



Cao XI

COV-leden zeggen

Het COV bereikte samen met de andere onderwijsvakbonden, de werkgevers en minister Crevits een evenwichtig akkoord na de cao-onderhandelingen. Elk personeelslid kan de volgende jaren rekenen op een lineaire loonsverhoging van 1,1%. En er komt een pakket maatregelen voor tijdelijke en startende leraren. Hoewel er voor het basisonderwijs op korte termijn nog belangrijke stappen moeten gezet worden, komt de cao op veel punten tegemoet aan de noden van het werkveld. Op de consultatie-avonden in elke provincie zegden jullie 'ja' op dit voorakkoord.

Op vrijdag 23 maart 2018 wordt de elfde onderwijs-cao ondertekend. We zijn blij dat de onderhandelingen in een constructieve sfeer zijn verlopen en er een breed gamma aan maatregelen op een consensus konden rekenen. Een cao onderhandelen is altijd zoeken naar evenwichten, zeker in onderwijs. Het was al van 2013 geleden dat nog een cao werd afgesloten. Na vele jaren aanhoudende besparingen stelde de Vlaamse regering toch een beperkt budget beschikbaar: 108 miljoen euro vanaf 2020, met een opstap van 10 miljoen euro in 2018 en 30 miljoen euro in 2019.

Creativiteit van de onderwijsvakbonden

Door de creativiteit van de onderwijsvakbonden werd een bijkomende meerwaarde gecreëerd voor tijdelijke en startende leraren. Zo kon het COV 39 miljoen euro aan middelen realiseren voor het basisonderwijs: 15 miljoen euro voor het lerarenplatform en 24 miljoen euro om de bijkomende begeleidings- en beleidsopdrachten waar te maken. Het

COV overtuigde de in aanvang twijfelende werkgevers om voluit te gaan voor een lerarenplatform in het basisonderwijs en te kiezen voor meer stabiliteit voor jonge leraren. Deze maatregelen creëren extra tewerkstellingsmogelijkheden. Een bemoedigende stap.

Aantrekkelijk loon noodzakelijk

Het is al sinds 2003 geleden dat er in onderwijs nog een lineaire loonsverhoging werd gerealiseerd. Vanaf 1 september 2018 komt er een lineaire loonsverhoging van 0,3% die vanaf 1 januari 2021 oploopt tot 1,1%. Zo houden de onderwijslonen gelijke tred met de andere sectoren. Daarnaast komt er ook een extra loontrap vanaf 36 jaar anciënniteit. Er komt dus een einde aan het feitelijke loonplafond in onderwijs dat vandaag al na 27 jaar dienst bereikt wordt en worden personeelsleden ook op het einde van hun loopbaan financieel gewaardeerd. Vanaf 2021 wordt komaf gemaakt met de gevolgen van het besparingsakkoord van 2012. Het vakan-

tiegeld voor wie vastbenoemd is, wordt niet langer meer verlaagd, om daarna teruggegeven te worden via de eindejaarstoelage.

Een loonsverhoging die ervoor zorgt dat de lonen in onderwijs gelijke tred blijven houden met die van de privésector, komt niets te vroeg. Een job in onderwijs moet financieel aantrekkelijk zijn en blijven. Deze loonsverhogingen zullen ook voelbaar zijn in de berekening van het pensioen en via de perequatie ook voor onze gepensioneerden.

Werkzekerheid voor starters

Ook de maatregelen in de cao om de werkzekerheid van starters en tijdelijke leraren te vergroten, kunnen op onze volle steun rekenen. De invoering van het lerarenplatform geeft starters een tewerkstellingsgarantie voor een heel schooljaar en maakt het beroep aantrekkelijker. Via dat platform kunnen personeelsleden worden ingezet voor reguliere vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar. Zo zal het scholen meer ademruimte geven in drukke tijden. In het basisonderwijs worden op die manier tot 2500 leraren ingeschakeld, gemiddeld 6 tot 7 per scholengemeenschap. Indien scholen ondanks deze vervangingsplatforms toch geen vervangers vinden, kunnen ze vervangingsopdrachten opsparen en bundelen. 'Onaantrekkelijke' korte vervangingen van enkele weken kunnen gebundeld worden tot stabielere en aantrekkelijker lesopdrachten verder in het schooljaar.

Het personeel in onderwijs heeft recht op goede arbeidsvoorwaarden, ongeacht de andere zorgen waar het onderwijs mee kampt.

Aanvangsbegeleiding

Het recht van startende leraren op aanvangsbegeleiding en tegelijk de plicht om op dit aanbod in te gaan, zijn voor ons een belangrijke stap om de praktijkschok te verzachten. Hoewel veel scholen al een gedegen aanvangsbegeleiding voeren, zijn de gerealiseerde bijkomende 24 miljoen euro aan middelen hierbij een belangrijke hefboom.

Sneller TADD

Leraren zullen vanaf 1 september 2019 sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) kunnen krijgen, de proefperiode wordt korter en intenser: na 400 in plaats van na 600 dagen effectieve prestaties. Als er na deze periode nog twijfels zijn, kan de school deze periode verlengen met 200 dagen. Tijdens deze periode heeft het personeelslid recht op verlengde en gerichte aanvangsbegeleiding. De inkorting van de 'proefperiode' moet dus samen gaan met een kwaliteitsvolle begeleiding. Samen met de extra middelen voor beleidsondersteuning en professionalisering versterkt deze maatregel de schoolbesturen en directeurs om in die eerste fase hun verantwoordelijkheid te nemen en starters beter te coachen, te beoordelen en kansen te geven. Starters die zo beter inzicht hebben in hun werkpunten zullen doelgerichter en sneller groeien in de opdracht.

Stabiele teams en loonsverhoging

Het vervroegen van de vaste benoeming en het mogelijk maken van benoemingen voor leraren in langdurige vervangingsopdrachten zijn belangrijk om de stabiliteit van de teams in onze basisscholen te verzekeren. Uiteraard zal het lerarentekort niet onmiddellijk opgelost zijn. Er zal de komende jaren nog steeds gezocht en gesteund worden als de zoveelste griep epidemie het team teistert en ondanks verwoede pogingen er geen vervangers meer te vinden zijn. Maar gooi het kind niet met het badwater weg! Het COV is overtuigd dat we enkel door de handen in elkaar te slaan en over de schoolgrenzen heen verantwoordelijkheid te nemen voor starters, we er kunnen in slagen om via inkomenszekerheid en kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding de job aantrekkelijker te maken. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de sector. Een stabiel team dat samen en in vertrouwen een constructieve dynamiek kan ontwikkelen, staat garant voor kwaliteitsvol onderwijs.

Evaluatieprocedure

Tot slot engageden wij ons om in de nabije toekomst de dialoog te voeren over de evaluatieprocedure op basis van knelpunten en het auditrapport van het Rekenhof. Er gaat daarbij aandacht naar coaching, de vermindering van planlast

en het behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden.

Actieplan basisonderwijs

De debatten tijdens de ledenavonden waren zeer boeiend. Jullie waren kritisch, maar bevestigden het voorakkoord dat we bereikten. Een cao gaat essentieel over loon en loopbaanvoorwaarden. Net als de werknemers in andere sectoren heeft het personeel in onderwijs recht op goede arbeidsvoorwaarden, ongeacht de andere zorgen waar dat onderwijs mee kampt. Het is niet aan het personeel om het tekort aan onderwijsfinanciering te betalen. De roep om meer handen in de klas om een antwoord te bieden op de toenemende zorg blijft. De bijkomende complexiteit in het basisonderwijs weegt zwaar. Het structureel ontbreken van overleg- en professionaliseringstijd bovenop de overladen opdracht van de onderwijsteams overschrijdt alle grenzen. Die zorgen moeten niet aangepakt worden via een cao maar via een strategisch plan basisonderwijs met een gedegen financieel traject. De effecten zullen voelbaar moeten zijn tot op de klasvloer. De basisschool moet in zijn totaliteit worden versterkt. De minister belooft ons een plan tegen eind maart! De Vlaamse regering moet haar verantwoordelijkheid nemen. Ons geduld is op. ■

Prof. dr. Stijn Baert, arbeids-econoom aan de Universiteit Gent, geeft zijn visie op de onderwijs-cao. Lees blz. 5-7. >>