

Toelichting bij de cao's deconnectie voor contractueel personeel (PsC 152.01 en 225.01)

Inhoud

Inhoud

1	Inleiding	1
2	Situering van de cao's deconnectie voor contractueel personeel	2
3	Voor wie zijn de cao's deconnectie bedoeld?	2
4	Toelichting bij de cao's deconnectie voor contractueel personeel	2
4.1	Toepassing van het recht op deconnectie in de praktijk	2
4.2	Mogelijke uitzonderingen	3
4.3	Concretisering	3
4.4	Sensibilisering en professionalisering	4
5	Werkwijze om bijkomende lokale afspraken te maken	4
5.1	Aard van de afspraken.....	4
5.2	Procedure om tot bijkomende lokale afspraken van algemene aard te komen	4
5.2.1	Instelling heeft een CPBW	4
5.2.2	De instelling heeft geen CPBW	5
5.2.3	De instelling heeft noch een CPBW, noch een LOC, noch vakbondsafgevaardigden	5
6	Evaluatie en preventie	5

1 Inleiding

Op 29 maart 2023 hebben de sociale partners bevoegd voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs van de Vlaams gemeenschap drie cao's ondertekend met een afsprakenkader deconnectie voor contractueel personeel:

1. cao van 29 maart 2023 betreffende het recht op deconnectie PsC 152.01,
2. cao betreffende het recht op deconnectie voor administratief bedienden en opvoeders internaten PsC 225.01,
3. cao betreffende het recht op deconnectie voor andere bedienden PsC 225.01.

Door het afsluiten van de cao's hebben de sociale partners gevolg gegeven aan de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 (BS 10 november 2022) die stipuleert dat tegen uiterlijk 1 april 2023 afspraken gemaakt moeten zijn over het recht van werknemers op deconnectie. Aangezien er op sectoraal niveau afspraken gemaakt zijn, vervalt de verplichting voor de besturen om een lokaal afsprakenkader te onderhandelen.

Wel is het mogelijk om de sectorale regeling verder te finetunen en af te stemmen op de eigen context. Meer info hierover vind je in punt 5. Ook is het mogelijk om binnen de

regeling voor arbeiders en andere bedienden bepaalde uitzonderingen op de toepassing van de principes van deconnectie uit te werken in een individuele of collectieve overeenkomst met de werknemer(s) - zie punt 4.2.

De afgesloten cao's zijn van toepassing op alle gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen met uitzondering van de hogescholen.

Hieronder wordt de inhoud van de cao's belicht en aangegeven hoe en op welke punten lokale concretisering mogelijk zijn, daar waar dit nuttig of wenselijk wordt bevonden.

2 Situering van de cao's deconnectie voor contractueel personeel

Deconnectie heeft betrekking op alle personeelsleden met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperiodes en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven.

De wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 omschrijft in hoofdstuk 8 onder andere volgende bepalingen:

“Art. 29: Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau...”

“Art. 30: De modaliteiten en toepassing bedoeld ... dienen minstens te bepalen:
- *de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;*
- *de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;*
- *vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.”*

Deze cao's hebben betrekking op het preventieve welzijnsbeleid van een instelling. Ze besteden immers aandacht aan de impact van (de)connectie op het psychosociaal welzijn van personeelsleden. Digitaal bereikbaar zijn betekent niet dat het personeelslid 24 uur op 24 uur beschikbaar moet zijn. Daarnaast willen de cao's vooral sensibiliserend werken en een gezonde digitale cultuur bewerkstelligen.

3 Voor wie zijn de cao's deconnectie bedoeld?

De cao's gelden voor alle werkgevers en werknemers van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs die onder het toepassingsgebied van de vernoemde paritaire subcomités vallen, ongeacht het aantal werknemers dat zij tewerkstellen. Hogescholen worden echter uitdrukkelijk uitgesloten.

4 Toelichting bij de cao's deconnectie voor contractueel personeel

4.1 Toepassing van het recht op deconnectie in de praktijk

Voor de contractuele administratief bedienden en opvoeders internaten, voorziet de afgesloten cao dat minstens dezelfde afspraken rond deconnectie gelden als diegene die erover opgenomen zijn in het arbeidsreglement en de bijlagen voor de gesubsidieerde personeelsleden aangesteld in het ambt van administratief medewerker of in het ambt van



opvoeder internaat (of vanaf 1 september 2023: internaatsmedewerker). Voor die personeelsleden verwijzen we naar het afsprakenkader dat voor hun gesubsidieerde collega's al is of nog wordt uitgewerkt voor 1 september 2023.

De cao's voor arbeiders en andere bedienden geven uitvoering aan de thema's die de wet oplegt (zie punt 2) en vormen een minimum. Instellingen mogen verder gaan in het nemen van maatregelen. Deze mogen echter niet in strijd zijn met de cao's en de regelgeving.

De cao's nemen volgende modaliteiten op voor de toepassing door de werknemer van diens recht op deconnectie:

- Werkgerelateerde communicatie moet in hoofdroute via de door de werkgever ter beschikking gestelde communicatietools verlopen. In dringende situaties die aansluiten bij een uitzondering opgenomen in de CAO, is een telefonische contactname mogelijk. De werkgever mag in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke promoten.

- Werkgevers en werknemers moeten ervoor zorgen om niet buiten de normale werkuren of tijdens periodes van gewettigde afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst professioneel contact op te nemen over met hun collega's, tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen, niet kan wachten tot de volgende werkperiode.

