

# CAO I 2008-2009 Centra voor Basiseducatie

Brussel, 30 juni 2008

*Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2008-2009 voor de sector "basiseducatie" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de werkgevers Federatie van Centra voor Basiseducatie vzw en de representatieve vakorganisaties BBTK, ACOD, LBC-NVK, VSOA-onderwijs en ACLVB.*

De Vlaamse Regering, de werkgevers Federatie van Centra voor Basiseducatie vzw en de representatieve vakorganisaties BBTK, ACOD, LBC-NVK, VSOA-onderwijs en ACLVB hebben voor de jaren 2008 en 2009 een akkoord van sectorale sociale programmatie afgesloten dat betrekking heeft op de sector "basiseducatie" van de Vlaamse Gemeenschap.

---

## 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op alle personeelsleden tewerkgesteld in de Centra voor Basiseducatie (CBE) die erkend en gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap, tenzij vermeld wordt dat de bepaling enkel betrekking heeft op de personeelsleden bedoeld in Titel VI, Hoofdstuk I van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, hierna CODO genoemd.

---

## 2. Inwerkingstredingbepaling

De afspraken in deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking op 1 september 2008, tenzij anders bepaald.

---

## 3. Algemene bepalingen m.b.t. het statuut

### 3.1. Bepaling statuut

Zoals bepaald in artikel 127 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs:

- worden de personeelsleden van de basiseducatie contractueel aangesteld en blijven ze ressorteren onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- voorziet de Vlaamse Regering in de rechtstreekse salarissubsidiëring voor de CODO.

### 3.2. Lokale cao's

De CBE kunnen geen lokale collectieve arbeidsovereenkomsten afsluiten.

### 3.3. Arbeidsreglement

Elk centrumbestuur stelt conform de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen een arbeidsreglement op. Dit arbeidsreglement wordt onderhandeld in het lokaal comité. Alle bepalingen die opgenomen, zijn in deze cao worden onverminderd van kracht.

Voor de periode tussen 1 september 2008 en de installatie van het lokaal comité kiest de syndicale delegatie één van de bestaande arbeidsreglementen van de vroegere CBE dat gedurende die periode van toepassing wordt op de personeelsleden van het nieuwe gefuseerde CBE die vanaf 1 september 2008 in dienst treden. Van zodra het lokaal comité is geïnstalleerd, wordt een nieuw arbeidsreglement onderhandeld.

---

## 4. Tewerkstelling

### 4.1. Behoud van tewerkstelling.

Het totale volume aan personeel in de sector basiseducatie toegekend tijdens het schooljaar 2007-2008 wordt gegarandeerd tijdens het schooljaar 2008-2009.

Het totale volume aan personeel tijdens het schooljaar 2007- 2008 omvat de personeelsleden die aangesteld waren op basis van de middelen uit de subsidie-enveloppe zoals voorzien in het decreet van 12 juli 1990 houdende de regeling van basiseducatie voor laaggeschoolde volwassenen, de extra middelen voor het wegwerken van wachtlijsten Nederlands tweede taal, middelen uit het Fonds voor de Sociale Maribel, middelen voor het onderwijs aan gedetineerden en Gesco-middelen.

*Budget: € 2.058.372*

### 4.2. Extra omkadering.

De puntenenveloppe van de CBE wordt vanaf schooljaar 2008-2009 verhoogd met 1.617 punten naar een totaal van 7.950 punten.

Deze punten worden als volgt verdeeld:

- Er is een voorafname van 480 punten voor de drie CBE die een fusie van meer dan twee instellingen kenden. De twee CBE die een fusie kenden van drie instellingen krijgen elk 120 punten extra, het CBE dat een fusie kende van vier instellingen krijgt 240 punten extra. Deze extra punten zijn bedoeld voor de tewerkstelling van de vroegere coördinatoren van deze instellingen als stafmedewerker in het gefuseerde CBE. De toekenning van deze extra punten is gekoppeld aan de tewerkstelling van de betreffende stafmedewerkers. Wanneer deze personen hun tewerkstelling in het CBE beëindigen keren de punten terug naar de globale puntenenveloppe en worden ze verdeeld over alle CBE volgens de gangbare verdelingscriteria.
- De andere punten worden voor het schooljaar 2008-2009 over alle CBE heen verdeeld volgens het aantal genereerde deelnemersuren in het kalenderjaar 2007.

Deze extra punten bieden de mogelijkheid om de administratieve taken van de leraars basiseducatie te verminderen.

*Budget: 877.000 €*

---

## 5. Functies, salarisschalen en bekwaamheidsbewijzen

### 5.1. Functies.

Volgende functies kunnen worden ingericht:

- Directeur: staat in voor de operationele leiding van het CBE.
- Stafmedewerker: heeft beleidsgerichte taken van educatieve, organisatorische of administratieve aard.
- Leraar basiseducatie: voert de educatieve opdracht uit.
- Beleidsondersteunend administratief medewerker: heeft beleidsondersteunende administratieve taken zoals bijvoorbeeld het opmaken van een begroting of contacten met externe diensten.
- Uitvoerend administratief medewerker: heeft uitvoerende administratieve taken.
- Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting: ondersteunt het centrum in het opzetten van een beleid m.b.t. armoede en sociale uitsluiting onder de cursisten.

### 5.2. Salarisschalen.

Volgende salarisschalen worden voorzien:

<b>FUNCTIES</b>	<b>SALARISSCHAAL</b>
Directeur	511
Stafmedewerker	501
Leraar basiseducatie met BPB	346
Leraar basiseducatie zonder BPB	301
Beleidsondersteunend administratief medewerker	106
Uitvoerend administratief medewerker	122
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	122

Budget:

- Wijziging salarisschaal 301 naar 346: € 388.530

- Wijziging salarisschaal 501 naar 511: € 175.836
- Wijziging salarisschaal 329 naar 106: € 3.413
- Wijziging salarisschaal 347 naar 501: € 29.711

Totaal: € 597.500

### 5.3. Bekwaamheidsbewijzen.

Volgende bekwaamheidsbewijzen zijn vereist:

<b>FUNCTIES</b>	<b>BEKWAAMHEIDSBEWIJZEN</b>
Directeur	Tenminste HOKT + BPB
Stafmedewerker	Tenminste HOKT
Leraar basiseducatie met BPB	Tenminste HOKT + BPB
Leraar basiseducatie zonder BPB	Tenminste HOKT
Beleidsondersteunend administratief medewerker	Tenminste HSO
Uitvoerend administratief medewerker	Geen studiebewijs vereist
Ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting	Het certificaat of getuigschrift van de opleiding tot ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting.

Voor de personeelsleden die aangesteld worden in een CBE wordt de voortgezette opleiding basiseducatie die men gevolgd heeft voor 1 september 2008 beschouwd als een bewijs pedagogische bekwaamheid.

---

## 6. Bezoldigingsregeling

## 6.1. Cumulatie van betrekkingen.

Bij het bepalen van de bezoldigingsregeling in de sector basiseducatie gelden volgende uitgangspunten:

### a) een autonome regeling

De bezoldigingsregeling voor de basiseducatie wordt vastgelegd in een autonoom besluit van de Vlaamse Regering.

### b) eenvoudige principes

De bezoldigingsregeling heeft als uitgangspunt dat alle gepresteerde uren op een billijke wijze moeten betaald worden en dat er geen interferentie optreedt met de overige van kracht zijnde bezoldigingsregelingen voor de andere onderwijsniveaus.

Hierbij gelden volgende specifieke uitgangspunten:

- alle opdrachten en alle gepresteerde uren worden betaald;
- de bezoldiging in andere onderwijsniveaus heeft geen invloed op de bezoldiging in de basiseducatie;
- de bezoldiging van de prestaties bovenop een voltijdse opdracht wordt niet beperkt;
- de begrippen hoofdambt en bijbetrekking worden niet gehanteerd;
- inkomsten buiten het onderwijs hebben geen invloed op de betaling in de centra voor basiseducatie.

### c) engagement naar de toekomst

De Vlaamse Regering heeft de intentie om de bestaande cumulatierегeling in het onderwijs te versoepelen. De regelgeving betreffende de cumulatie in de CBE zal hierop afgestemd worden. In afwachting dat de Vlaamse Regering een nieuwe cumulatierегeling vastlegt, zijn de afspraken vermeld in punt 6.1 van deze cao van kracht vanaf 1 september 2008. Dit betekent concreet een continuering van de huidige werkwijze in de voormelde CBE.

## 6.2. Geldelijke anciënniteit.

### A. In de Centra voor Basiseducatie

De personeelsleden die op 1 september 2008 of later in dienst komen in een Centrum voor Basiseducatie, kunnen hun gepresteerde diensten volgens de volgende principes in aanmerking nemen.

#### a) Algemeen principe

De personeelsleden kunnen de gepresteerde diensten, zowel wat de inaanmerkingneming als de berekening ervan betreft, valideren voor de geldelijke anciënniteit in overeenstemming met de bepalingen die van toepassing zijn op de vastbenoemde personeelsleden van het volwassenenonderwijs.

Voor deze personeelsleden gebeurt de vaststelling van het salaris in overeenstemming met het koninklijk besluit van 10 maart 1965, houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur. Dit koninklijk besluit verwijst op zijn beurt, voor wat de inaanmerkingneming van diensten betreft, naar de artikelen 16 en 17 van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het ministerie van openbaar onderwijs (zie ook punt B).

#### b) Afwijking op het algemeen principe: regeling voor de personeelsleden die vóór 1 september 2008 diensten gepresteerd hebben in een CBE (de overgangsmaatregel is van toepassing)

De personeelsleden kunnen enkel de diensten die gepresteerd werden vóór 1 september 2008 en die in aanmerking komen als gevolg van artikel 197 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, overnemen in hun geldelijke anciënniteit.

