

Brussel,

CAO IV

Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2012 - 2014 voor de sector “Hoger onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs.

De Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD (onderwijs en sector overheidsdiensten), FCSOD (ACV-openbare diensten en COC) en VSOA (groep onderwijs) en de besturen van het hoger onderwijs hebben voor de jaren 2012, 2013 en 2014 een akkoord van sectorale programmatie gesloten dat betrekking heeft op de sector “Hoger onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap.

1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol heeft betrekking op de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in de universiteiten en de hogescholen, die krachtens artikel 127, §1 van de Grondwet onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap ressorteren.

De maatregelen vermeld in punt 4, zijn van toepassing op de bursalen.

Opmerking: alle bedragen vermeld in euro's 2014.

2. KOOPKRACHT VERHOGEN

Met het oog op het verhogen van de koopkracht van de personeelsleden van de hogescholen wordt in 2014 het forfaitair bedrag van de eindejaarstoelage van 2013 na toepassing van het indexmechanisme verhoogd met 232,86 euro. Vanaf 2015 wordt het gebruikelijke indexmechanisme toegepast (zie bijlage 1).

Voor de personeelsleden van de universiteiten wordt een verhoging van de koopkracht gerealiseerd via de toekenning van een ecocheque van 9 euro per maand.

De overheid en de sociale partners zullen in het licht van toekomstige afspraken de problematiek onderzoeken en een wijze van aanpak uitwerken in verband met de financiering op verschillende geldstromen aan de universiteiten.

Inwerkingtreding: 2014

Budget: hogescholen 2.562.892 euro, universiteiten 2.241.648 euro

3. UITBETALING SALARIS DECEMBER EN VAKANTIEGELD

Het salaris van de maand december van de personeelsleden van de hogescholen en de universiteiten die bezoldigd worden ten laste van de werkingsuitkeringen verschaft door de Vlaamse Gemeenschap, wordt – voor zover dit nog niet het geval is – uitbetaald in de maand december.

Het vakantiegeld van de personeelsleden van de hogescholen en de universiteiten die bezoldigd worden ten laste van de werkingsuitkeringen verschaft door de Vlaamse Gemeenschap, wordt – voor zover dit nog niet het geval is – uitbetaald in de maand mei. Het vakantiegeld kan binnen een universiteit in een andere maand dan de maand mei uitbetaald worden, wanneer hierover met de vakbonden een protocol van akkoord afgesloten is.

Inwerkingtreding: 2014

4. STATUUT ONDERZOEKERS

4.1. Statuut algemeen

De overheid stelt zich tot doel dat onderzoekers, met inbegrip van bursalen die met Vlaamse onderzoeksmiddelen gefinancierd worden en die zich in dezelfde loopbaanfase bevinden, ongeacht hun statuut, van gelijkwaardige voordelen kunnen genieten onder meer op het vlak van verloning of beursbedrag, verlenging van een mandaat en verloven. Onderzoekers kunnen afhankelijk van de financieringsbron wel aan verschillende selectievoorwaarden en rechten en plichten onderhevig zijn.

Als loopbaanfasen worden de volgende fasen onderscheiden:

- de doctorale fase of first stage researcher (R1) volgens het European framework for Research Careers;
- de postdoctorale fase of recognised researcher (R2);
- de vaste fase of established researcher (R3) en leading researcher (R4).

4.2. Statuut bursalen

In uitvoering van punt 4.1 zal de overheid wat het statuut van bursalen aan de universiteiten betreft, de volgende door de vakbonden aangehaalde knelpunten onderzoeken:

- het verschil tussen het nettobedrag voor een bursaal en het nettobedrag voor een assistent;
- het recht op ouderschapsverlof voor alle bursalen;
- het verschil inzake het verlengen van de beurstermijn bij zwangerschap en een langdurige ziekte bij bursalen;
- het afschaffen van het uitbetalen van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op het einde van het mandaat als een doctoraatspremie;
- het voortijdig stopzetten van een beurs door de instelling;
- het opbouwen van verlofdagen bij het einde van een beurs.

De overheid zal de resultaten van dit onderzoek bespreken met de sociale partners.

De overheid zal bij de bespreking over het syndicaal statuut voor het onderwijs de vraag naar het recht op syndicale vertegenwoordiging en stemrecht voor bursalen bij sociale verkiezingen honoreren.

De vraag naar een cumulatieright voor bursalen wordt meegenomen bij het onderzoek naar de cumulatierегeling in het hoger onderwijs.

