



**EISENCAHIER VOOR EEN ELFDE
VLAAMSE ONDERWIJS-CAO (2015-2019)**

4 juli 2017

Situering van het eisencahier

Bij de start van de legislatuur werden we geconfronteerd met nieuwe besparingen in de onderwijssector. Op dat ogenblik hebben de vakbonden geoordeeld dat het niet opportuun was een eisencahier in te dienen. Integendeel, ze hebben hun verantwoordelijkheid opgenomen om de personeelsgevolgen van de besparingen te beperken.

Vandaag merken we een aanzet tot verbetering van de economische situatie. Daarom achten de vakbonden de tijd rijp om wel een eisencahier in te dienen. Een volledige legislatuur zonder het afsluiten van een onderwijs-cao zou ongezien zijn.

Aangaande de loopbaan van het personeel worden de resultaten van een studie over de taakbelasting afgewacht. Daarom worden daarover nu geen eisen gesteld. De onderwijsvakbonden hebben de gesprekken in het kader van het loopbaandebat een eerlijke kans gegeven en bevestigen dat zij de doelstellingen van dat debat ten gronde blijven onderschrijven.

Omdat we geen interferentie wensen tussen de verdere bespreking over de opdracht van de leraar na oplevering van de studie (eind april 2018) en de cao-besprekingen, beperken we ons in dit eisencahier tot kwantitatieve eisen. Dit mag zeker niet geïnterpreteerd worden als zouden er geen kwalitatieve eisen leven bij de vakbondsleden. De noden met betrekking tot bijkomende omkadering in de verschillende niveaus zijn groot en vereisen dat er dringend een signaal komt van de politieke overheid in welke mate zij hieraan zal tegemoetkomen.

Het maatschappelijk aanzien van het beroep van leraar moet versterkt worden. Daarom moet de onderwijssector ook op pecuniair vlak een aantrekkelijke werkgever blijven. De onderwijssector moet dan ook minstens gelijke tred houden met de evoluties in de private sector. Dit brengt ons ertoe om de loonmarges die in de voorbije interprofessionele akkoorden werden afgesproken als referentie te nemen. In het ipa van 2015-2016 werd een loonmarge van 0,8 % voorzien, in het meest recente was dat 1,1 %. Aangezien onze cao vijf ipv vier jaar zou bestrijken, vinden we 2,4 % als toename van de koopkracht voor de personeelsleden noodzakelijk.

Zoals zal blijken uit de eisen wensen we prioritair in te zetten op een verhoogde koopkracht voor alle personeelsleden. Toch nemen we ook meer specifieke eisen op, één voor de startende personeelsleden en één voor de personeelsleden op het einde van hun loopbaan. Aangezien we onze eisen beperken, rekenen wij erop dat we snel de onderhandelingen kunnen opstarten en binnen een redelijke termijn tot een bevredigend resultaat kunnen komen.

Concrete eisen met betrekking tot de bezoldiging

1. Generieke eisen

1.1 Lineaire loonsverhoging

In het verlengde van de argumentatie die we aanhaalden in de situering, menen we dat de lonen in de onderwijssector gelijke tred moeten houden met deze in andere sectoren. De laatste lineaire loonsverhoging dateert ondertussen van cao VI (1 % in 2001 en een tweede verhoging in 2003). De vraag naar een lineaire loonsverhoging is in deze context legitiem.

1.2 Verhoging eindejaarstoelage – herstel van het vakantiegeld

In 2013 werd het Raamakkoord doorgevoerd. Hierdoor werd 1 % op de loonmassa bespaard. In eerste instantie gebeurde dit door het budget te verschuiven van het vakantiegeld naar de eindejaarstoelage, vervolgens werd dit bedrag gerecupereerd op het voorziene cao-budget. Op deze manier werd voorkomen dat er een reële koopkrachtvermindering zou doorgevoerd worden.

De vakbonden eisen dat het vakantiegeld voor alle personeelsleden opnieuw op 92 % wordt gebracht. Dit heeft tot gevolg dat er geen compensatie meer moet gebeuren op het bedrag van de eindejaarstoelage. Het equivalente budget moet vervolgens besteed worden aan een verhoging van de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden.

Bepaalde groepen personeelsleden (tijdelijke personeelsleden, ...) werden niet gevat door het raamakkoord; ook zij moeten kunnen genieten van een verhoging van de eindejaarstoelage.

2. Specifieke eisen

2.1 Bijkomende baremieke verhoging in de salarisschalen

Momenteel bereiken personeelsleden hun maximumsalaris omstreeks de leeftijd van 50 jaar. Door het verhogen van de pensioenleeftijd heeft dit tot gevolg dat er geen loonevolutie meer is voor een periode van 15 jaar. Wij eisen dat er een bijkomende loontrap wordt ingevoerd, zodat personeelsleden zich financieel gewaardeerd blijven voelen; ook op het einde van hun loopbaan.

2.2 Schrappen van de baremieke leeftijd

De baremieke leeftijd werd ooit ingevoerd om een mogelijke ongelijkheid tussen personeelsleden te voorkomen. Omwille van de dienstplicht werd er een 'gelijke' startleeftijd ingevoerd voor de salarisschalen. Zo werd voorkomen dat een personeelslid dat onmiddellijk kon starten na zijn studieloopbaan bevoordeeld werd ten aanzien van een collega die eerst zijn leger- of burgerdienst moest doen. De dienstplichtwet is ondertussen sinds geruime tijd opgeschort (in 1992 met een laatste lichte in 1994), zodat ook de argumenten voor een startleeftijd gedateerd zijn.

De vakbonden eisen dat de schrapping effect heeft voor alle personeelsleden die nadeel ondervinden van de baremieke leeftijd; zowel nieuwe personeelsleden als personeelsleden die al in dienst zijn.