11 december 2019

Onderhandelaarsakkoord CAO PO 2019-2020

Werkgeversorganisatie PO-Raad enerzijds en de onderwijsvakorganisaties AOb, AVS, CNVO, FNV Onderwijs en Onderzoek en FvOv anderzijds hebben in dit onderhandelaarsakkoord afspraken gemaakt voor een nieuwe cao voor het primair onderwijs (CAO PO 2019-2020). Deze afspraken betreffen onder andere de positie en de beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel. Naast leraren vormen zij de steunpilaren van de sector. Deze afspraken zijn opnieuw tot stand gekomen met veel inbreng vanuit het werkveld.
Dit onderhandelaarsakkoord zet de ingezette lijn van het vorige akkoord voort: meer professionele ruimte en zeggenschap in de sector. De afspraken over salaris en professionalisering zijn duidelijker geworden en bieden meer ruimte voor de professionele dialoog.

De PO-Raad en de onderwijsvakbonden AOb, AVS, CNV Onderwijs, FNV Onderwijs en Onderzoek en FvOv hebben hun verantwoordelijkheid genomen en een nieuw onderhandelaarsakkoord voor het primair onderwijs afgesloten. De partijen zorgen dat daarmee het nu beschikbare geld op korte termijn naar de medewerkers van de sector gaat. Ze weten dat ze daarmee niet de structurele problemen van de sector oplossen en zullen dit - ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid - onder de aandacht van de politiek blijven brengen.

De partijen hebben afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

1. Looptijd en loonontwikkeling
2. Functies en beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel (OOP)
3. Vernieuwing van de cao
4. Professionalisering
5. Normalisering rechtspositie Ambtenaren
6. Wet arbeidsmarkt in balans, 'van werk naar werk'-beleid en transitievergoeding
7. Overige onderwerpen

1. Looptijd en loonontwikkeling

Over de looptijd en de generieke loonontwikkeling in de cao zijn de volgende afspraken gemaakt:

- De cao heeft een looptijd van 1 maart 2019 tot 1 november 2020.
- Met ingang van 1 januari 2020 worden de salarissen van alle medewerkers structureel verhoogd met 4,5%. Deze salarisverhoging werkt door in de bovenwettelijke uitkeringen.
- In februari 2020 krijgen alle medewerkers die in januari 2020 in dienst waren, een eenmalige uitkering van 33% van het verhoogde maandloon van januari 2020. Deze eenmalige uitkering is gebaseerd op de arbeidsvoorwaardelijke middelen van 2019.
- In februari 2020 krijgen alle medewerkers die in januari 2020 in dienst waren, een eenmalige uitkering van 875 euro naar rato van de werktijdfactor. Voor werknemers die niet de hele maand januari 2020 in dienst zijn, wordt de uitkering ook aangepast naar rato van de duur van hun dienstverband in januari 2020. Deze uitkering is op basis van de 150 miljoen uit het convenant lerarentekort, die eind 2019 aan schoolbesturen werd uitgekeerd.

CAO partijen hebben met deze afspraak de volledige verwachte beschikbare loonruimte voor 2020 ingevuld.

2. Functies en beloning

Net als voor de leraren vorig jaar, zijn er dit jaar nieuwe actuele voorbeeldfuncties gemaakt voor schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel. Centraal in de functiebeschrijvingen staan de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. De hoogte van de beloning is daar direct aan gekoppeld. Zo is er weer een nieuwe stap gezet naar een transparant functiegebouw met eerlijke beloning.

a. Functie en beloning van schooldirecteuren

Een schooldirecteur heeft een belangrijke rol in de school. Uit onderzoek blijkt dat scholen die goed onderwijs bieden, vaak een kwalitatief goede schooldirecteur hebben. In navolging van de afspraken in het cao-akkoord van 2018 zijn de sociale partners - na een uitgebreide veldconsultatie - tot nieuwe voorbeeldfunctiebeschrijvingen gekomen voor leidinggevende functies. De voorbeeldfuncties worden aan het werkveld aangeboden, ter ondersteuning van de dialoog over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de schooldirecteur. De functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd door een SPO-gecertificeerde FUWA-deskundige en kunnen direct in de praktijk gebruikt worden. Het gebruik is niet verplicht. De eigen functievorming conform artikel 5.1 van de cao blijft bestaan. Voor schoolbesturen die recentelijk maatwerk functies hebben gemaakt, kunnen deze blijven gebruiken.