4.3. Loopbaan algemeen

De overheid, vakbonden en besturen hebben in cao II hoger onderwijs de principes die vastgelegd zijn in het Europese handvest voor de onderzoekers en de gedragscode voor de aanwerving van onderzoekers, onderschreven. In aansluiting op dit engagement verbinden de universiteiten zich ertoe in het kader van de Human Resources Strategy for Researchers van de Europese Commissie het HR Excellence in Research logo te behalen.

De hogescholen erkennen het belang van onderzoek binnen de hogescholen en zullen hieraan binnen hun personeelsbeleid de nodige aandacht besteden.

4.4. Loopbaan doctorandi

De overheid, vakbonden en universiteiten vinden het belangrijk dat beginnende onderzoekers met inbegrip van bursalen op de hoogte zijn van hun loopbaanperspectieven en de arbeidsrechtelijke en inhoudelijke aspecten van hun statuut. De overheid en de universiteiten zetten hun acties rond het onthaal, het informeren, de vorming en de responsabilisering van doctorandi en het sensibiliseren van promotoren voort.

Naar analogie met het Europese Handvest voor Onderzoekers werken de universiteiten tegen eind 2014 een algemeen charter van de doctorandus uit. Dit charter is specifiek toegespitst op de predoctorale situatie. Het bevat de algemene verwachtingen die doctorandi, hoofden van een onderzoekseenheid en promotoren ten aanzien van elkaar kunnen hebben. Het charter wordt onderschreven door het hoofd van de onderzoekseenheid, de promotor(en) en de doctorandus.

4.5. Publicatiedruk

De overheid zal nagaan of er effectief een stijging van de publicatiedruk is. De resultaten van dit onderzoek zullen besproken worden met de sociale partners waarbij onder andere bekeken zal worden of er sprake is van een problematiek.

De universiteiten streven in hun aanwervings- en benoemingsbeleid naar een evenwicht tussen de verschillende aspecten van de opdracht van het personeelslid. Wat het onderzoek betreft, is de kwaliteit van het onderzoek minstens zo belangrijk als de kwantiteit van het onderzoek.

Inwerkingtreding: academiejaar 2013-2014

5. STATUUT PRAKTIJKASSISTENTEN

In samenspraak met de sociale partners is er een regeling uitgewerkt over de aanpassing van het statuut van praktijkassistenten aan universiteiten en hogescholen (zie bijlage 2). De aanpassingen moeten leiden tot een zo zuiver mogelijke regelgeving met een eenvormig en duidelijk gebruik van functiebenamingen en functie-invullingen en tot betere loopbaanperspectieven voor personeelsleden die met onderwijsondersteunende taken bezig zijn.

Inwerkingtreding: academiejaar 2013-2014

6. MOBILITEIT

6.1. Verlof wegens opdracht

Personeelsleden die vanuit een ander Vlaams onderwijsniveau dan het hoger onderwijs tijdelijk een opdracht willen uitoefenen aan een universiteit of hogeschool, kunnen hiervoor gebruikmaken van een verlof wegens opdracht in het belang van het onderwijs met terugbetaling van het salaris, hierna verlof genoemd. De mogelijkheid van een tijdelijk andere

opdracht naar een hogeschool wordt opgeheven. De school waar het personeelslid tewerkgesteld is, moet instemmen met het verlof.

Gedurende het verlof wordt het salaris van het personeelslid door de bevoegde dienst van de Vlaamse overheid verder uitbetaald. Deze dienst vordert per kwartaal de salariskosten terug van de universiteit of hogeschool waar het personeelslid tijdens het verlof tewerkgesteld is. De universiteit of hogeschool kan het personeelslid bovenop het salaris dat het in het niet-hoger onderwijs krijgt, een bijkomende vergoeding toekennen. De duur van dit verlof is beperkt tot maximaal 6 jaar.

Na afloop van het verlof kan het betrokken personeelslid zonder openbare vacature overgenomen worden in een vacante betrekking van de universiteit of hogeschool waar het tijdens het verlof tewerkgesteld was. Bij de invulling van een vacante betrekking via overname behoudt het betrokken personeelslid ten minste de salarisschaal en anciënniteit die het in het niet-hoger onderwijs had. Bij de overname van een vastbenoemd personeelslid door een hogeschool, behoudt het personeelslid het saldo van de in het niet-hoger onderwijs opgebouwde ziekte-dagen.

Inwerkingtreding: academiejaar 2013-2014

6.2. Overname personeel

De overheid zal onderzoeken of het mogelijk is een regeling uit te werken voor de invulling zonder openbare vacature van een vacante betrekking van een hogeschool door een personeelslid van een universiteit of van een universiteit door een personeelslid van een hogeschool.

