

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN EN VLAAMSE RAND

NOTA

AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden
betreffende een addendum bij het protocol van 10 september 2021
betreffende cao VI voor de sector “Hoger Onderwijs” van de
Vlaamse Gemeenschap voor de jaren 2021-2024
- definitieve goedkeuring

Samenvatting

Deze nota handelt over het protocol van het addendum bij cao VI HO.

Het addendum bevat concrete afspraken voor de besteding van de middelen die in cao VI ter beschikking gesteld zijn voor een wendbaar en weerbaar personeelsbeleid. De middelen worden in hoofdzaak besteed aan preventieve maatregelen – met inbegrip van vorming – om langdurige afwezigheden wegens ziekte te voorkomen en op maatregelen om de re-integratie van zieke personeelsleden te bevorderen.

Het saldo van de middelen voor de hogescholen, aangevuld met een extra bijlage van de overheid, wordt gebruikt voor een eerste procentuele verhoging van de bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Hoger Onderwijs

Beleidsmatige doelstelling:

2. INHOUD

A. KRACHTLIJNEN VAN HET ONTWERP VAN ADDENDUM BIJ CAO VI HO

1.1. Re-integratie hogescholen

Het addendum bekrachtigt de afspraken die in de werkgroep ziekte en re-integratie hogescholen die vanuit het VOC-Hoger Onderwijs opgericht is, gemaakt zijn over een aanpassing van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte). Het is met het oog op de re-integratie belangrijk dat zieke personeelsleden zo vlug mogelijk kunnen terugkeren naar de werkvloer en voldoende tijd krijgen om het oorspronkelijke volume van hun opdracht terug op te nemen.

VVP ziekte kan voortaan opgenomen worden vanaf een opdrachtpercentage van 20%, de opname is niet beperkt in de tijd en moet niet aansluiten op een ziekteverlof. De aanrekening van de ziektedagen hangt af van het volume vvp ziekte. Ook wanneer alle ziektedagen opgebruikt zijn, kan een personeelslid in het kader van een re-integratietraject nog gebruikmaken van vvp-ziekte. Benoemde personeelsleden vallen voor de niet-gepresteerde diensten terug op 60% van hun loon, tijdelijke personeelsleden vallen voor deze diensten terug op het ziekenfonds.

De overheid kent aan de hogescholen een bedrag van 3 miljoen euro toe voor het voeren van een preventief en curatief re-integratiebeleid. Met deze middelen kunnen de hogescholen initiatieven nemen om langdurige ziekte te voorkomen of om de re-integratie van langdurig zieken vlotter te laten verlopen. Vorming en opleiding zijn een belangrijk middel om personeelsleden zich goed te laten voelen in de organisatie en daardoor uitval door bijvoorbeeld burn-out te voorkomen. De middelen die nu afzonderlijk via het vormingsfonds aan de hogescholen toegekend worden voor het organiseren van vorming worden nu aan de algemene middelen voor re-integratie toegevoegd. De regel dat in het HOC moet overlegd worden over de geplande vormingsinitiatieven en moet teruggekoppeld worden over de genomen vormingsinitiatieven blijft behouden.

1.2. Re-integratiecoaches hogescholen

De hogescholen krijgen bijkomende middelen voor de aanstelling van een of meerdere re-integratiecoaches. De middelen zijn onder de hogescholen verdeeld aan de hand van een verdeelsleutel op basis van het totale aantal personeelsleden (statutair en contractueel) in VTE. Voor de verdeling is gewerkt in sokkels die overeenkomen met een kostprijs voor 25% van een voltijds personeelslid waarbij uitgegaan is van een kost van 75.000 euro per VTE, met een minimum van 25% en een maximum van 100%. Bij de verdeling zijn 6 hogescholen die per 2 samen in een personele unie zitten telkens als 1 instelling opgenomen.

Iedere hogeschool is verantwoordelijk voor de tewerkstelling van een re-integratiecoach maar in het addendum zijn wel een aantal algemene principes opgenomen over het doel en de taak van de re-integratiecoach en over de toekenning, invulling en stopzetting van de opdracht die bij de tewerkstelling in acht moeten genomen worden.

