.3. Beperking coördinatie-uren

Coördinatie-uren kunnen worden gebruikt voor onderwijsopdrachten (trajectbegeleiding, remediëring...) en voor niet-onderwijsopdrachten (administratieve taken,...).

De directeur legt, na onderhandeling in het lokaal comité, de lijst van zowel de onderwijsopdrachten als van de niet-onderwijsopdrachten vast. Van het totale aantal leraarsuren mag maximaal 3% besteed worden aan niet-onderwijsopdrachten. Deze 3% kan enkel worden overschreden mits akkoord van het lokaal comité.

Coördinatie-uren kunnen enkel worden uitgeoefend in hoofdamt.

De mogelijkheid wordt voorzien om maximum 2 % van het aantal toegekende leraarsuren over te dragen naar volgend schooljaar. Hiertoe wordt een regeling uitgewerkt analoog aan de regeling geldend voor het secundair onderwijs (vermijden van TBS-OB).

Inwerkingtreding: 01.09.2007

4.5. BASISEDUCATIE

Uitbreiding basiseducatie plan geletterdheid

Het erkenningsvolume van de Centra voor Basiseducatie, uitgedrukt in deelnemersuren, wordt in de jaren 2006 t.e.m. 2009 jaarlijks verhoogd met 5%.

Inwerkingtreding: traject 1.01.2006-2008

Budget: 3.228.000 € op kruissnelheid in schooljaar 2008-2009

4.6. INTERNATEN

Gelijkschakeling gesubsidieerde internaten aan internaten van het gemeenschapsonderwijs

In de gesubsidieerde internaten zullen ambten van het opvoedend hulppersoneel worden gesubsidieerd. Deze ambten zullen dezelfde ambten zijn als in het gemeenschapsonderwijs. Dit betekent dat ondermeer dezelfde regelingen betreffende prestaties, bekwaamheidsbewijzen, bezoldiging... van toepassing zijn. Op deze personeelsleden zal het decreet rechtspositie personeel gesubsidieerd onderwijs van toepassing zijn.

Deze operatie moet gebeuren binnen een budget van 8.226.000 euro.

Inwerkingtreding: 01.09.2008

Budget: 8.226.000 €

4.7. NIVEAU-OVERSTIJGENDE THEMA'S

4.7.1. De GOK- begeleiding

De extra begeleiding die de Vlaamse Regering heeft toegekend om het gelijkekansenbeleid in de scholen te ondersteunen (art. VI.21 van het decreet van 28.06.2002), wordt toegevoegd aan het totale aantal betrekkingen dat met een verlof wegens bijzondere opdracht kan worden ingevuld voor begeleidingsopdrachten in de respectieve begeleidingsdiensten.

Inwerkingtreding: 1.9.2008

4.7.2. Het MVD-personeel, onderhoudspersoneel en busbegeleiding

4.7.2.1. Verbetering van de arbeidsomstandigheden van de busbegeleiders

Aan de busbegeleiders die niet behoren tot het zonaal leerlingenvervoer, wordt tijdens de maanden juli en augustus een bestaanszekerheidsvergoeding van 5 €per dag toegekend. De werkingsmiddelen worden hiertoe verhoogd op voorwaarde dat:

- voor het gesubsidieerd vrij onderwijs in het Paritair Comité 152 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.

Inwerkingtreding: 2007

Budget: 400.000 €

4.7.2.2. Verbetering van de arbeidsomstandigheden van het contractueel MVD-personeel en onderhoudspersoneel

Om contracten van een volledig schooljaar of contracten van onbepaalde duur mogelijk te maken voor het contractueel MVD-personeel in het gemeenschapsonderwijs en het onderhoudspersoneel in het gesubsidieerd vrij onderwijs, worden de werkingsmiddelen verhoogd, dit op voorwaarde dat:

- voor het gesubsidieerd vrij onderwijs in het Paritair Comité 152 hierover een akkoord werd bereikt;
- voor het gemeenschapsonderwijs hierover een akkoord werd bereikt dat voor alle scholengroepen dezelfde inhoud heeft.

Inwerkingtreding: 2008

Budget: 3.215.000 €

4.7.2.3. Vormingsfonds

Er wordt een vormingsfonds gecreëerd dat moet voorzien in opleiding van MVD-personeel en busbegeleiders in het gemeenschapsonderwijs.

Inwerkingtreding: 2007

Budget: 200.000 €

4.7.3. Kinderdagverblijven

De vakantieregeling voor de personeelsleden in de Brusselse Kinderdagverblijven van het gemeenschapsonderwijs, wordt gelijkgeschakeld met de vakantieregeling die geldt voor de statutaire personeelsleden van het MVD-personeel.

Inwerkingtreding: 1.1.2007

4.7.4. Regularisatie geco's schoolsport

De Stichting Vlaamse Schoolsport heeft veel personeelsleden die in het statuut van geco werken. Omdat het merendeel van deze personeelsleden al jaren werkzaam is in deze organisatie, wordt ervoor geopteerd om ze in statutair verband te brengen en hen rechtszekerheid mee te geven.

Inwerkingtreding: 1.1. 2007

Budget: 172.000 €

4.7.5. Nascholing

De overheid kent nascholingsbudgetten toe aan instellingen voor centra voor volwassenenonderwijs, het Deeltijds Kunstonderwijs en de Centra voor Leerlingenbegeleiding. De centra voor volwassenenonderwijs krijgen per ambt hetzelfde nascholingsbudget als de scholen voor secundair onderwijs. Voor het DKO en de CLB's wordt een geëigende regeling uitgewerkt in overleg met de vakbonden en de inrichtende machten.

Inwerkingtreding: 01.01.2008

Budget: 995.000 €

5. INSPRAAK VERDER UITBOUWEN

5.1. Bijkomende middelen voor de ondersteuning van de vakbondswerking

De overheid trekt middelen uit voor de ondersteuning van de syndicale werkzaamheden van de vakbondsafgevaardigden.

Inwerkingtreding: 1.9.2008

5.2. In de scholengemeenschappen van alle onderwijsnetten wordt een OCSG opgericht

De overheid zal de besluitvorming verder afwerken, zodat er in alle netten en ook in het basisonderwijs een onderhandelingscomité op het niveau van de scholengemeenschappen kan worden opgericht.

Inwerkingtreding: 1.1.2007

5.3. Toezicht bij klachten

Bij klachten over de toepassing van afgesloten cao's, zal de overheid hierover een onderzoek instellen met het oog op de correcte naleving van gemaakte afspraken.

Inwerkingtreding: 1.9.2006

5.4. Bemiddeling collectief overleg

In het kader van het collectief overleg worden bemiddelaars voorzien. Vakorganisaties, inrichtende machten of hun koepels, en de overheid kunnen bij de bemiddelaars problemen aanhangig maken betreffende de toepassing van het syndicaal statuut, de rechten en plichten van de sociale partners en de toepassing van de regels betreffende functiebeschrijving en evaluatie.

Deze bemiddeling wordt gedurende een proefperiode van 2 jaar georganiseerd (1.9.2007-31.8. 2009) en vervolgens door de betrokken partners geëvalueerd.

Inwerkingtreding: 1.9.2007

Budget: voor de punten 5.1. en 5.4. wordt in 2008 een bedrag van 175.000 euro en vanaf 2009 een bedrag van 700.000 euro ter beschikking gesteld.

6. AANWENDING RESTEREND BUDGET

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

- 1.421.000 euro voor 2006;
- 158.000 euro voor 2007;
- 315.000 euro voor 2008;
- 4.077.000 euro voor 2011.

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.

Bijlage: budgettaire tabel bij ontwerp van cao VIII