Inwerkingtreding: academiejaar 2013-2014

7. WERKDRUK

7.1. Werkdruk in het kader van flexibilisering

In uitvoering van cao III is er een evaluatie gemaakt van de implementatielasten als gevolg van de flexibilisering van het hoger onderwijs. Uit deze evaluatie blijkt dat de principes van de flexibilisering niet ter discussie staan. Er is wel vastgesteld dat de invoering van de flexibilisering onder andere tot een verzwaring van de taken van het personeel geleid heeft. Bij de evaluatie zijn een aantal voorstellen gedaan die kunnen leiden tot een verlaging van de administratieve lasten met behoud van de basisprincipes van de flexibilisering. De overheid zal deze voorstellen tot decretale aanpassingen nog deze regeerperiode meenemen bij de uitwerking van een decreet tot aanpassing van enkele hogeronderwijsbepalingen die de organisatie en controle van het onderwijs faciliteren en de planlast verminderen.

7.2. Werkbaarheidsindex

Het departement Werk en Sociale Economie (WSE) heeft een studie uitgevoerd naar de wenselijkheid en haalbaarheid van de ontwikkeling van een Vlaams beleidsinstrument dat toelaat om het werkvermogen en werkbaarheid binnen een organisatie te meten. Het resultaat van deze studie is dat men een Vlaams WAI-Plus instrument wenst in te voeren. Dit

instrument is gebaseerd op ‘Het Huis van het Werkvermogen’ dat naast het werkvermogen, ook de kwaliteit van de arbeid in kaart brengt.

In een volgende fase wil het departement WSE een nieuw project opzetten om ‘een bedrijfsaanpak met webtool te ontwikkelen’. In een eerste stap zal men de webtool ontwikkelen, vervolgens zal deze getest worden in een aantal pilootbedrijven. Als laatste stap volgt de evaluatie en verbetering van de tool.

De overheid zal op het ogenblik dat het Departement WSE een nieuw project opstart om ‘een bedrijfsaanpak met webtool te ontwikkelen’ in de pilootfase, ook onderwijsinstellingen selecteren. De sociale partners zullen wat het onderwijs betreft bij deze selectie en bij de opvolging van het project betrokken worden.

Indien blijkt dat de webtool een bruikbaar instrument is, zullen de sociale partners bepalen op welke wijze die tool in de onderwijssector zal worden ingezet.

8. PERSONEELSTATUUT HOGER KUNSTONDERWIJS

De overheid zal nog deze regeerperiode samen met de sociale partners het globale statuut van het onderwijzend personeel in het hoger kunstonderwijs onderzoeken. Op basis van dit onderzoek zal er deze regeerperiode aan het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs een concreet voorstel voor de aanpassing van de regelgeving voorgelegd worden.

9. BESTEDING ENVELOPPE

De overheid zal onder meer aan de hand van de begrotingen 2014 tegen uiterlijk 1 maart 2014 een analyse maken van de impact van de toepassing van het integratiedecreet, het STUVO-decreet en het HBO5-decreet op de teller en noemer van de breuk voor de berekening van de 80/20 verhouding. Op basis van die analyse zal de overheid nagaan of er een verfijning van de teller en de noemer nodig is. Eventuele problemen met de overschrijding van de 80/20 norm in 2014 of 2015 zullen in dit licht beoordeeld worden.

10. CENTRAAL FONDS

Personeelsleden worden steeds meer aangemoedigd langer te werken. In dat kader is het nog moeilijk te verantwoorden dat personeelsleden die bezoldigd worden ten laste van het centraal fonds, maar die nog werkzaam zijn aan een hogeschool, verplicht worden met pensioen te gaan vanaf het moment dat zij aanspraak kunnen maken op een rustpensioen ten laste van de schatkist. De overheid zal deze bepaling opheffen bij onderwijsdecreet XXIV.

Inwerkingtreding: 1 januari 2014

11. VERLONING ZAP

Uit de “Vergelijkende studie van de verloning van het zelfstandig academisch personeel aan de universiteiten in Vlaanderen” die midden 2009 door de Vlaamse Interuniversitaire Raad

werd georganiseerd in opdracht van de Vlaamse minister van Onderwijs, is gebleken dat de huidige salarisschalen in het zelfstandig academisch personeel (ZAP) volstaan voor een correcte verloning van de degelijk functionerende ZAP-leden, maar niet voor absolute topprofielen. Om de universiteiten meer mogelijkheden te bieden voor het aanwerven en behouden van topprofielen wordt bij onderwijsdecreet XXIV de beperking dat een premie alleen maar voor een jaar en na een evaluatie van het personeelslid kan toegekend worden, opgeheven, zodat de premie ook kan gebruikt worden in de context van een aanwervings- of retentiebeleid. De universiteiten zullen drie jaar na de inwerkingtreding in het VOC rapporteren over het effect van dit engagement.

Inwerkingtreding: 1 januari 2014

12. LERARENKAART

In uitvoering van cao III hoger onderwijs is nagegaan wat de opties zijn om ook aan personeelsleden van de universiteiten een Klasse/lerarenkaart toe te kennen. De Klasse/lerarenkaart zal worden toegekend aan de personeelsleden van de universiteiten die bezoldigd worden ten laste van de werkingsuitkeringen verschaft door de Vlaamse Gemeenschap, die belast zijn met taken van onderwijs. De universiteiten bezorgen de lijsten van de personeelsleden die een Klasse/lerarenkaart kunnen krijgen aan de redactie van Klasse.

De universiteiten zorgen ervoor dat personeelsleden die geen lerarenkaart wensen, dit aan de personeelsdienst kunnen doorgeven.

Inwerkingtreding : 1 januari 2014

Budget : 47.314 euro

De Vlaamse Regering en de besturen verbinden zich tot een correcte en volledige uitvoering van deze cao. De respectieve vakorganisaties engageren zich om het akkoord in zijn geheel loyaal te respecteren en de sociale vrede te bewaren over de afspraken in deze cao. Binnen twee jaar na de ondertekening van de cao wordt de implementatie ervan geëvalueerd in het VOC HO.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront (ACOD-onderwijs, ACOD-overheidsdiensten), ACV-openbare diensten, COC en VSOA-onderwijs wenst bij het akkoord van sectorale sociale programmatie voor de jaren 2012-2014 voor de sector “Onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA volgende opmerking te formuleren:

De vakbonden wensen de overheid er aan te herinneren dat de vermindering van het cao-budget door toepassing van het raamakkoord, als een tijdelijke situatie moet bekeken worden. Zoals in het raamakkoord vermeld wordt moet eind 2014 onderhandeld worden over de verhoging van het percentage van het vakantiegeld. Hun akkoord met deze cao mag niet begrepen worden als zouden ze afstand doen van hun eis om het percentage van het vakantiegeld opnieuw te verhogen.

ACOD wenst bij dit akkoord van sectorale sociale programmatie ook nog volgende opmerking in het protocol op te nemen:

ACOD wil benadrukken dat ze wenst dat er naar aanleiding van het invoeren van ecocheques, in het kader van toekomstige afspraken, een wijze van aanpak zal worden uitgewerkt i.v.m. de verschillende geldstromen aan de universiteiten”

FCSOD wenst bij dit akkoord van sectorale sociale programmatie nog volgende opmerking op te nemen in het protocol:

FCSOD vindt het belangrijk dat nog in deze legislatuur afspraken kunnen gemaakt worden over: “De overheid en de sociale partners zullen in het licht van toekomstige afspraken de problematiek onderzoeken en een wijze van aanpak uitwerken in verband met de financiering op verschillende geldstromen aan de universiteiten.”

VSOA wil bij dit akkoord van sectorale sociale programmatie tevens de hierna volgende opmerking formuleren:

VSOA Onderwijs stelt de verbeteringen op prijs die aangebracht werden in het statuut van de praktijkassistenten en drukt de hoop uit dat in de nabije toekomst het statuut van de personeelsleden in het Hoger kunstonderwijs ook verbeterd wordt. Een herziening van de artistieke weddeschalen is hierbij noodzakelijk. Daarnaast dringen zich ook concrete maatregelen op om de onderzoekers te voorzien van een degelijk statuut en loopbaanperspectieven. Verder is er een meer eenduidige financiering nodig van de universiteiten, om verschillende technische redenen die hun oorsprong hebben in de complexe en heterogene wijze waarop de universiteiten gefinancierd worden en is het in de praktijk vaak moeilijk om dezelfde regelingen uit te werken voor alle personeelscategorieën die er tewerkgesteld zijn. Deze hinderpalen zouden weggewerkt moeten worden zodat gelijkwaardige voordelen verstrekt kunnen worden waar dat beoogd wordt.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID: AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

VOORZITTER,

Pascal SMET,
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd,
Gelijke Kansen en Brussel

LEDEN,

Kris PEETERS,
minister-president van de Vlaamse
Regering

AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

Philippe MUYTERS,
Vlaams minister van Financiën, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten:

Ingrid LIETEN,
Vlaams minister van Innovatie,
Overheidsinvesteringen, Media en
Armoedebestrijding Regering

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:

Forfaitair bedrag 2013.