De voormelde geldelijke anciënniteit wordt vastgesteld rekening houdende met de volgende principes:

- de geldelijke anciënniteit stemt overeen met de laatste geldelijke anciënniteit in de laatste functie die een personeelslid vóór 1 september 2008 in een Centrum voor Basiseducatie heeft uitgeoefend. Indien het personeelslid twee of meer functies heeft uitgeoefend heeft het recht op de meest gunstige anciënniteit die in één van deze functies is vastgesteld;
- de geldelijke anciënniteit wordt toegekend in hoofde van het personeelslid en is dus persoonsgebonden. Dit betekent dat een personeelslid het recht op deze geldelijke anciënniteit bij elke aanstelling en in om het even welk Centrum voor Basiseducatie in om het even welke functie, op 1 september 2008 of later behoudt;
- indien voor de berekening van deze geldelijke anciënniteit diensten in aanmerking komen die gepresteerd werden vóór de minimumleeftijd van de salarisschaal, behoudt het personeelslid het salaris overeenkomstig deze geldelijke anciënniteit tot op het ogenblik dat de duur van de in aanmerking komende diensten in overeenstemming is met de minimumleeftijd.

## B. Wijziging van andere regelgeving ingevolge deze cao

Diensten die zowel voor als na 1 september 2008 gepresteerd werden in een bezoldigde functie met volledige en onvolledige prestaties in een Centrum voor Basiseducatie, het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs, het Vlaams Ondersteuningscentrum voor de Basiseducatie of een consortium volwassenenonderwijs kunnen met ingang van 1 september 2008 eveneens in aanmerking genomen worden voor de bepaling van de geldelijke anciënniteit in andere onderwijsniveaus.

Deze bepaling zal opgenomen worden in het voormelde KB van 15 april 1958 en in het KB van 1 december 1970 houdende bezoldigingsregeling van het administratief personeel, het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichtingen voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs.

### 6.3. Vakantiegeld.

Zowel het vakantiegeld als het vakantiegeld voor schoolverlaters zullen uitbetaald worden volgens de modaliteiten van het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur.

Het vakantiegeld bedraagt 92% van het geïndexeerde referentiemaandsalaris, namelijk van de maand maart van het lopende kalenderjaar.

### 6.4. Eindejaarspremie.

1. De eindejaarspremie bestaat uit een vast geïndexeerd gedeelte, een vast niet-geïndexeerd gedeelte en een procentueel gedeelte op het brutojaarloon van het personeelslid.

Het vast geïndexeerde gedeelte bedraagt € 280,81 voor het jaar 2005. Dit bedrag wordt voor het jaar 2006 verhoogd met een percentage dat wordt bekomen door het indexcijfer van de consumptieprijzen dat van kracht is in de maand oktober van het jaar 2006 te delen door het indexcijfer dat van kracht is in de maand oktober van het jaar 2005. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Het vast geïndexeerd gedeelte wordt verhoogd overeenkomstig de onderstaande tabel:

<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>VANAF 2010</b>
€ 62,33	€ 136,89	€ 211,46	€ 285,44	€ 360,00

Het bedrag voor het jaar 2006, alsook de bedragen voor de komende jaren worden met ingang van 2007 jaarlijks aangepast met toepassing van het volgende indexeringsmechanisme.

Het bedrag van het vast geïndexeerde gedeelte van het in aanmerking genomen jaar wordt bekomen door het te verhogen met een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit percentage wordt bekomen door het indexcijfer dat van kracht is in de maand oktober van het in aanmerking genomen jaar te delen door het indexcijfer dat van kracht was in de maand oktober van het jaar 2006. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

Het bedrag van het totale vast geïndexeerde gedeelte van deze eindejaarspremie wordt jaarlijks vastgelegd.

**2.** Het vast niet-geïndexeerd gedeelte bedraagt € 55,08.

**3.** Het procentueel gedeelte bedraagt 2,5% van het geïndexeerde brutojaarloon van personeelslid.

Het procentueel gedeelte wordt vanaf 2006 verhoogd overeenkomstig de onderstaande tabel:

<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>VANAF 2010</b>
0,18%	0,39%	0,60%	0,81%	1,02%

Onder geïndexeerd brutojaarloon wordt verstaan: de vermenigvuldiging met twaalf van het geïndexeerde baremieke brutojaarloon van de maand oktober van het kalenderjaar, met inbegrip van de hard- of standplaatstoelage, maar met uitsluiting van toeslagen.

**4.** Aan het personeelslid wordt een eindejaarspremie uitbetaald overeenkomstig de gewerkte en gelijkgestelde periodes in de referentieperiode van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken kalenderjaar.

Een volledig gewerkte of gelijkgestelde referentieperiode komt dus overeen met een volledige eindejaarspremie, een onvolledige referentieperiode met een onvolledige eindejaarspremie, in verhouding tot de gewerkte en gelijkgestelde dagen in de referentieperiode.

Worden gelijkgesteld met gewerkte of als dusdanig beschouwde dagen, de inactiviteitsperiodes, vastgesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsbesluiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders.

Onbetaald verlof, alle wettelijke vormen van tijdskrediet (of het vervangende verlofstelsel) en thematische verloven worden niet gelijkgesteld met gewerkte periodes voor toekenning van een eindejaarspremie, behoudens palliatief verlof en verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, die gelijkgesteld worden met gewerkte periodes voor een maximumperiode van drie kalendermaanden.

**5.** Voor deeltijdse personeelsleden wordt het bedrag van de eindejaarspremie berekend in verhouding tot de contractuele arbeidstijd in de referentieperiode.

**6.** Wanneer een personeelslid tijdens een referentieperiode in of uit dienst is getreden bij een CBE, wordt de eindejaarspremie berekend en uitbetaald volgens de gewerkte en gelijkgestelde dagen in de referentieperiode.

**7.** De regeling m.b.t. de eindejaarspremie is niet van toepassing op personeelsleden die al een eindejaarspremie genieten die hiermee ten minste gelijkwaardig is.

**8.** Iedere gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/9 van het bedrag van de eindejaarspremie, berekend overeenkomstig de hierboven beschreven wijze.

**9.** Wanneer een personeelslid niet het normale loon heeft genoten voor de maand oktober van het betrokken jaar, neemt men voor de berekening van het veranderlijk gedeelte van de eindejaarspremie het geïndexeerd bruto jaarloon op basis van het fictieve loon van die maand.

**10.** De eindejaarspremie is betaalbaar in de maand december van het jaar waarop hij wordt toegekend. In geval van uitdiensttreding is de verschuldigde eindejaarspremie betaalbaar bij de eindafrekening.

## **6.5. Kinderbijslag.**

De Rijksdienst voor Kinderbijslag van Werknemers (RKW) zal de kinderbijslag voor de CODO uitbetalen.

## **6.6. Vervoerskosten.**

De bepalingen met betrekking tot de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling zoals bepaald in het KB van 23 december 1997, blijven gelden. De CBE zullen de vervoerskosten zelf verder blijven uitbetalen en de bijbehorende fiscale fiche hiervoor bezorgen.

---

## **7. Opdracht**

### **7.1. Wekelijkse arbeidsduur.**

- 1.** De normale wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse betrekking wordt vastgesteld op 36 uur voor alle functies, uitgezonderd de directeur. Binnen hetzelfde centrum kan een personeelslid niet aangesteld worden voor meer dan één voltijdse betrekking.
- 2.** De arbeidsprestaties kunnen geleverd worden gedurende alle dagen van de week tussen 7 uur en 23 uur.
- 3.** De wekelijkse arbeidsduur waarvoor het personeelslid is aangesteld, mag worden overschreden op voorwaarde dat die wekelijkse arbeidsduur, berekend over de periode van een jaar, gemiddeld niet hoger ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst van het personeelslid. Onder jaar wordt verstaan een periode die loopt van 16 augustus van het jaar n tot en met 15 augustus van het jaar n+1.
- 4.** De wekelijkse arbeidsduur die het personeelslid effectief uitvoert mag nooit meer bedragen dan 125% van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur waarvoor het personeelslid is aangesteld. Van dit percentage kan alleen worden afgeweken mits uitdrukkelijk schriftelijk akkoord van het betrokken personeelslid.
- 5.** De arbeidsduur mag in geen geval 11 uren per dag overschrijden, met een maximum van twee avondprestaties per week.
- 6.** De personeelsleden hebben in elke periode van 24 uur tussen de beëindiging en de hervatting van het werk recht op een rusttijd van minstens 11 uren. De arbeidsprestaties moeten minstens in blokken van 3 uur aangeboden worden.

### **7.2. Functieomschrijving en evaluatie.**

De CBE voeren een systeem van functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluaties in tegen ten laatste 1 september 2010.

De modaliteiten zullen onderhandeld worden in het VOC BE.



---

## 8. Verlofregeling en feestdagen

### 8.1. Jaarlijkse verlofregeling.

De personeelsleden hebben recht op 35 betaalde verlofdagen per kalenderjaar. Jaarlijks kunnen verlofdagen overgedragen worden naar het volgende kalenderjaar. Deze dienen opgenomen te worden vóór 1 mei van dat jaar.

Voor deeltijds tewerkgestelde personeelsleden wordt het aantal betaalde verlofdagen waar men recht op heeft berekend pro rata de tewerkstellingsbreuk.

In afwijking op de algemene inwerkingtredingbepaling geldt deze regeling pas vanaf 1 januari 2009.

### 8.2. Feestdagen en vervangende feestdagen.

1. De personeelsleden hebben per kalenderjaar recht op 10 betaalde wettelijke feestdagen en 4 betaalde reglementaire feestdagen.