- Iedere werkgever actualiseert zijn functiegebouw voor de directiefuncties. Dit betekent dat een afweging wordt gemaakt of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, kan op basis van de nieuwe voorbeeldfuncties een passende functiebeschrijving opgesteld worden of worden overgenomen. Besluiten worden genomen met instemming van de PGMR.
- Dit proces is uiterlijk voor 1 augustus 2020 afgerond.
- Er zijn voorbeeldfuncties beschikbaar (zie bijlage 1a tot en met 1f bij dit akkoord); gebruik ervan is niet verplicht.
- Eigen functievorming blijft ongewijzigd.

In het kader van het streven naar een eenduidig en transparant loongebouw zijn er nieuwe salarisschalen voor schooldirecteuren gemaakt, D-numerieke schalen. Net als bij de leraren zijn toeslagen in de salarisschaal opgenomen. Inschaling in deze nieuwe salarisschalen is gebaseerd op de zwaarte van de functie zoals vastgesteld op basis van FUWAPO. Per 1 augustus 2020 vervallen de oude D-schalen. Bij de inschaling in de nieuwe D-schalen worden directeuren ingeschaald in het naasthogere bedrag (daarbij wordt uiteraard rekening gehouden met toelagen). Mocht inschaling in de D-schaal die bij de gewaardeerde functie hoort, leiden tot een lager salaris dan in de oude D-schaal, dan behoudt de directeur het salaris (inclusief uitzicht).

Voor adjunct-directeuren gelden dezelfde afspraken. Ook voor deze categorie zijn nieuwe voorbeeldfuncties beschikbaar. Adjunct-directeuren worden in nieuwe A-schalen ingepast.

b. Functie en beloning van onderwijsondersteunend personeel (OOP)

De sector kent een veelheid van voorbeeldfuncties voor onderwijsondersteunend personeel. Cao-partners spraken vorig jaar af om te onderzoeken of deze geactualiseerd moeten worden. Dit voorjaar is gesproken met onderwijsondersteuners, conciërges, logopedisten en ander onderwijsondersteunend personeel.

Concreet heeft dat geleid tot:

- Een nieuwe functiereeks voor onderwijsassistenten (S4, S5, S6)[1] inclusief toelichting.
- Nieuwe voorbeeldfuncties voor een aantal andere onderwijsondersteunende functies[2]:
    - Leraarondersteuner (S7, S8)
    - Pedagogisch medewerker (S nog onbekend)[3]
    - Conciërge/onderhoudsmedewerker (S3, S4)
    - Secretaresse/administratief medewerker (S4, S5, S6)
    - Stafmedewerkers (S5, S6)
    - Staffunctionarissen en beleid (S10, S11)
    - Logopedist (S9)
    - Gedragswetenschapper (S11)

Afspraken:

- Iedere werkgever actualiseert zijn functiegebouw voor de OOP-functies. Dit betekent dat een afweging wordt gemaakt of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden keuzes gemaakt welke functies worden gehanteerd. (voorbeeldfuncties of nieuwe eigen functies). Besluiten worden genomen met instemming van de PGMR.
- Dit proces moet uiterlijk 1 augustus 2020 zijn afgerond.
- Er zijn geactualiseerde voorbeeldfuncties, gebruik ervan is niet verplicht.
- Eigen functievorming blijft ongewijzigd.

De nieuwe voorbeeldfuncties kunnen worden gebruikt als ondersteuning bij de dialoog over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die horen bij het opgedragen werk. De functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd door een SPO-gecertificeerde FUWA-deskundige en kunnen direct in de praktijk gebruikt worden. De oude voorbeeldfuncties vervallen per 1 augustus 2020. Indien voor de medewerker een hogere schaal gaat gelden, wordt hij ingepast in het naasthogere bedrag (daarbij wordt rekening gehouden met toelagen). Indien voor de medewerker een lagere schaal gaat gelden, behoudt de medewerker zijn salaris (inclusief uitzicht).

3. Vernieuwing van de cao

Cao-partners hebben opnieuw stappen gezet om de cao te vernieuwen. Concreet betekent het dat de volgende hoofdstukken zijn vereenvoudigd en verhelderd.

- hoofdstuk 5. Functiewaardering
- hoofdstuk 6. Salaris
- hoofdstuk 7. Vergoedingen
- hoofdstuk 9. Professionalisering

Overbodige regels zijn geschrapt. Er is meer ruimte voor de professionele dialoog. Werkgevers moeten beleid gaan formuleren en regelingen afspreken met de PGMR.