1.3. Rapportering en kennisdeling

De hogescholen moeten regelmatig terugkoppelen over hun beleid en de initiatieven met betrekking tot re-integratie. Zij doen dit in het CPBW, dat hiervoor het meest geschikte orgaan is. In het CPBW zitten ook afgevaardigden van het personeel, wat garandeert dat ook de personeelsvertegenwoordigers betrokken zijn bij het re-integratiebeleid. De re-integratiecoach

maakt niet automatisch deel uit van het CPBW. Het CPBW legt in haar reglement vast wanneer en onder welke modaliteiten de re-integratiecoach aan een vergadering van het CPBW kan deelnemen.

De werkgroepen in het kader van het VOC hoger onderwijs hebben aangetoond dat het heel nuttig kan zijn om over de instellingen heen en met de representatieve vakorganisaties informatie uit te wisselen en aan kennisdeling te doen. Deze werkwijze wordt bestendigd door de oprichting van een werkgroep voor kennisdeling en expertiseopbouw op beleidsniveau over re-integratie, ziekte en mobiliteit. In deze werkgroep zijn zowel de hogescholen als de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd.

1.4. Opnemen zwangerschaps- en ziekteverlof hogescholen

Wanneer het zwangerschapsverlof voor een lid van het ATP samenvalt met een periode van collectieve sluiting van de hogeschool kan het personeelslid de vakantiedagen van de collectieve sluiting op een later tijdstip opnemen. Wanneer het ziekteverlof van een lid van het ATP samenvalt met een periode van vakantieverlof, geldt de regel dat het eerste verlof dat opgenomen wordt primeert op het verlof dat nadien komt. Wanneer het personeelslid ziek wordt tijdens het vakantieverlof, zal het de dagen vakantie die samenvallen met de dagen ziekte nadien niet kunnen recupereren. Dat is wel het geval wanneer het personeelslid eerst in ziekteverlof gaat en tijdens deze periode het vakantieverlof start. Dit is een bevestiging van de federale regelgeving over het samenvallen van zwangerschapsverlof met collectieve sluiting en van ziekteverlof met vakantieverlof.

Deze principes gelden alleen voor het ATP, niet voor het OP. Enerzijds heeft het OP veel meer vakantiedagen dan het ATP en anderzijds is het door het verzekeren van de onderwijsopdracht moeilijk om de vakantiedagen op een ander tijdstip op te nemen.

1.5. Re-integratie universiteiten

Het deel van de middelen uit cao VI met betrekking tot een wendbaar en weerbaar personeelsbeleid dat aan de universiteiten toekomt, wordt volledig besteed aan het voeren van een re-integratiebeleid en het opbouwen van expertise hierover. Het uitwerken en evalueren van het beleid behoort tot de autonomie van de universiteiten. Dat laat toe rekening te houden met de concrete noden binnen iedere instelling. Niettemin worden in het addendum – net zoals voor de hogescholen – ook enkele accenten gelegd waarmee moet rekening gehouden worden.

Ook voor de universiteiten wordt er een overkoepelende werkgroep van universiteiten en representatieve vakorganisaties opgericht met het oog op kennisdeling en expertiseopbouw. In het kader van kennisdeling, expertiseopbouw en het voeren van een gedegen beleid, duiden de universiteiten twee experts aan die tegen september 2022 een analyse maken van de bestaande regelgeving inzake re-integratie en van de knelpunten die daaruit voor re-integratieprocessen voortkomen. Deze analyse kan nadien ook gebruikt worden voor een optimalisering van de regelgeving.

1.6. Hervorming ziekteverlof

De ziekteregelingen in het hoger onderwijs zijn heel divers, wat het moeilijk maakt een gedegen beleid rond ziekte en re-integratie uit te werken. Sommige regels zoals voor de hogescholen dateren nog van de tijd dat onderwijs een federale bevoegdheid was. Deze regels zijn vaak niet aangepast aan de evolutie om meer aandacht te besteden aan re-integratie van zieke personeelsleden om personeelsleden zo lang mogelijk aan het werk te houden.

Zowel voor de federale als de Vlaamse administratie worden voorstellen uitgewerkt om de ziekteregeling aan te passen. De evoluties op andere beleidsniveaus zijn een mooie gelegenheid om ook binnen het hoger onderwijs na te denken over een hervorming van de ziekteregelingen. Ten laatste in september van dit jaar zal er zowel voor de hogescholen als voor de universiteiten een werkgroep opstarten om de mogelijkheden voor een hervorming van de ziekteregeling te onderzoeken en indien mogelijk concrete voorstellen voor een aanpassing van de regelgeving uit te werken. Deze werkgroepen zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de overheid, de representatieve vakorganisaties en de hogescholen en universiteiten.