De wettelijke feestdagen zijn:

- 1 januari (nieuwjaar)
- Paasmaandag
- 1 mei (feest van de arbeid)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- 21 juli (nationale feestdag)
- 15 augustus (OLV-tenhemelopneming)
- 1 november (Allerheiligen)
- 11 november (wapenstilstand)
- 25 december (kerstmis)

De reglementaire feestdagen zijn:

- de dag na Hemelvaartsdag
- 11 juli (Feest van de Vlaamse Gemeenschap)
- 2 november (Allerzielen)
- 26 december (tweede kerstdag)

2. Ter vervanging van betaalde wettelijke en reglementaire feestdagen die vallen op dagen waarop geen arbeid wordt gepresteerd, geldt er een betaalde collectieve sluiting van de CBE tussen kerstmis en nieuwjaar. De regeling m.b.t. vervangende feestdagen zoals voorzien in de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en het Koninklijk Besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen komt hiermee te vervallen voor de basiseducatie.

3. Op feestdagen kunnen geen arbeidsprestaties geleverd worden.

---

## 9. Verlofstelsels

## 9.1. Vervanging van systeem tijdskrediet.

Met de federale minister bevoegd voor Werk wordt blijvend overlegd met het oog op een oplossing voor de onderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties in de basiseducatie. In afwachting daarvan wordt tijdelijk een eigen verlofstelsel voor de basiseducatie ingevoerd conform het stelsel tijdskrediet dat momenteel voorzien is met gelijke premies (vroegere federale premie en de aanmoedigingspremie op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002) en toekenningscriteria.

Bij een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties is de uitkering van de premie beperkt tot 12 maanden. Het recht op de premie kan in een aantal specifieke gevallen meer dan 12 maanden bedragen: zorg voor een kind tot 8 jaar, om palliatieve zorgen te verlenen, om een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad bij te staan of te verzorgen, om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind of om een beroepsopleiding te volgen..

Over de besteding van het budget dat zou vrijkomen na het vinden van een definitieve oplossing voor de loopbaanonderbreking van de basiseducatie wordt opnieuw onderhandeld met de sociale partners.

Binnen dit verlofstelsel zullen volgende mogelijkheden voorzien worden:

1. verlof voor onderbreking van de arbeidsprestaties;
2. verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde of met de helft, ongeacht de leeftijd;
3. verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde of met de helft, vanaf de leeftijd van 50 jaar tot de pensioenleeftijd;
4. de thematische verloven: palliatief verlof, ouderschapsverlof, verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De duur van het voltijds verlof en het verlof voor vermindering van de arbeidsprestaties met de helft, bedraagt drie jaar. Voor de personeelsleden die jonger zijn dan 50 jaar en die hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen bedraagt dit 5 jaar.

Volgende principes worden eveneens opgenomen:

1. De directeur heeft geen automatisch recht op onderbreking van de loopbaan, op loopbaanvermindering met een vijfde en op vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Het kan er slechts gebruik van maken met akkoord van het centrumbestuur.
2. Het personeelslid kan het tweede jaar onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties met de helft, nemen na vijf jaar anciënniteit en het derde jaar na tien jaar anciënniteit. Onder anciënniteit wordt het aantal jaren dienst in het CBE verstaan. Het centrumbestuur kan daar echter om billijkheidsredenen van afwijken en een ruimere loopbaananciënniteit in rekening nemen.
3. De uitoefening van het recht op verlof in de vorm van een volledige onderbreking kan voor maximum 12 maanden aaneensluitend. Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door het personeelslid en schriftelijk akkoord van het centrumbestuur, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organieke organisatieregels gelden.
4. De uitoefening van het recht op verlof in de vorm van een vermindering tot een halftijdse betrekking kan voor maximum 24 maanden aaneensluitend. Hiervan kan men afwijken met gemotiveerde aanvraag door het personeelslid en schriftelijk akkoord van het centrumbestuur, en dit hetzij bij de aanvankelijke schriftelijke kennisgeving, hetzij bij de aanvraag tot verlenging. Daarbij blijven echter de organieke organisatieregels gelden.
5. De drempel voor het bepalen van het aantal personeelsleden die één van deze verlofstelsels gelijktijdig kunnen opnemen, wordt voor alle CBE vastgelegd op 10% van het totaal aantal tewerkgestelde personeelsleden in het CBE, verminderd met de personeelsleden die hun arbeidsprestaties onderbreken of verminderen om volgende redenen: palliatief verlof, ouderschapsverlof, verlof voor bijstand en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ingevolge een verlofstelsel vanaf de leeftijd van 50 jaar.

De personeelsleden die hun arbeidsprestaties onderbreken of verminderen ingevolge ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor bijstand en verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ingevolge een verlofstelsel vanaf de leeftijd van 50 jaar, zijn niet vervat in het contingent zoals bepaald in de vorige alinea.

De drempel kan nooit lager liggen dan één eenheid.

De overige modaliteiten worden vastgelegd overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002 en nr. 77quater van 30 maart 2007.

*Budget: 430.000 euro.*

## **9.2. Schorsing van arbeidsovereenkomst.**

Aan de CODO zal de mogelijkheid geboden worden om het contract tijdelijk gedeeltelijk of volledig te laten schorsen om binnen het eigen centrum een andere opdracht op te nemen die niet gesubsidieerd wordt door het Ministerie van Onderwijs en Vorming.

Dezelfde regeling wordt ook voorzien voor CODO die tijdelijk een andere betrekking opnemen voor het consortium volwassenenonderwijs, een ander CBE, het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (Vocvo), de Federatie van Centra voor Basiseducatie of één van de representatieve vakorganisaties.

Deze mogelijkheid is steeds beperkt in duur. Elk jaar dient het betrokken personeelslid hierover ten laatste tegen 1 mei een overeenkomst te bereiken met het centrubestuur.

---

## **10. Tweede pensioenpijler**

Er wordt verder overlegd met Spaarfonds vzw over de mogelijkheden en technische aspecten om de sector basiseducatie onder het toepassingsgebied te houden van de tweede pensioenpijler volgens de afspraken gemaakt in het Vlaams akkoord voor de non-profit/social profit sector van 6 juni 2005.

Daarbij wordt het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie aangeduid als het orgaan dat aangesproken kan worden voor de verdere operationalisering van het stelsel van de tweede pensioenpijler in de basiseducatie.

Na akkoord van het Spaarfonds vzw zullen de nodige stappen gezet worden, zodat de opdracht t.a.v. de sector basiseducatie duidelijk is opgenomen in de beheersovereenkomst tussen Spaarfonds vzw en de Vlaamse Regering.

Na 2010 volgt de sector basiseducatie de verdere afspraken die gemaakt worden voor de non-profit/social profit sector m.b.t het stelsel van de tweede pensioenpijler.

---

## **11. Ziekteregeling**

### **11.1. Ziekteverlof.**

De regeling die voorzien is in de privé-sector, blijft van toepassing. Voor het recht op bezoldiging ingeval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een beroepsziekte of een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van titel III- De arbeidsovereenkomst voor bedienden, hoofdstuk II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst van voormelde wet van 3 juli 1978, inzonderheid de artikelen 70, 71, en 73.

### **11.2. Ziektecontrole.**

De CODO die afwezig is wegens ziekte, staat onder het geneeskundig toezicht van het controleorgaan Encare. Dit controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister bevoegd voor het onderwijs ter uitvoering van artikel 57 van het decreet van 15 december 1993 betreffende het onderwijs-V.

### **11.3. Arbeidsongevallen.**

De CODO ressorteren onder de arbeidsongevallenwet van de overheidssector (wet van 3 juli 1967). Zij krijgen bijgevolg dezelfde regeling als de andere personeelsleden van het onderwijs.

### **11.4. Moederschapsbescherming en bedreiging door een beroepsziekte.**

De federale wetgeving terzake wordt behouden. Als CODO verwijderd worden uit het risico wegens bedreiging door een beroepsziekte en zij moeten thuis blijven, dan vallen ze onder de regeling van de beroepsziekte. CODO hebben recht op doorbetaling van hun salaris (artikel 3 bis van de wet van 3 juli 1967), zolang zij een arbeidsovereenkomst hebben.

Ingeval van moederschapsbescherming gebeurt de bezoldiging door het ziekenfonds.

### **11.5. Vervanging van de CODO.**

De vervangers van CODO worden bezoldigd indien de titularis 10 werkdagen of meer afwezig is.

*Budget: € 222.000*

---

## **12. Syndicale premie**

Alle gesyndiceerde personeelsleden hebben recht op een vakbondspremie. De CODO ontvangen jaarlijks een formulier "vakbondspremie" van het Ministerie van Onderwijs en Vorming. Voor de niet-CODO-personeelsleden zal onderzocht worden welke procedure dient gevolgd te worden om een vakbondspremie te kunnen ontvangen.

---

## **13. Nascholingsgelden**

Het CBE ontvangt jaarlijks 40 euro per CODO aan nascholingsgelden. Deze middelen kunnen uitsluitend aangewend worden voor de organisatie van nascholing voor de CODO.

Deze maatregel gaat in vanaf 1 januari 2009.

Budget: € 32.200

---

#### **14. Eindeloopbaanregeling**

Er wordt een werkgroep opgericht, bestaande uit de leden van het VOC basiseducatie, die ten laatste tegen 1 december 2008 een akkoord bereikt over een alternatieve regeling m.b.t. een vervroegde uitstapregeling vanaf 60 jaar.

Deze regeling voldoet minstens aan de twee volgende voorwaarden:

- ze genereert geen hogere kosten dan het budget voorzien in deze cao voor het luik eindeloopbaanregeling.
- ze voorziet in de vervanging van de personeelsleden die vervroegd uitstappen

Budget: € 127.000

---

#### **15. Afspraak m.b.t. informatie-uitwisseling tussen secretariaat en werkstation.**

**1.** Het Ministerie van Onderwijs en Vorming organiseert voor het einde van het schooljaar 2007-2008 bijscholing in zake de nieuwe personeelsregelgeving in de basiseducatie voor de secretariaatsmedewerkers, directeurs en stafmedewerkers van de CBE.

**2.** Het Ministerie van Onderwijs en Vorming organiseert op het einde van het schooljaar 2007-2008 voor alle personeelsleden van de basiseducatie een provinciale informatieronde over de nieuwe personeelsregelgeving.

---

#### **16. Slotbepalingen.**

**1.** Alle collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de paritaire comités 329 en 329.01 houden op van toepassing te zijn op de sector basiseducatie.

**2.** Alle lokaal afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten in de CBE houden op van toepassing te zijn.

**3.** De Vlaamse Regering verbindt zich tot een correcte en volledige uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De respectieve vakorganisaties en de Federatie van Centra voor Basiseducatie engageren zich om loyaal het akkoord te respecteren in zijn geheel.

Brussel, 30-06-2008

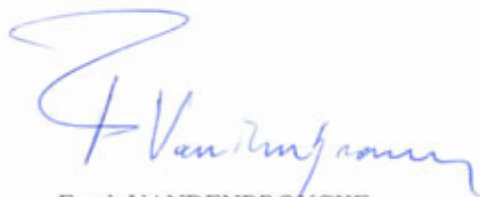
CAO I BE

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

VOORZITTER,

Voor de Algemene Centrale der Openbare  
Diensten (ACOD) en de Bond der  
Bedienden, Technici en Kaderleden (BBTK):



Frank VANDENBROUCKE,  
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en  
Vorming



R. DE WEERT

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

Voor de Landelijke Bedienden Centrale -  
Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel  
(LBC-NVK):



Jan Van Gorpel



An Buraye



Francky Heate



Bjorn Van Camp



SORU ENGELS

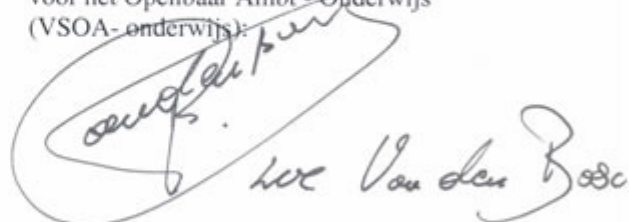


Christof Vanden Eynde



Stel DODE

Voor de Algemene Centrale der Liberale  
Vakbonden (ACLVB) en het Vrij Syndicaat  
voor het Openbaar Ambt - Onderwijs  
(VSOA- onderwijs):



Luc Van den Bosc

## Bijlage 1 CAO I BE

### **BBTK, ACOD en LBC-NVK gaan akkoord met de CAO I Basiseducatie (2008-2009), maar wensen toch de hierna volgende opmerkingen te formuleren.**

BBTK, ACOD en LBC-NVK zijn van mening dat het een evenwichtig akkoord betreft met belangrijke stappen in de goede richting met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden voor het personeel. Zij zullen de uitwerking van deze CAO nauwgezet opvolgen, in het bijzonder de verdere werkzaamheden van de werkgroep in verband met de eindeloopbaanregeling.

Daarnaast gaan zij er vanuit dat het vervangende verlofstelsel voor het tijdskrediet zal meetellen voor de berekening van het rustpensioen, zij rekenen erop dat de overheid de nodige initiatieven neemt en snel juridische duidelijkheid zal brengen in deze situatie.

BBTK, ACOD en LBC-NVK willen benadrukken dat dit akkoord voor de personeelsleden van de Basiseducatie een goede basis vormt om de overstap van het PC 329 naar 'het onderwijs' te maken.

BBTK, ACOD en LBC-NVK willen duidelijk stellen dat zij als organisatie akkoord zijn met alle bepalingen van de CAO I binnen het werkingsgebied van de Basiseducatie. Dit akkoord houdt niet in dat BBTK, ACOD en LBC-NVK zouden instemmen met het transponeren van elementen uit deze CAO naar andere onderwijssectoren.

## Bijlage 2 CAO I BE

### **Het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA – groep onderwijs) en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België (ACLVB) wensen bij het akkoord van de sectorale sociale programmatie voor de jaren 2008 en 2009 voor de sector "basiseducatie" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de werkgevers Federatie van Centra voor Basiseducatie vzw en de representatieve vakorganisaties ACLVB, ACOD, BBTK, LBC-NVK en VSOA-Onderwijs volgende opmerkingen te formuleren.**

Na een bevraging van hun leden en na een globale afweging van de pro's en contra's kunnen ACLVB en VSOA-Onderwijs zich akkoord verklaren met het bereikte compromis dat voorliggend protocol heeft opgeleverd.

ACLVB en VSOA-Onderwijs begrijpen dat de basiseducatie haar eigenheid wil bewaren zeker gelet op het doelpubliek. Toch betreuren zij dat de overheid deze gelegenheid niet heeft aangegrepen om het personeel van de basiseducatie meer structureel te verankeren in het 'onderwijs'. De eigenheid respecterend zijn zij er van overtuigd dat een goede 'inburgering' van de basiseducatie een belangrijke meerwaarde voor het personeel kan betekenen.

VSOA-Onderwijs zal er nauw op toezien dat de basiseducatie als een volwaardige partner bij het 'onderwijsgebeuren' wordt betrokken en dit met alle 'instrumenten' die de onderwijssector ter beschikking heeft. De basiseducatie in het algemeen en het personeel in het bijzonder zullen baat hebben bij een verdere integratie van de basiseducatie in het onderwijsgebeuren en volgens ACLVB en VSOA-Onderwijs kan dit probleemloos gebeuren met respect voor de eigenheid en zelfstandigheid.

