



Persmededeling Gemeenschappelijk Vakbondsfront Onderwijs – 4 juli 2017

EISENCAHIER VOOR EEN NIEUWE VLAAMSE ONDERWIJS-CAO (2015-2019)

Vakbonden vragen verhoogde koopkracht voor alle onderwijspersoneelsleden

De vertegenwoordigers van de onderwijsvakbonden hebben op 4 juli 2017 aan minister van Onderwijs, Hilde Crevits, het eisencahier voor een nieuwe Vlaamse onderwijs-cao overhandigd.

De start van de huidige legislatuur werd gekenmerkt door nieuwe besparingen in de onderwijssector. Er was toen geen budgettaire ruimte. Daarom omvat dit eisencahier de volledige periode van de huidige legislatuur. Een legislatuur zonder onderwijs-cao beëindigen zou immers ongezien zijn. Bovendien zijn de economische omstandigheden nu gunstiger.

In het voorgelegde cahier zijn er geen kwalitatieve eisen opgenomen. De onderwijsvakbonden zijn van mening dat er bijvoorbeeld voor het basis- en secundair onderwijs best geen vermenging is met het loopbaandebat. Dat loopbaandebat staat momenteel on hold in afwachting van de oplevering van de resultaten van de studie over de taakbelasting in het najaar van 2018. Dit betekent echter niet dat er geen nood is aan bijkomende omkadering in de verschillende niveaus. Er moet dringend een engagement komen van Vlaamse Regering dat zij aan deze nood tegemoet wil komen.

Deze Vlaamse Regering heeft de mond vol van de herwaardering van het lerarenberoep. Het maatschappelijk aanzien van dit beroep moet inderdaad worden versterkt. Dit houdt voor de onderwijsvakbonden in dat de Vlaamse overheid ook financieel een aantrekkelijke werkgever moet zijn en blijven. De onderwijssector moet daarbij minstens gelijke tred houden met de private sector. De vorige lineaire loonsverhoging in onderwijs dateert echter al van 2003. De onderwijsvakbonden willen dan ook prioritair inzetten op een **verhoogde koopkracht** van 2,4 % voor alle personeelsleden. Dit betekent een lineaire loonsverhoging samen met een verhoging van de eindejaarstoelage en een herstel van het vakantiegeld. Daarnaast zijn er ook specifieke looneisen. Voor de startende personeelsleden moet de baremieke minimumleeftijd afgeschaft worden. En wegens het opschuiven van de pensioenleeftijd moeten de oudere personeelsleden een extra baremieke verhoging krijgen.

Raf De Weerd
Algemeen secretaris
ACOD Onderwijs

Koen Van Kerkhoven
Secretaris-generaal
COC

Marianne Coopman
Algemeen secretaris
COV

Marnix Heyndrickx
Voorzitter
VSOA Onderwijs

Bijlage

1. Generieke eisen

1.1 Lineaire loonsverhoging

We menen 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, personeelsleden aan de universiteiten ...) 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 wijziging 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.