1.7. Hervorming personeelsstatuut hogescholen

In de werkgroep instroom en doorstroom binnen het statuut van de hogescholen zijn een aantal knelpunten voor interne en externe mobiliteit aangehaald waarvoor niet meteen een oplossing voorhanden is. Het gaat onder meer om de volgende punten:

1° de overgang van het OP-statuuut naar het ATP-statuuut of omgekeerd;

2° het gebruik van een verlof voor een tijdelijk andere opdracht (TAO) van en naar een hogeschool;

3° de BTW-heffing bij een tijdelijke mobiliteit naar een andere hogeschool of een derde.

Alvorens concrete oplossingen uit te werken, is het belangrijk dat onderzocht wordt wat de problemen precies zijn en hoe deze kunnen verholpen worden. Er zullen 2 experts die vertrouwd zijn met het personeelsstatuuut van de hogescholen aangesteld worden om dit te onderzoeken. Deze experts zullen tijdens hun werkzaamheden regelmatig terugkoppelen naar het VOC hoger onderwijs.

In de werkgroep instroom in en doorstroom binnen het statuut van de hogescholen is wel al overeenstemming bereikt over 2 concrete punten. Het gaat enerzijds over het toepassen van de regel dat als een personeelslid eenmaal via een openbare vacature geworven is, er nadien voor andere personeelsbewegingen zoals de overgang van een niet-vacante naar een vacante betrekking. Op die manier kunnen 'fake vacatures' en administratieve lasten vermeden worden. Anderzijds gaat het over het opheffen van het benoemingspercentage van praktijkassistenten in het hoger kunstonderwijs waardoor er een beter loopbaanperspectief kan geboden worden aan praktijkassistenten.

1.8. Bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs

Er wordt effectief werk gemaakt van het optrekken van de bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs. Daarvoor wordt in eerste instantie 2 miljoen euro vrijgemaakt. Deze middelen bestaan uit de niet-gebruikte middelen voor de hogescholen voor maatregelen met betrekking tot een re-integratiebeleid en het tewerkstellen van re-integratiecoaches, aangevuld met de middelen voor de hogescholen voor het vormingsfonds. De overheid past het aldus verkregen bedrag bij tot de totale som van 2 miljoen.

Met dit bedrag zal een eerste procentuele verhoging van de bijzondere salarisschalen gerealiseerd worden. Dit vormt de start van een groeipad om – telkens wanneer er middelen beschikbaar zijn – de bijzondere salarisschalen verder te verhogen tot op het niveau van de lectoren en praktijklectoren in de hogescholen. In ideale omstandigheden is dit groeipad ten laatste eind 2031 afgerond.

B. REACTIE SOCIALE PARTNERS

Ondertussen hebben de sociale partners hun achterban geraadpleegd over het ontwerp van addendum. De standpunten zijn opgenomen in het bijgevoegde protocol.

De vertegenwoordigers van de hogescholen en universiteiten zijn in het VOC hoger onderwijs volwaardige partners bij de cao-onderhandelingen en bijgevolg ook bij het addendum bij de cao. Alle sociale partners gaan akkoord met het ontwerp van protocol. Er zijn alleen een paar kleine technische aanpassingen opgemerkt die in het addendum verwerkt zijn.

3. BUDGET

Het addendum wordt afgesloten binnen het volgende budgettaire kader:

	Hogescholen	Universiteiten	Totaal
Re-integratiebeleid	3.000.000	1.703.720	4.703.720
Re-integratiecoaches	675.000		675.000
Bijzondere salarisschalen	2.000.000		2.000.000
Totaal	5.675.000	1.703.720	7.378.720

4. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Als bijlage gaat de budgettaire tabel van het addendum.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

5. VERDER TRAJECT

Het protocol wordt na ondertekening omgezet in regelgeving (decreet en besluit van de Vlaamse Regering).

In afwachting van de omzetting in regelgeving worden de maatregelen die uitwerking hebben op 1 januari 2022 aan de universiteiten en hogescholen meegedeeld via een mededeling.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering hecht haar goedkeuring aan:

- het addendum bij het protocol van 10 september 2021 betreffende cao VI voor de sector “Hoger Onderwijs” van de Vlaamse Gemeenschap voor de jaren 2021–2024 tussen 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;

De Vlaamse Regering verleent haar toestemming om de maatregelen uit dit protocol die reeds uitwerking hebben op 1 januari 2022 al via mededeling mee te delen aan de betrokken onderwijsinstellingen.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS