

Op Stapel 2018-14

2 mei 2018

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitsel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Onderwijsorganisatie en -personeel
Guido Liessens
guido.liessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Jan Brewee
jan.brewee@g-o.be

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

Andere afleveringen van *Op Stapel* vindt u op [GO! Pro](#) (>>>Personeel>>>Statutair Personeel>>>Regelgeving>>> *Op stapel staande regelgeving*).

In deze aflevering:

- **Begrotingsmaatregelen**
- **Uitvoering CAO XI**

Voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 2018

BASISONDERWIJS

In 2018 worden eenmalig 9 miljoen euro extra werkingsmiddelen toegekend aan de scholen voor het gewoon en buitengewoon basisonderwijs om er in het schooljaar 2018-19 de leerkracht in de klas mee te ondersteunen. Met die middelen kan onder andere personeel worden aangeworven (*PWB-regeling, personeel op werkingsbudget*).

Voor de aanwending van de middelen moeten afspraken worden gemaakt in de scholengemeenschap. Over de gehanteerde criteria wordt onderhandeld in het betrokken lokale comité.

VOLWASSENENONDERWIJS

In [Op Stapel 2017-12](#) van 16 oktober 2017 lieten we u weten dat de bijkomende middelen die, in het kader van de vluchtelingencrisis, in de begroting 2016 en 2017 werden ingeschreven om acute noden in de organisatie van het aanbod NT2 op te vangen, ook in 2018 ter beschikking zouden staan.

Naar aanleiding van de begrotingscontrole 2018 werd, op basis van de uitgaven in 2017, de reële budgetbehoefte voor 2018 opnieuw ingeschat. Voor 2018 gaat het voor de centra voor volwassenenonderwijs uiteindelijk nog om 33.970,40 aanvullende leraarsuren, 496,83 aanvullende punten en een bedrag van 579.000,23 euro aan werkingsmiddelen; voor de centra voor basiseducatie om 96,40 aanvullende vte, 1.589,46 aanvullende punten en een bedrag van 1.339.999,77 euro aan werkingsmiddelen.

De middelen kunnen worden gebruikt voor bijkomende lesgevers NT2, bijkomend ondersteunend personeel en voor de werking van de centra, énkél in het kader van de organisatie van bijkomende opleidingen van de leergebieden alfabetisering Nederlands tweede taal en Nederlands tweede taal van de basiseducatie en de opleidingen van het studiegebied Nederlands tweede taal van het secundair volwassenenonderwijs die de verhoogde instroom van vluchtelingen in een inburgeringstraject met zich meebrengt. De middelen worden verdeeld op basis van het aantal bijkomende unieke cursisten Nederlands tweede taal en alfabetisering Nederlands tweede taal in een inburgeringstraject.

De betrekkingen die met de middelen worden ingericht, kunnen niet vacant worden verklaard, er kan niet in worden benoemd en er kan niet naar worden gemuteerd.

UITVOERING CAO

- Lerarenplatform

Volgend schooljaar gaat in het **basis- en secundair onderwijs** een 'pilotproject lerarenplatform' van start: een enigszins opgefriste vervangings*pool*. Een en ander gebeurt binnen een samenwerkingsverband (een of meer scholengemeenschappen samen of een of meer scholengemeenschappen samen met scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren). Alle basisscholen kunnen meedoen; in het secundair onderwijs kan in dit proefjaar maar een beperkt aantal samenwerkingsverbanden

participeren¹. De samenwerkingsverbanden kunnen een aantal leerkrachten een aanstelling geven vanaf (ten vroegste) 1 oktober tot het einde van het schooljaar. De leerkrachten in het platform moeten worden ingezet voor (de) reguliere vervangingen van afwezigheden korter dan een schooljaar of zelf een stabiele opdracht krijgen – een ander personeelslid, met meer ervaring, wordt dan ingezet om de reguliere vervangingen korter dan een schooljaar te doen (bijvoorbeeld via een verlof TAO).

Het beschikbare aantal lestijden in het basisonderwijs (2500 VTE) wordt over de samenwerkingsverbanden verdeeld op basis van hun omkadering: het aandeel lestijden van de scholen in het samenwerkingsverband het jaar voordien in het totale aantal lestijden over heel Vlaanderen.

Het beschikbare aantal lesuren en uren-leraar in het secundair onderwijs (350 VTE) wordt over de samenwerkingsverbanden verdeeld op basis van hun omkadering: het aandeel lesuren en uren leraar van de scholen in het samenwerkingsverband het jaar voordien in het totale aantal lesuren en uren-leraar voor alle deelnemende scholen samen.