Het voorliggend akkoord betreffende de sectorale sociale programmatie (2008-2009) 'regelt' (rekening houdend met de historie van de basiseducatie) een functieverloning. ACLVB en VSOA-Onderwijs betreuren dit ingeslagen pad en wijzen de overheid erop dat dit gegeven voor hen geen precedent kan zijn voor andere onderwijsniveaus of onderwijssectoren. Tevens willen zij wijzen op de anomalieën die zich in item 5.3. manifesteren (o.a. leraar basiseducatie met of zonder BPB). Gelet op het gegeven dat er op dit ogenblik geen generieke functiebeschrijvingen voor de desbetreffende functies (item 5.1.) ter beschikking zijn is het voor hen onmogelijk in te schatten welke competenties voor de respectievelijke functies nodig zijn en kunnen zij ook moeilijk uitmaken welke verantwoordelijkheden de individuele centra aan een functie kunnen/zullen toewijzen. Het is dan ook koffiedik kijken of de toegewezen verantwoordelijkheid in verhouding staat met de in dit akkoord verwoorde functieverloning. Hier aan gekoppeld is het geven van een 'waardeoordeel' over de toegewezen salarisschaal in relatie tot de werkelijk uitgeoefende 'functie' ook niet mogelijk.

ACLVB en VSOA-Onderwijs doen dan ook beroep op hun recht om bij het vaststellen van negatieve gevolgen voor het personeel de overheid te gelegener tijd een signaal te geven. Tevens zullen ze dan aan de overheid vragen de nodige maatregelen te nemen om de geconstateerde onrechtvaardigheden weg te nemen.

ACLVB en VSOA-Onderwijs blijven ook streven naar een gepaste en rechtvaardige eindeloopbaanregeling voor het personeel. Zij zullen dan ook de werkzaamheden van de desbetreffende werkgroep (item 14) nauwlettend opvolgen en de overheid constant sensibiliseren om de gepaste maatregelen in deze consequent te nemen.

### **Bijlage 3 CAO I BE**

**De werkgevers Federatie van Centra voor Basiseducatie vzw wenst bij het akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2008 en 2009 dat betrekking heeft op de sector "basiseducatie" van de Vlaamse Gemeenschap volgende opmerkingen te formuleren.**

#### **Met betrekking tot de niet-CODO-personeelsleden**

De overheid heeft toegezegd met het oog op de regeling van de verlofstelsels, eerstdaags bij de FOD WASO na te zullen gaan of de niet-CODO-personeelsleden onder een paritair comité ressorteren, en zo ja hetwelke. De centrumbesturen vernamen graag wat de FOD WASO hieromtrent geantwoord heeft en wat de gevolgen van dat antwoord zijn voor de rechtspositieregeling van de niet-CODO's.

#### **Met betrekking tot de (extra) omkadering en de VTE**

Bij wijze van overgangsmaatregel zijn de puntenenveloppe en het aantal VTE dat elk centrum voor het schooljaar 2008-2009 toebedeeld krijgt, gebaseerd op het aantal gerealiseerde deelnemersuren in het kalenderjaar 2007. Vanaf het schooljaar 2009-2010 zal de subsidiëring echter gebeuren volgens de organieke regeling, en dus op basis van LUC. Het is de centra op dit ogenblik niet duidelijk wat de gevolgen zijn van die omschakeling. Met name de vraag of de totale puntenenveloppe kan groeien, en zo ja volgens welk mechanisme vraagt nog opheldering

#### **Met betrekking tot het budget.**

De centrumbesturen menen dat het voorziene budget voor een aantal maatregelen, met name die voor tijdskrediet, te hoog is ingeschat. De centrumbesturen zouden het betreuren als dat ertoe zou leiden dat budget dat voorzien is voor de Basiseducatie naar de algemene begroting zou terugvloeien.

#### **Met betrekking tot de beperking op avondwerk**

De centrumbesturen accepteren voor de looptijd van de voorgestelde CAO de absolute beperking op avondwerk tot twee avonden. De centra zullen in deze periode evenwel evalueren wat hiervan de gevolgen voor hun programmatie zijn.

Ondanks voorgaande opmerkingen menen de centrumbesturen dat het voorstel van CAO globaal een evenwichtig akkoord is, dat tegemoet komt aan de bekommernissen en verzuchtingen van zowel de centrumbesturen als het personeel. **De centrumbesturen gaan dan ook akkoord met het voorstel van CAO en engageren zich om de erin opgenomen maatregelen uit te voeren** voor alle werknemers, aangenomen dat de in het vooruitzicht gestelde wijziging van het decreet volwassenenonderwijs door het Vlaams Parlement goedgekeurd wordt en dat daarmee een voldoende rechtsgrond gecreëerd wordt om de maatregelen ook toe passen op niet-CODO-personeelsleden.