



EISENCAHIER VOOR EEN NEGENDE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO (2010-2011)

11 februari 2010

VOORAFGAANDE REFLECTIES

Omdat de onderwijsvakbonden oog hebben voor de moeilijke economische situatie waarin Vlaanderen zich op dit ogenblik bevindt, hebben zij een beperkt eisencahier opgesteld waarin zij meer oog hebben voor kwalitatieve eisen dan voor eisen waarvoor op dit ogenblik de nodige middelen zeker ontbreken. Dat betekent echter niet dat zulke eisen er niet zouden kunnen zijn.

1. De eindejaarstoelage

In dit eisencahier vragen de onderwijsvakbonden geen verhoging van de eindejaarstoelage, niettegenstaande de personeelsleden van het onderwijs nog steeds een eindejaarstoelage ontvangen die lager is dan degene die de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap ontvangen. De onderwijsvakbonden wijzen de Vlaamse Regering er nu al op dat zij in hun volgend eisencahier wel deze eis wel zullen opnemen.

2. Investeren in onderwijs

Vlaanderen moet **meer investeren** in zijn onderwijs. Vlaanderen is binnen Europa vermaard om zijn kwaliteitsvol onderwijs. Wil Vlaanderen deze vermaardheid behouden, dan zijn er meer middelen nodig. Meer middelen voor meer gelijke kansen, voor betere infrastructuur, voor scholenbouw, voor aangepaste didactische leermiddelen, voor zorg in alle onderwijsniveaus, ...

De onderwijsvakbonden stellen dat Vlaanderen minstens **7 % van het Bruto Regionaal Product** aan onderwijs moet besteden, met dien verstande dat dit bedrag niet onderhevig kan zijn aan negatieve schommelingen van de economische conjunctuur. Alleen op deze manier kan het onderwijs in Vlaanderen zijn doelstellingen bereiken, met name de kansen van alle lerenden waarborgen, de bestending en/of versterking van de sociale ongelijkheid vermijden en de sociale cohesie bevorderen. Een grotere investering in onderwijs is ook nodig als Vlaanderen van het levenslang en levensbreed leren een toprioriteit wenst te maken.

Aangezien economie en maatschappij alle baat hebben bij een hoogst kwaliteitsvol onderwijs, moet ook de **bedrijfswereld** een bepaalde verantwoordelijkheid dragen voor dat onderwijs. Een structurele samenwerking met het bedrijfsleven mag er echter nooit toe leiden dat het onderwijs afhankelijk zou worden van het bedrijfsleven of dat het bedrijfsleven medezeggenschap zou verwerven in de organisatie van het onderwijs. Onderwijscurricula mogen ook nooit eenzijdig afgestemd worden op één bedrijf of één specifieke, door een bedrijf gevraagde competentie. Jobtraining moet in de bedrijven zelf gebeuren.

In dit kader moet er ook een debat met de sociale partners gevoerd worden over alle aspecten en in het bijzonder de leefbaarheid van scholen, vestigingsplaatsen en de organisatie van de **scholengemeenschappen en scholen** niet opgenomen in de scholengemeenschappen

3. Volwaardige omkadering

Een **volwaardige basisomkadering** is de eerste stap naar een verlaging van de werkdruk en de versterking van het beleidsvoerend vermogen van de scholen, de centra en de scholengemeenschappen. Sinds het begin van de jaren negentig wordt slechts een deel van de wettelijk voorziene personeelsomkadering ook werkelijk ingericht en gefinancierd. Wat toen ingegeven werd door besparingen kan, nu de taken van het onderwijs steeds uitgebreider worden, niet langer verantwoord worden. Daarenboven moeten er middelen voorzien worden voor de taken die er in de afgelopen twintig jaar zijn bijgekomen. Het opleggen van bijkomende taken en opdrachten moet ten andere altijd gepaard gaan met het investeren van nieuwe middelen. In deze context moeten de middelen voor het organiseren van contacturen ook volledig naar contacturen gaan en niet afgewend worden naar andere behoeften.