4. Professionalisering

---

[1] Zie bijlagen
[2] Deze voorbeeldfuncties zijn gereed op 1 januari 2020
[3] Inschaling volgt zo spoedig mogelijk

De professionele ontwikkeling van alle werknemers in het PO is van groot belang. Professionalisering die aansluit bij de doelen en ambities van de scholen en van de medewerker zelf.

Cao-partijen spreken af dat:
Elke werknemer in het OP en OOP, naar rato van de werktijdfactor, recht heeft op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,= per jaar en 2 uren per werkweek om invulling te geven aan zijn individuele professionele ontwikkeling.

Partijen hebben afgesproken dat alle werknemers in het PO de komende twee kalenderjaren, zijnde 2020 en 2021, een extra individueel scholingsbudget ter beschikking gesteld krijgen van EUR 100 per jaar naar rato van de werktijdfactor. Met deze afspraak wordt invulling gegeven aan het door het kabinet bij convenant van 1 november jl. ter beschikking gestelde extra middelen voor scholingsrechten van EUR 21,2 mln.

5. Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren

Per 1 januari 2020 is de Wet Normalisering Rechtpositie Ambtenaren (WNRA) van kracht. Werknemers uit het openbaar onderwijs en het bijzonder onderwijs vallen vanaf dat moment beide onder het arbeidsrecht uit het burgerlijk wetboek. Voor het openbaar onderwijs betekent dit een grote verandering:

- De ketenregeling wordt van toepassing op het openbaar onderwijs zoals ook voor het bijzonder onderwijs. Uiteraard gelden voor hen dezelfde uitzonderingen.
- De regelingen voor bovenwettelijke uitkeringen en transitievergoeding zijn gelijk voor het openbaar onderwijs en het bijzonder onderwijs

Voor openbare besturen wordt overgangsrecht voor de RDDF-plaatsing in de cao opgenomen.

6. Wet arbeidsmarkt in balans, 'van werk naar werk'-beleid en transitievergoeding

Op 1 januari 2020 treedt ook de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. Noodzakelijke wijzigingen op grond van de Wab zullen in de cao worden verwerkt.

'Van werk naar werk'-beleid en transitievergoeding
Partijen spreken een 'van-werk-naar-werk'-regeling af. Uitgangspunt van deze regeling is dat instroom in een werkloosheidsuitkering wordt voorkomen door tijdig afspraken te maken over het begeleiden van boventallige medewerkers naar een andere baan, bij voorkeur binnen de sector.

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- Schoolbesturen zijn verplicht te overleggen over het waar mogelijk voorkomen van gedwongen ontslag en instroom in een uitkering. Tevens wordt altijd overleg met de vakbonden gevoerd over de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van voorziene formatieve problemen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Het doel van dit overleg is te komen tot maatwerkoplossingen voor organisatie en werknemers.

- In eerste instantie wordt overleg gevoerd met een vertegenwoordiging van de vakbonden. Vakbonden maken per overleg onderling afspraken over wie dat overleg namens hen voert. Indien er sprake is van een ingrijpende reorganisatie kan het zijn dat alle vakbonden aanwezig zijn.

- Op werkgever en vakbonden rust een inspanningsverplichting om afspraken te maken over de volgende onderwerpen:

  - Vrijwillig vertrek om gedwongen ontslag(en) zoveel mogelijk te voorkomen;
  - Boventalligverklaring;
  - De 'van werk naar werk'-begeleiding van boventallige werknemers;
  - De looptijd van de 'van werk naar werk'-begeleiding, waarbij sprake is van maatwerk. Deze zal zo kort mogelijk zijn met een maximum van twee jaar. Bij de vaststelling van de termijn wordt het belang van de boventallige werknemers en het belang van de werkgever (waar sprake is van de bedrijfseconomische omstandigheden) meegewogen.

- De 'van werk naar werk'-begeleiding wordt gezien als vervangende voorziening. Dat betekent dat het recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen komt te vervallen.

Sociale partners spreken af dat zij een oproep zullen doen aan alle schoolbesturen om elkaar - met name op regionaal niveau - te ondersteunen bij het voorkomen van voorziene formatieve problemen en bij 'van werk naar werk'-begeleiding. Partijen verwijzen hier ook naar de Landelijke tafel Lerarentekort.