De overheid betaalt het salaris voor de hele duur van de aanstelling. Ze gaat er daarbij wel van uit dat, **globaal genomen voor het samenwerkingsverband**, de personeelsleden voor minstens 85% in reguliere vervangingen² kunnen worden ingezet. Haalt het samenwerkingsverband die vervangingsratio niet, dan wordt het deficit verrekend in de middelen die het samenwerkingsverband het jaar nadien krijgt (het aantal uren waarvoor personeelsleden in het lerarenplatform kunnen worden aangesteld, wordt dan verminderd met het aantal uren waarin de personeelsleden het jaar voordien ‘te weinig’ voor vervangingen werden ingezet om de vervangingsratio van 85% te halen); ook het credit, als het samenwerkingsverband een hoger inzetbaarheidspercentage haalt, wordt het jaar nadien verrekend (het aantal uren waarvoor personeelsleden in het lerarenplatform kunnen worden aangesteld, wordt dan vermeerderd met het aantal uren waarin de personeelsleden het jaar voordien méér in vervangingen werden ingezet dan nodig om de vervangingsratio van 85% te halen).

Het inzetbaarheidspercentage is de verhouding van de gerealiseerde vervangingen (de som van telkens het product van de duur (in kalenderdagen) van de vervanging en de opdrachtbreuk) over het totale volume (in kalenderdagen) van de aanstellingen.

¹ De selectie gebeurt in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van Onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het Overkoepelend onderhandelingscomité op basis van de criteria:

- evenredige spreiding over de netten volgens lesurenpakket;
- geografische spreiding;
- de grootte van het samenwerkingsplatform;
- de inhoud van de protocollen van de onderhandelingen.

² In het basisonderwijs komen ook vervangingen voor korte afwezigheden in aanmerking voor de berekening van het inzetbaarheidspercentage. In voorkomend geval moeten er dan (uiteraard) wel vervangingseenheden ‘*vervanging korte afwezigheid*’ voor worden ingezet.

In de periodes waarin het personeelslid niet wordt ingezet voor reguliere vervangingen, moet het worden ingezet in zinvolle pedagogische taken (occasioneel lesgeven, *co-teaching*, *peer learning*, niet-reguliere vervangingen³...) op basis van zijn bekwaamheidsbewijs. Hetzelfde geldt overigens voor de meer ervaren leerkracht die zijn betrekking zou inruilen voor een beginnende leerkracht en zélf naar het lerarenplatform zou gaan. Personeelsleden in het lerarenplatform bouwen anciënniteit op voor de hele duur van hun aanstelling, dus ook voor de periodes waarin ze, buiten de vervangingen om, met zinvolle pedagogische taken worden belast.

De aanstelling is alleen mogelijk in de **wervingsambten van het onderwijzend personeel**. De decreten rechtspositie zijn van toepassing voor wat betreft de tijdelijke aanstelling (wie recht heeft op een TADD gaat dus voor). Het personeelslid wordt minstens halftijds⁴ aangesteld in een school van het samenwerkingsverband, maar zijn reguliere opdrachten in scholen van het samenwerkingsverband, buiten het lerarenplatform om, komen daarvoor mee in aanmerking.

Er moet in het bevoegde lokale comité⁵ onderhandeld worden:

- over de deelname aan het lerarenplatform;
- over de criteria voor de aanstelling van personeelsleden (in het secundair onderwijs bijvoorbeeld over de vakken waarvoor personeelsleden in het platform worden opgenomen);
- over hun inzetbaarheid, buiten hun vervangingsopdrachten, in pedagogisch zinvolle taken;
- over hun inzetbaarheid over de scholengemeenschappen heen en buiten de scholengemeenschap, als het samenwerkingsverband uit verschillende scholengemeenschappen bestaat of er scholen aan deelnemen die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Het project wordt opgevolgd en gemonitord in een stuurgroep met de overheid en de sociale partners, met het oog op een mogelijke verdere uitrol vanaf 2019-20.

- **Niet-gerealiseerde vervangingen van leerkrachten in het basis- en het secundair onderwijs**

Tot nog toe zijn reguliere vervangingsopdrachten strikt gekoppeld aan de afwezigheid van de titularis. In het stelsel van de vervanging van korte afwezigheden in het basisonderwijs bestond wél al de mogelijkheid personeel op vervangingseenheden aan te stellen los van een concrete vervangingsopdracht.