- Werkgevers en werknemers moeten de nodige afspraken maken en moeten de voorhanden zijnde middelen gebruiken om deze doelstellingen te realiseren: bijvoorbeeld door het instellen van een out-of-office bericht bij afwezigheden of door het doorschakelen van GSM/telefoon naar een afgesproken nummer, of door het openstellen binnen de instelling van een digitale agenda waarin aan- en afwezigheidsperiodes duidelijk worden opgenomen zodat duidelijk is wie wanneer aan het werk is.

- De werkgevers moeten waken over een realistische werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.

4.2 Mogelijke uitzonderingen

Uitzonderingen op het principe van deconnectie zijn mogelijk in volgende gevallen:

1. wanneer voorafgaandelijk andere overeenkomsten collectief of individueel met een werknemer of werknemers zijn gemaakt;
2. in gevallen van overmacht.

Als je gebruik wil maken van de eerste uitzondering, maak je voorafgaandelijk bijkomende afspraken met een individueel personeelslid of je werkt ze collectief uit (zie punt 5).

4.3 Concretisering

Je kunt lokaal bijkomende praktische richtlijnen en modaliteiten rond bereikbaarheid afspreken, aanvullend op de modaliteiten die in de cao's zijn uitgewerkt. Hieronder geven we een aantal mogelijke voorbeelden.

- *Afspraken maken voor een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning.*
- *Werknemer en leidinggevende zorgen voor een back-upregeling tijdens afwezigheidsperiodes.*
- *Leidinggevenden waken over realistische deadlines en werkbelasting, rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.*
- *De invoering van de mogelijkheid van uitgesteld doorsturen van e-mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd.*
- *Een regeling voor de planning van vergaderingen.*



- *De invoering van een systeem voor het monitoren van prestaties en berichtgeving buiten de normale werkuren.*
- *Afspraken maken over het opzetten van out-of-officebericht of het opvolgen en doorschakelen van telefonische oproepen tijdens afwezigheidsperiodes.*
- *Opzetten van een regeling zodat binnen de onderwijsinstelling duidelijk terug te vinden is wie wanneer aan het werk is (bijvoorbeeld via een digitale agenda).*
- ...

4.4 Sensibilisering en professionalisering

De cao's voor arbeiders en andere bedienden bepalen dat het bestuur moet inzetten op vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie:

- Het moet ervoor zorgen dat alle werknemers over voldoende informatie en kennis beschikken om op een correcte manier om te gaan met de professioneel gebruikte communicatiemiddelen.
- Leidinggevenden moeten waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen. Zij moeten met hun werknemers het gesprek aangaan over het evenwicht tussen werk en privéleven met aandacht voor hyperconnectiviteit.

We adviseren om in het professionaliseringsplan en tijdens personeelsvergaderingen voldoende ruimte te voorzien voor (de)connectie, vooral in het kader van zowel sensibilisering als opleiding (basiscompetenties en verdiepende sessies).

5 Werkwijze om bijkomende lokale afspraken te maken

5.1 Aard van de afspraken

Praktische, individuele afspraken hoeven niet het voorwerp van sociaal overleg uit te maken maar kan je in rechtstreeks overleg tussen leidinggevende en werknemer vastleggen. Denk bijvoorbeeld aan het instellen van een out-of-office bericht of het uitwerken van een back-up regeling voor een vakantie- of ziekteperiode van een medewerker.

Voor de uitwerking van meer algemene, collectieve afspraken over de toepassing van het recht op deconnectie -andere dan deze voorzien in de cao's- of als er een algemene uitzondering moet uitgewerkt worden (zie punt 4) is sociaal overleg aangewezen. In punt 5 vind je de te volgen werkwijze terug.

Wanneer je bestuur een aanpassing van het bestaande arbeidsreglement wil doorvoeren met het oog op aanvullende deconnectie-maatregelen, dan geldt de akkoordprocedure in het LOC. Meer info hierover vind je op [onze Pro.pagina](#).

5.2 Procedure om tot bijkomende lokale afspraken van algemene aard te komen

5.2.1 Instelling heeft een CPBW

Aangezien afspraken over deconnectie verband houden met het preventief welzijnsbeleid van je instelling, moet je de bijkomende afspraken maken in je CPBW (Comité voor preventie en bescherming op het werk). Tijdens het overleg worden de gemaakte afspraken concreet ingevuld. Zo wordt uiteindelijk tot geschikte afspraken voor de specifieke instelling gekomen.



5.2.2 *De instelling heeft geen CPBW*

Als er in je instelling geen CPBW is, dan verschuiven de taken en bevoegdheden van het CPBW automatisch naar de vakbondsafvaardiging. In onderwijsinstellingen is dat normaal gesproken dan het LOC.

5.2.3 *De instelling heeft noch een CPBW, noch een LOC, noch vakbondsafgevaardigden*

Als er geen CPBW is, geen LOC en evenmin een vakbondsafvaardiging, dan kunnen welzijnsaspecten van deconnectie in rechtstreekse participatie met het personeel worden besproken. Het kan opportuun zijn de preventieadviseur bij het overleg te betrekken. De items kunnen bijvoorbeeld aan bod komen op een algemene personeelsvergadering.

6 Evaluatie en preventie

De cao's voor arbeiders en andere bedienden bepalen tot slot dat je in het kader van een preventiebeleid minstens jaarlijks een bespreking voert in het CPBW of -in afwezigheid van een CPBW- in overleg met de vakbondsafvaardiging in het LOC over het recht op deconnectie. Aanbevelingen op het vlak van preventie die volgen uit deze evaluatie neem je op in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

De evaluatierapporten over de toepassing van het recht op deconnectie stel je ter beschikking aan je personeelsleden.