•forf.bedrag 2013 = forf. bedrag 2012 x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2013}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2012}$

• fictief voorbeeld :

forf. bedrag 2013 = 358 EUR x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2013}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2012}$ = **365 EUR**

Forfaitair bedrag 2014.

•stap 1 : forf. bedrag 2013 x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2014}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2013}$ = bedrag X

stap 2 : bedrag X + vast bedrag* = forf. bedrag 2014

• fictief voorbeeld :

stap 1 : 365 EUR x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2014}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2013}$ = 370 EUR

stap 2 : 370 EUR + 238 EUR* = 608 EUR

forfaitair bedrag 2014 = **608 EUR**

Forfaitair bedrag 2015.

•forf. bedrag 2015 = forf. bedrag 2014 x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2015}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2014}$

• fictief voorbeeld :

forf. bedrag 2015 = 608 EUR x $\frac{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2015}{GEZONDHEIDSINDEX OKT 2014}$ = **620 EUR**

*Vast bedrag opgenomen in de cao.

Afspraken VOC HO

1. Benoemde assistenten, praktijkassistenten en werkleiders in professioneel gerichte bacheloropleidingen, met uitzondering van het hoger kunstonderwijs

Krijgen een ambtshalve ambtswijziging naar lector of hoofdlector

Werkleiders met salarisschaal 528 blijven werkleider met deze salarisschaal = uitdovende groep

Werkleiders met een combinatie van de gewone salarisschaal 509 en de salarisschaal 528 krijgen voor het deel met de gewone salarisschaal een ambtswijziging naar hoofdlector en blijven voor het deel met de salarisschaal 528 werkleider.

Huidige situatie	Na de ambtswijziging
Vastbenoemd assistent	lector
Praktijkassistent	lector
Werkleider	hoofdlector
Werkleider met SS 528	werkleider met SS 528

2. Hoger kunstonderwijs

Wordt in deze discussie – in grote mate – buiten beschouwing gelaten (met uitzondering van de beperking van het aantal praktijkassistenten)

Statuut wordt bekeken bij de evaluatie van de financiering.

3. Tijdelijke praktijkassistenten in het integratiekader

Worden in het integratiekader vastbenoemd als lector als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- minimum 10 jaar dienstanciënniteit in de hogescholen op 30 september 2013, berekend volgens regels hogescholendecreet met meename van de anciënniteit als contractueel aan de hogeschool en
- na een gunstige evaluatie

Opmerking: ook de andere ambten van benoemd assistent, praktijkassistent en werkleider worden geconcordeerd naar lector en hoofdlector volgens het schema onder punt 1. Deze personeelsleden kunnen volgens de geldende regels uit het personeelsstatuut in het hogescholendecreet benoemd worden als ze op 30 september 2013 nog geen 10 jaar dienstanciënniteit hebben en (voor de lectoren) bevorderd worden tot hoofdlector.

4. Praktijkassistenten aan de universiteiten

- Aanwerving voor onbeperkte tijd (= onderwijsassistent)
 - worden opgenomen in het ATP-kader
 - zowel voltijds als deeltijds
 - aan instellingen en regeringscommissarissen wordt meegedeeld ATP-leden ook met onderwijsondersteunende taken kunnen belast worden
- Deeltijds
 - afzonderlijke graad van praktijkassistent binnen AAP
 - hebben nog een functie buiten de universiteit, onderwijs vanuit de praktijk
 - geen decretale beperking op de omvang van een deeltijdse opdracht, wel toelichting in memorie
- Voltijds voor beperkte tijd (max 5 opeenvolgende jaren)
 - afzonderlijke graad van praktijkassistent binnen AAP
 - onderwijs vanuit de praktijk of over de praktijk (praktische oefeningen of praktijklessen)
 - na afloop van de termijn van 5 jaar, kan het betrokken personeelslid na een openbare vacature opgenomen worden in het ATP-kader

Overgangsbepaling:

De aanstelling van voltijdse praktijkassistenten die op 1 oktober 2013 al meer dan 5 jaar aangesteld zijn als praktijkassistent kan niet meer hernieuwd worden. Deze personeelsleden kunnen wel na afloop van hun aanstellingstermijn zonder openbare vacature opgenomen worden in het ATP-kader.