Een volwaardige basisomkadering zorgt er ook voor dat leerkrachten zich volledig kunnen wijden aan hun **kerntaak**. Een directeur die goed omringd is, kan bovendien tijd maken voor de begeleiding en motivering van zijn leerkrachtenteam en op die manier werk maken van integraal leiderschap. Het beleidsvoerend vermogen van de scholen zal erdoor versterkt worden. Daarom moet de overheid de nodige extra middelen vrijmaken opdat iedere school en ieder centrum zou kunnen beschikken over voldoende administratief en ondersteunend personeel.

In dit verband kan men er niet omheen dat onderwijsinstellingen in toenemende mate geconfronteerd worden met allerlei **opvoedingsproblemen**. Spijbelen, gebrek aan inzet, wangedrag, agressiviteit... zijn hardnekkige fenomenen die een constante aandacht van alle onderwijsactoren vragen. De onderwijsvakbonden zijn van oordeel dat de overheid een sociaal geïnspireerd stimuleringsbeleid moet opzetten, waarbij ouders en lerenden begeleid worden in hun engagement met betrekking tot de energie en de middelen die zij investeren in het onderwijs en met betrekking tot een goede studiekuze en –oriëntering.

De onderwijsvakbonden blijven de **enveloppefinanciering** in het onderwijs afwijzen. Door zulke financiering schuift de overheid haar verantwoordelijkheid immers door naar de onderwijsinstellingen. Gesloten of te kleine enveloppen zullen de scholen en centra er ook toe aanzetten om zelf financiële middelen te genereren of te besparen op bijvoorbeeld de personeelsomkadering. Op die manier schuiven de scholen hun verantwoordelijkheid niet alleen door naar het onderwijspersoneel, maar dreigen ze bovendien steeds meer afhankelijk te worden van externe financiering of sponsoring. Enveloppefinanciering dreigt de draagkracht van school en personeel te boven te gaan en kan resulteren in ongezonde concurrentie, liberalisering en commercialisering.

Steeds meer mensen met diverse opleidingen zouden in het onderwijs aan de slag kunnen voor bijvoorbeeld het **onderhoud van gebouwen en materieel**. Het invullen van deze jobs kan belangrijk zijn in het kader van de werkgelegenheid, ook voor risicogroepen, maar zou bovendien de werkdruk van de nu reeds overbelaste personeelsleden verminderen.

In een discussie over basisomkadering mogen de **internaten** niet over het hoofd gezien worden. De Vlaamse Regering moet de oude regelgeving met inbegrip van de verouderde normen die nu van toepassing zijn, vervangen door een nieuwe aangepaste en realistische regelgeving. In deze nieuwe regelgeving moet ook voldoende aandacht gaan naar het zorgaspect en naar de taakbelasting van de personeelsleden. In ieder geval moeten internaten in gelijke omstandigheden kunnen beschikken over gelijke middelen.

4. De loopbaan van het personeel

De onderwijsvakbonden vragen aan de minister van onderwijs dat hij, samen met de sociale partners, op korte termijn het debat opstart over de loopbaan van het personeel.

Zonder goed opgeleid en gemotiveerd onderwijspersoneel is er geen kwaliteitsvol onderwijs mogelijk. Daarom is het essentieel dat de overheid de kwaliteit van de **lerarenopleiding** op alle niveaus bewaakt en verzekert. 26,5 % van de jonge leerkrachten verlaten het onderwijs binnen de vijf jaar na hun indiensttreding. Om het leerkrachtentekort aan te pakken zijn er maatregelen op korte termijn nodig die de opleiding en de loopbaan zelf aantrekkelijker maken.

In het onderwijs spreekt men traditioneel van een vlakke loopbaan. Toch zijn er kansen genoeg om een loopbaan te creëren die inspeelt op de ervaring, competenties, leeftijd en gezinssituatie van de personeelsleden. De onderwijsvakbonden pleiten voor een **gefaseerde loopbaanontwikkeling** met ingroeibanen voor beginners, doorgroeibanen op basis van individuele deskundigheid en uitgroeibanen op het einde van de loopbaan, met een goede en definitieve uitstapregeling.

De overheid moet de mogelijkheid en de ruimte creëren om die loopbaanontwikkeling ook werkelijk te realiseren. Personeelsleden moeten zich adequaat en binnen hun lesopdracht kunnen **bijscholen**. Hun professionaliteit dient erkend en ondersteund te worden.