³ Vervangingen in afwezigheden korter dan tien werkdagen in het secundair onderwijs, of vervangingen voor korte afwezigheden in het basisonderwijs, waarvoor dan geen vervangingseenheden 'vervanging korte afwezigheid' worden ingezet.

⁴ Dat is althans zo bij de eerste invulling van het platform. Als, bijvoorbeeld, een personeelslid in het platform in de verdere loop van het schooljaar een opdracht elders aanneemt, kan daardoor het totale volume van zijn opdracht in de scholen van het samenwerkingsverband, of het volume van de opdracht van het personeelslid dat van dan af verder zijn plaats in het platform inneemt, wel degelijk lager komen te liggen. Voor (andere) voorbeelden verwijzen we naar de omzendbrief van de overheid.

⁵ Voor een scholengemeenschap is dat het tussencomité van de scholengroep of, voor een netoverstijgende scholengemeenschap, het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap. Bestaat het samenwerkingsverband uit verschillende scholengemeenschappen of uit een of meer scholengemeenschappen en scholen die niet tot een scholengemeenschap behoren, dan kan het best worden onderhandeld in een **gezamenlijke vergadering** van de betrokken lokale comités.

Vanaf volgend schooljaar kunnen scholen in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs die geen vervanger vinden voor een afwezige leerkracht, de vervangingsomkadering omzetten in vervangingseenheden. Die kunnen ze dan **later in het schooljaar** inzetten voor lesopdrachten (al dan niet naar aanleiding van een nieuwe vervanging), om er een personeelslid voor langere duur of voor een groter volume mee aan te stellen. Over de modaliteiten en het concrete gebruik van die vervangingseenheden moeten in het basiscomité afspraken worden gemaakt.

Het aantal vervangingseenheden dat een school voor een niet-gerealiseerde vervanging krijgt, wordt berekend door de teller van de opdrachtbreuk van het afwezige personeelslid te vermenigvuldigen met het aantal kalenderdagen dat de afwezigheid duurt. Bij een latere aanstelling op de vervangingseenheden wordt het aantal verbruikte eenheden bepaald door de teller van de opdracht waarvoor het personeelslid wordt aangesteld, te vermenigvuldigen met het aantal kalenderdagen dat de aanstelling duurt. De wettelijke feestdagen, de weekends en de herfst-, kerst, krokus- en paasvakantie die, geheel of gedeeltelijk, onmiddellijk aansluiten bij een periode van omzetting van de eenheden en die een nieuwe periode van omzetting onmiddellijk voorafgaan, worden beschouwd binnen de duur van de aanstelling te vallen.

Van de maatregel kan enkel correct gebruik worden gemaakt als er echt geen vervanger kan worden gevonden. De vaststelling gebeurt op basis van een verklaring op eer.

De maatregel wordt jaarlijks opgevolgd. Bij de vakorganisaties bestaat namelijk de vrees dat *creatieve* schoolbesturen ertoe verleid zouden kunnen worden voor bepaalde vakken helemaal niet meer naar vervangers op zoek te gaan. Dergelijk oneigenlijk en weinig loyaal gebruik zou inderdaad de zekere weg zijn naar het opnieuw afvoeren van de maatregel.

De maatregel is in voege vanaf volgend schooljaar.

- **Benoemingen in wervingsambten op 1 januari**

In 2018 wordt in **wervingsambten** een laatste keer benoemd in juli en oktober. Daarna wordt benoemd op 1 januari⁶ (een eerste keer al op 1 januari 2019) voor de betrekkingen die vacant zijn op 15 oktober (de betrekkingen moeten vóór 15 november worden meegedeeld). In de praktijk gaat het dus om het vervroegen met een half jaar van (het merendeel van) de benoemingen. Aan de principes en de procedure verandert overigens niets. Om benoemd te kunnen worden, moet het personeelslid aan de vooravond van zijn benoeming in een instelling van de scholengemeenschap (of de scholengroep, in instellingen buiten een scholengemeenschap) een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben in het betrokken ambt: de vooravond wordt dus 31 december.

- **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige leerkrachten (1)**

De maatregel is vaag geïnspireerd op de principes die nu al gelden bij het vacant verklaren van de betrekking van langdurig afwezige directeurs (een regeling waar overigens niets aan wijzigt), maar er zijn wel andere modaliteiten.