7. Overige onderwerpen

a. De inkomenstoelage op grond van artikel 6.14a wordt per 1 januari 2020 ingebouwd in de salarisbedragen van de OOP-schalen. Een nieuw artikel 6.14a voorkomt dat dit nadelig uitpakt voor werknemers op of vlak boven het minimumloon.

b. Partijen spreken af in mei 2020 en in mei/juni 2021 te monitoren hoe de stand van zaken is wat betreft invoering van het werkverdelingsplan. In het najaar van 2021, als het beleid 2 schooljaren is toegepast, wordt de afspraak geëvalueerd.

c. Werknemers worden geconfronteerd met een hogere pensioenleeftijd. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid is van groot belang. Partijen hebben afgesproken om in gezamenlijke communicatie aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden die een generatie-pact op bestuursniveau biedt.

d. Voor participatiebanen worden de minimumjeugdlonen opgenomen in de cao. Hiermee wordt een drempel weggenomen om deze plekken in te vullen.

e. IPAP. Alle werknemers worden via hun werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten een IPAP verzekering af te sluiten die de nadelige financiële gevolgen van arbeidsongeschiktheid verzacht.

f. De verplicht te hanteren benoemingsvolgorde wordt aangepast om beter aan te sluiten bij de praktijk.

g. Het artikel over de terugbetalingsverplichting van het ouderschapsverlof wordt verduidelijkt.

h. De grond voor een tijdelijke benoeming/aanstelling voor onbevoegden en zij-instromers wordt in de cao verankerd in artikel 3.1.

i. Voor AOW-gerechtigden wordt de ketenregeling aangepast.

j. Het wettelijke geboorteverlof van de partner van de duur van 1 werkweek en van vijf maal 1 week wordt vastgelegd in de cao, met een bepaling over de aanvullende loonbetaling van 70 tot 100%.

k. Bij de berekening van de vergoeding voor woonwerkverkeer wordt het mogelijk om te kiezen tussen verschillende routeplanners.

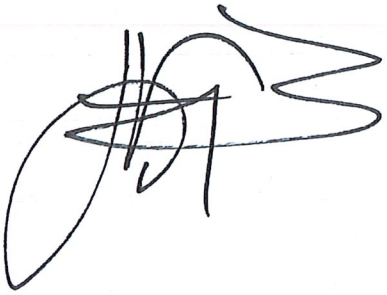
l. Op grond van oude afspraken loopt een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ex-werknemers die ziek worden in de periode van de aansluitende uitkering. PO-Raad actualiseert de polisvoorwaarden en zet de verzekering in die gewijzigde vorm voort.

m. Partijen hebben geconstateerd dat de huidige cao-afspraken omtrent medezeggenschap nadere aandacht behoeven, onder meer door wijzigingen in de WMS. Daarom zullen partijen een werkgroep samenstellen die zich in dit thema gaat verdiepen. Bij de eerstvolgende cao-onderhandelingen zal dit onderwerp op de agenda komen.

n. Partijen spreken af dat een werkgroep wordt gevormd (met werknemersorganisaties en werkgeversorganisatie en een afvaardiging van hun leden) om te onderzoeken op welke wijze de extra middelen voor VSO diplomagericht ter hoogte van 16,5 miljoen (uit het convenant van 1 november jl.) het beste besteed kunnen worden.

Bij dit cao-akkoord horen de volgende bijlagen:

- Voorbeeldfunctiebeschrijvingen directeuren en toelichting:
  - Schooldirecteuren (bijlage 1a), en toelichting (Bijlage 1a sub)
  - Adjunctdirecteuren (bijlage 1b),
  - IKC-directeuren (Bijlage 1c),
  - Directeuren van een eenpitter (Bijlage 1d)
  - Bovenschools directeur (bijlage 1e)
  - Directeur samenwerkingsverband (bijlage 1f).
- Voorbeeldfuncties onderwijsassistenten (bijlage 2) en toelichting (bijlage 2 sub)
- Salaristabellen (Bijlage 3a en verder)

 ..... Eugenie Stolk - Algemene Onderwijsbond FNV Onderwijs en Onderzoek	 ..... Edwin van Bokhoven – PO-Raad
 ..... Hans de Jong – Namens CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief	 ..... Jilles Veenstra - Federatie van Onderwijsvakorganisaties
 ..... Paul van Lent - Algemene Vereniging Schoolleiders	