Het **loonbeleid** moet in functie staan van het aantrekken en behouden van vakbekwaam en gemotiveerd personeel. De vakbonden verwerpen een prestatievergoeding, dit wil zeggen een vergoeding naargelang van de mate waarin men presteert, maar staan positief tegenover een financiële vergoeding voor bijkomende diploma's.

Een **degelijk personeelsstatuut** geeft leerkrachten zekerheid en bepaalt mee de aantrekkelijkheid van het beroep. Daarom mag er ook niet geraakt worden aan de vastheid van betrekking en moet de combinatie privéleven-arbeid een belangrijke troef blijven om te blijven kiezen voor een onderwijsloopbaan.

Wat de **zij-instromers** betreft zijn de onderwijsvakbonden van mening dat in eerste instantie het toepassingsveld van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 oktober 1997 betreffende de nuttige ervaring dient verruimd te worden. In een volgende fase kan dan nagegaan worden of er zich geen andere wijzigingen opdringen.

5. Coherente en performante onderwijsregelgeving

Het moet een basistaak van de overheid zijn om de wetgeving zo te maken dat ze helder en sluitend is. Rechtszekerheid mag voor de rechtzoekende geen loos begrip zijn. Daarom moet de Vlaamse Regering haar onderwijsbeleid aanpassen. De hoeveelheid aan decreten én daaropvolgende herstel-decreten toont niet alleen aan dat de Vlaamse Regering veel te snel wil gaan in haar besluitvorming, maar nog meer dat ze dat zeer onzorgvuldig doet. Dit brengt de rechtszekerheid van de scholen en centra én van de personeelsleden die daar werken in het gedrang. Vooraleer de Vlaamse Regering nieuwe regelgeving uitschrijft, moet de bestaande op een coherente en performante manier worden samengebracht en moeten anomalieën worden weggewerkt. Ook het Vlaams onderwijs heeft nood aan "goed bestuur". Zulk bestuur moet in de eerste plaats leiden naar onderwijsregelgeving die beknopter, eenvoudiger en transparanter geformuleerd wordt. Snelheid van regelgeving mag niet primeren op de kwaliteit ervan.

1. Inspraak

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

1.2 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 hieraan deel te nemen. Daarenboven moet het afdwingbaar worden dat de tijd die zij spenderen aan hun participatie als arbeidstijd wordt beschouwd. De concrete modaliteiten hiervoor moeten per onderwijs- en onderhandelingsniveau vastgelegd worden.

1.3 Inzake volgende aangelegenheden moet er een protocol van akkoord worden afgesloten wil deze maatregel doorgang vinden:

- het inrichten van BPT-uren;
- het overschrijven in het secundair onderwijs van de 1,3 % plage-uren per school;
- het aanstellen van voordrachtgevers in het secundair onderwijs;
- het overdragen en herverdelen in het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs van uren-leraar, 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 herverdeling van lestijden, uren en punten in het basisonderwijs;
- de criteria inzake de toewijzing in het basisonderwijs van niet-leerlinggebonden opdrachten boven de gewone wekelijkse contacturen;
- de criteria inzake verdeling van uren ICT en zorg over beleids- en leerlingondersteunende opdrachten in het basisonderwijs.

1.4 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 personeelseffectenrapport opmaken. Dit rapport moet voorgelegd worden vóór de start van de onderhandelingen of het overleg over de betrokken maatregel.

1.5 Er worden meer en meer bevoegdheden doorgeschoven naar het lokale niveau. Daarom werden er 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 dient de inspectie hierover telkens te rapporteren.

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

2. Administratief statuut

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

2.2 Op Vlaams niveau dient er een regeling vastgelegd te worden inzake de terugbetaling van de kosten verbonden aan alle verplaatsingen in dienstverband.

2.3 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);
- wanneer zij gevat worden door een juridische procedure (bv. betwisting van een beslissing van de klassenraad)
- wanneer zij zelf ten laste van een derde schadevergoeding wensen te bekomen voor opgelopen schade (bv. agressie).

2.4 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 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 deze betrekking niet vacant is of als die betrekking 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, deze benoeming ook krijgen als ze de enige kandidaat zijn. De regel dat deze benoeming kan geweigerd worden mits een gemotiveerde afwijking moet geschrapt worden. Deze benoeming kan enkel en alleen geweigerd worden als het betrokken personeelslid als laatste definitieve evaluatie een evaluatie "onvoldoende" heeft gekregen.

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

2.6 Bij de telling van het aantal dagen dienst die vereist zijn om het statuut van tijdelijke van doorlopende duur te worden, 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 bekwaamheidsbewijs 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.

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

2.8 Omdat de tucht- en evaluatieregeling voor alle netten identiek is, moet er voorzien worden in één netoverstijgende Kamer van Beroep en één netoverstijgend College van Beroep.

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

2.10 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 deze regeling moet de verworven rechten waarborgen en mag de vakantieregeling van de andere personeelscategorieën niet wijzigen.

2.11 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.

2.12 De overheid moet voor 30.06.2010 de situatie van de personeelsleden tewerkgesteld in de statuten (codo, gesco, ...) in kaart brengen. Uiterlijk op 1.9.2010 moet er 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. Deze werkgroep moet haar werkzaamheden beëindigd hebben uiterlijk op 30.06.2011.

3. Verlofstelsels

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

3.2 De zomervakantie moet een periode van bezoldigd ouderschapsverlof opschorten.

3.3 Personeelsleden die het verplicht voorbereidingsprogramma volgen dat vooraf gaat aan een adoptie moeten daarvoor de nodige dienstvrijstelling krijgen.

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

3.5 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.

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

4. Omkadering

4.1 In het gewoon en 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.

4.2 De omkadering van scholen, instellingen en centra dient dusdanig verhoogd te worden opdat personeelsleden niet meer moeten belast 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.

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

4.4 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.

5. Prestatieregeling en bezoldiging

5.1 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. Al deze 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/inrichtende macht.

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

5.3 De maximumprestaties van personeelsleden die met een voltijdse GON-opdracht belast worden, moet vastgesteld worden op 26 klokuren. In deze klokuren zijn zowel de verplaatsingstijd als alle geleverde prestaties inbegrepen, 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 pro-rataregeling worden vastgelegd.

6. Vorige cao's

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

7. Anomalieën

7.1 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.

7.2 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.

7.3 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 dit onder dezelfde voorwaarden als deze wordt toegekend aan die ambtenaren.

8. Arbeiderspersoneel

Dit eisencahier is tot stand gekomen vanuit een vergelijkende tabel met de verschillende statuten in de beide netten. De uitgangspunten zijn:

1. Creatie van werk

2. Harmonisering van de bestaande arbeidsvoorwaarden.

		Gemeenschapsonderwijs	Vrij onderwijs
1.	Statutair kader	<ul style="list-style-type: none"> • Er moet een statutair kader voorzien worden voor het MVD-personeel 	
2.	Tijdskrediet/loopbaanonderbreking	<ul style="list-style-type: none"> • Invoeren van een ¼ de, 1/5de loopbaanonderbreking • Recht op ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en opleidingskrediet (contractuelen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegwerken van 10-maandencontracten zodat recht ontstaat op ondermeer ouderschapsverlof en landingsbanen (vermindering arbeidsritme +50jarigen)
3.	Nepstatuten		<ul style="list-style-type: none"> • Wegwerken van DAC-statuut, gekoppeld aan individuele werkgarantie van huidige DAC-werknemers
		<ul style="list-style-type: none"> • Situatie wegwerken waarbij sommige arbeiders niet onderworpen zijn aan RSZ omdat zij een bepaalde taak (zoals middagtoezicht) als bijkomstig uitoefenen. 	
4.	Carensdag	<ul style="list-style-type: none"> • Afschaffen van de carensdag (contractuelen) 	
5.	Verlof	<ul style="list-style-type: none"> • 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! (hebben nu respectievelijk recht op 36 en 37 dagen) 	
6.	Opleiding en vorming	<ul style="list-style-type: none"> • Definitief verwerven van 200.000 € uit CAO VIII • Oprichting van een paritair beheerd vormingsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniseren: verwerven van een tussenkomst van de overheid van 200.000 €, bestemd voor sectoraal vormingsfonds
7.	Allerlei	<ul style="list-style-type: none"> • Toekenning van een "lerarenkaart" aan het arbeiderspersoneel 	