⁶ Dat geldt ook voor de benoemingen (op hun verzoek) van personeelsleden die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt (ze moeten minstens sedert 1 februari in dienst zijn in de instelling) of gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn in een vacante betrekking (art. 40ter, §§ 2 en 3 DRP).

Concreet gaat het hier om de volgende verloven en afwezigheden voor de duur van het volledige schooljaar: verlof wegens bijzondere opdracht; verlof wegens opdracht; verlof voor vakbondsopdracht; verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet; verlof om prestaties te verrichten bij een erkende politieke groep; politiek verlof; verlof toegekend aan een personeelslid dat ter beschikking wordt gesteld van de Koning; verlof voor verminderde prestaties; afwezigheid voor verminderde prestaties.

De betrekkingen van de **vast benoemde leerkrachten** die een van die verloven of afwezigheden (voor het geheel of een gedeelte van hun opdracht) voor de duur van het volledige schooljaar opnemen, moeten vacant worden verklaard. Maar niet allemaal:

- minimaal 33% en maximaal 50% van het opdrachtvolume waarvoor personeelsleden, globaal genomen over de academies van de scholengroep, een verlof hebben opgenomen;
- minimaal 33% en maximaal 50% van het opdrachtvolume waarvoor personeelsleden, globaal genomen over de CVO's van de scholengroep, een verlof hebben opgenomen;
- minimaal 33% en maximaal 50% van het opdrachtvolume waarvoor personeelsleden, globaal genomen over de instellingen van het basisonderwijs binnen de scholengemeenschap (of van de instellingen van de scholengroep die níet tot een scholengemeenschap behoren), een verlof hebben opgenomen;
- minimaal 33% en maximaal 50% van het opdrachtvolume waarvoor personeelsleden, globaal genomen over de instellingen van het secundair onderwijs binnen de scholengemeenschap (of van de instellingen van de scholengroep die níet tot een scholengemeenschap behoren), een verlof hebben opgenomen.

De bovengrens moet voorkomen dat de maatregel aanleiding geeft tot (te hoge) extra boventaligheid.

Het personeelslid met verlof blijft ook, na de vacantverklaring van zijn betrekking (en nadat er een ander personeelslid in is benoemd), in de administratieve en geldelijke toestand waarin het stond bij de opname van het verlof. **Als het personeelslid op 1 september uit zijn verlof terugkeert**, neemt het bij de verdeling van de betrekkingen rang in op basis van zijn dienstanciënniteit. **Als het toch zou terugkomen in de loop van het schooljaar**, neemt het in zijn instelling (of in een andere instelling van de scholengemeenschap/scholengroep), binnen de draagwijdte van zijn benoeming, een vacante betrekking in, als er zo een betrekking beschikbaar is waar niemand in staat: een tijdelijk personeelslid kan niet uit zijn betrekking worden verdrongen. Is er niet zo'n betrekking voorhanden, dan wordt het personeelslid boventalig en gelden verder de gewone regels die van toepassing zijn op personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking; bij de verdeling van de betrekkingen op 1 september neemt het personeelslid dan opnieuw rang in op basis van zijn dienstanciënniteit.

De maatregel wordt toegepast bij de benoemingsronde op 1 januari 2019 (op basis van de toestand op 15 oktober 2018; publicatie van de vacatures vóór 15 november 2018). Daarna komt er een evaluatie. Op basis daarvan wordt bekeken of hij (periodiek) herhaald wordt.

- **Vacant verklaren van betrekkingen van afwezige leerkrachten (2)**

De betrekking van een vast benoemd **leerkracht** die gebruik maakt van een eindeloopbaanverlofstelsel (GLBO 50+, GLBO55+, VVP 55+) wordt als een vacante betrekking beschouwd en moet dus **samen met de rest** van de vacante betrekkingen jaarlijks vacant verklaard worden.

De maatregel geldt in het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs en de academies.

De maatregel is overigens al onmiddellijk van kracht met het oog op vaste benoeming op 1 oktober 2018; het gaat dan om de betrekkingen die vacant zijn op 1 mei 2018. Daarvoor moet er een aparte mededeling worden gedaan, vóór 10 september 2018.

Het personeelslid met verlof blijft ook, na de vacantverklaring van zijn betrekking (en nadat er een ander personeelslid in is benoemd), in de administratieve en geldelijke toestand waarin het stond bij de opname van het verlof. **Als het personeelslid op 1 september uit zijn verlof terugkeert**, neemt het bij de verdeling van de betrekkingen rang in op basis van zijn dienstanciënniteit. **Als het toch zou terugkomen in de loop van het schooljaar**, neemt het in zijn instelling (of in een andere instelling van de scholengemeenschap/scholengroep), binnen de draagwijdte van zijn benoeming, een vacante betrekking in, als er zo een betrekking beschikbaar is waar niemand in staat: een tijdelijk personeelslid kan niet uit zijn betrekking worden verdrongen. Is er niet zo'n betrekking voorhanden, dan wordt het personeelslid boventallig en gelden verder de gewone regels die van toepassing zijn op personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking; bij de verdeling van de betrekkingen op 1 september neemt het personeelslid dan opnieuw rang in op basis van zijn dienstanciënniteit.

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat akkoord met de bepalingen van hoofdstuk 8 van het voorontwerp van decreet. Ze moeten, onder meer, een vlotte uitvoering garanderen van de cao vanaf het komende schooljaar.

Het GO! maakt wel principieel **voorbehoud bij de verplichting ook in het volwassenenonderwijs de betrekkingen vacant te verklaren** van de leerkrachten die gebruik maken van een eindeloopbaanverlofstelsel, en dát ongeacht het beleidsplan. Dat is niet in overeenstemming met de afspraak dat de regeling in de cao niet zou inbreken op de beleidsplannen in de CVO's. Met name in het volwassenenonderwijs zou de maatregel, door het creëren van extra-boventalligheid, wel eens eerder een uitgaven- dan een inkomstenpost kunnen zijn.

Nog maar pas, bij de onderhandelingen over het voorontwerp van decreet *tot wijziging van de rechtspositie van het personeel van de centra voor volwassenenonderwijs en tot wijziging van het financieringsluik van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs* hebben alle partners bovendien hun volle vertrouwen in de beleidsplannen als planningsinstrument in het volwassenenonderwijs hérbestemd. Aan de beleidsplannen wordt nu toch getornd. Kennelijk is het vertrouwen in het lokale beleid, en de rol daarbij van de plaatselijke vertegenwoordigers van de sociale partners, dan toch niet zó groot.

Wat afdeling 9 betreft (**extra-werkingsmiddelen in het basisonderwijs ter ondersteuning van de leerkracht in de klas**), is het GO! uiteraard zeer tevreden met de extra-middelen en ook over de wijze waarop ze moeten worden ingezet. De overheid erkent er een reële nood mee. Maar die blijft natuurlijk niet beperkt tot het schooljaar 2018-19. Het lijkt het GO! evident dat de overheid inspanningen doet om die middelen ook voor de schooljaren nadien, op structurele basis, beschikbaar te stellen.

*

Het GO! maakt ook nog een **technische opmerking**. Het nieuwe artikel 77decies, §2, tweede lid DRP (art. 39 van het programmadecreet) bepaalt dat het personeelslid dat tijdens het schooljaar terugkeert uit een langdurig verlof en van wie de betrekking intussen vacant is verklaard, in zijn eigen instelling of een instelling van de scholengemeenschap/scholengroep, binnen de draagwijdte van zijn bekwaamheidsbewijs, een vacante betrekking inneemt als die voorhanden is. Artikel 23 DRP bepaalt (exhaustief) de omstandigheden waaronder een einde wordt gemaakt aan een tijdelijke aanstelling. **In artikel 77decies, §2, tweede lid wordt dan het best ook opgenomen dat een en ander gebeurt onverminderd de toepassing van artikel 23, of dat het alleen kan gaan om een vacante betrekking waarin niemand is aangesteld.**

De huidige formulering in artikel 39 van het voorontwerp, dat het (enkel) heeft over de rechten van het teruggekeerde personeelslid, verzekert het personeelslid immers de toegang tot een voorhanden (passende) vacante betrekking. Dat zou ook een betrekking kunnen zijn waarin al een tijdelijk personeelslid staat – ook dat is een ‘voorhanden’ vacante betrekking. Artikel 23 garandeert het tijdelijk personeelslid dat in die betrekking zou staan, dan weer het behoud van zijn betrekking. Artikel 23 en artikel 77decies, §2, tweede lid DRP definiëren dus mogelijk conflicterende belangen: het ene artikel geeft het teruggekeerde personeelslid recht op een betrekking, terwijl het andere, in voorkomend geval, het tijdelijke personeelslid het behoud van diezelfde betrekking verzekert.