

Brussel, 03/05/2022

## Addendum CAO VI

Protocol van de onderhandelingen die op 15 maart 2022 gevoerd werden tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs betreffende een aanvulling bij het akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2021-2024 voor de sector "Hoger Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.

---

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 2021, 2022, 2023 en 2024 een aanvullend akkoord van sectorale programmatie gesloten dat betrekking heeft op de sector "Hoger onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.

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.

## 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.

Opmerking: de bedragen zijn de bedragen die in punt 5 van cao VI vermeld zijn voor de periode vanaf 2022.

## 2. MAATREGELEN VOOR EEN WENDBAAR EN WEERBAAR PERSONEELSBELEID

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 gaan akkoord met de volgende afspraken die in de werkgroepen ziekte en re-integratie hogescholen, ziekte en re-integratie universiteiten, instroom in en doorstroom binnen het statuut van de hogescholen gemaakt zijn:

In het kader van deze cao worden de middelen voor een wendbaar en weerbaar personeelsbeleid in hoofdzaak besteed aan preventieve maatregelen – met inbegrip van vorming – om langdurige afwezigheden wegens ziekte te voorkomen en aan maatregelen om de re-integratie van zieke personeelsleden te bevorderen.

### 2.1. Met betrekking tot ziekte en re-integratie, zwangerschapsverlof en ziekteverlof hogescholen

#### 2.1.1. Re-integratie

- Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte) wordt uitgebreid naar alle personeelsleden, zowel de benoemde als de tijdelijke personeelsleden. De werkhervatting is mogelijk vanaf een volume dat overeenkomt met een minimumpercentage van 20% van een voltijdse opdracht. Het verlof voor verminderde prestaties is niet beperkt in de tijd en moet niet aansluiten op een ziekteverlof. Voor de toekenning van dit verlof is een attest van de behandelende arts nodig dat ten minste de periode van het verlof, het nog te werken opdrachtpercentage en de vermoedelijke datum van de volledige werkhervatting bevat.

De aanrekening van de ziektedagen bij het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte gebeurt als volgt:

- $\frac{3}{4}$  van een ziektedag bij een hervatting tot 50% van een voltijdse opdracht;
- $\frac{1}{2}$  van een ziektedag bij een hervatting tussen 50% en 75% van een voltijdse opdracht;
- $\frac{1}{4}$  van een ziektedag bij een hervatting vanaf 75% van een voltijdse opdracht.

Als de ziekte dagen opgebruikt zijn, geldt de volgende regeling:

- benoemde personeelsleden krijgen voor de niet-gepresteerde diensten een vergoeding van 60% van het loon;
- tijdelijke personeelsleden vallen voor de niet-gepresteerde diensten terug op het ziekenfonds.

Procedure voor het toekennen van vvp ziekte:

- het personeelslid vraagt het vvp ziekte aan bij de hogeschool;
  - het personeelslid heeft hiervoor een attest van de behandelende arts nodig;
  - de hogeschool geeft toestemming op basis van het doktersattest. De hogeschool kan de goedkeuring van de arbeidsarts vragen.
  - bij een tegengestelde visie tussen de behandelende arts en de arbeidsarts schakelt de hogeschool de controlearts in, die een definitief oordeel moet vellen.
- De overheid kent aan de hogescholen een bedrag van 3.000.000 euro toe voor het ondersteunen van initiatieven met het oog op interne en externe mobiliteit in het kader van re-integratie en de preventie van langdurige afwezigheden wegens ziekte. Deze middelen worden centraal binnen een hogeschool beheerd. In dit bedrag zijn ook de middelen opgenomen die aan de hogescholen toegekend worden voor de vorming en opleiding van het personeel. De hogescholen onderhandelen jaarlijks binnen het hogeschoolonderhandelingscomité over de geplande vormingsinitiatieven en rapporteren over het resultaat van de vormingsinitiatieven van het voorgaande begrotingsjaar.

Inwerkingtreding: 01/01/2022

Budget: 3.000.000 euro

#### 2.1.2. Re-integratiecoaches

- De overheid kent aan de hogescholen een bedrag van 675.000 euro toe voor het tewerkstellen van een re-integratiecoach. Deze middelen worden als volgt over de hogescholen verdeeld:

1° Arteveldehogeschool	56.250
2° Erasmushogeschool Brussel	37.500
3° Hogeschool Gent	75.000
4° LUCA School of Arts	37.500
5° Hogeschool West-Vlaanderen	37.500
6° Karel de Grote-Hogeschool KH Antwerpen	56.250
7° Katholieke Hogeschool VIVES Noord en Zuid	56.250
8° Thomas More Kempen en Mechelen-Antwerpen	75.000
9° UC Leuven en Limburg	75.000
10° Odisee	56.250
11° AP Hogeschool Antwerpen	56.250
12° Hogeschool PXL	37.250

Een bedrag van 75.000 euro komt overeen met ten minste 1 voltijdse re-integratiecoach.

- Een re-integratie heeft tot doel de band met het zieke personeelslid te onderhouden en het personeelslid actief te ondersteunen bij het heropnemen van de huidige of een andere functie binnen de hogeschool of bij de zoektocht naar een functie buiten de hogeschool.
- De taak van een re-integratiecoach bestaat erin om in samenspraak met alle betrokken actoren zoals de arbeidsarts, preventieadviseur, HR-departement, leidinggevende en het betrokken personeelslid zelf, een zieke personeelslid zo vlug mogelijk te re-integreren op de werkvloer. De coach kan daarbij zowel een informerende, een ondersteunende en een sturende rol opnemen.
- Een re-integratiecoach maakt deel uit van de personeelsdienst van een hogeschool. De toekenning, invulling en stopzetting van de opdracht van re-integratiecoach aan een nieuw of al in de hogeschool aanwezig personeelslid gebeurt door de hogeschool na overleg met de personeelsvertegenwoordigers in de hogeschool.

Inwerkingtreding: 01/01/2022

Budget: 675.000 euro

### 2.1.3. Rapportering en kennisdeling

- De hogescholen rapporteren aan het CPBW over het beleid en de initiatieven met betrekking tot re-integratie. Ze respecteren daarbij de anonimiteit van de betrokken personeelsleden en de vertrouwelijkheid van de informatie. Ze rapporteren ook over de werking van de re-integratiecoach.
- Het CPBW bepaalt in haar reglement de modaliteiten van de rapportering en van de deelname van de re-integratiecoach aan de vergaderingen.
- De hogescholen en de representatieve vakorganisaties richten een overkoepelende werkgroep op voor kennisdeling en expertiseopbouw over re-integratie, ziekte en mobiliteit op beleidsniveau.

### 2.1.4. Zwangerschapsverlof

- Wanneer een zwangerschapsverlof van een lid van het administratief en technisch personeel samenvalt met een periode van collectieve sluiting, blijven de vakantiedagen van de collectieve sluiting behouden en kan het personeelslid deze vakantiedagen later opnemen.

### 2.1.5. Ziekteverlof

- Wanneer voor een lid van het administratief en technisch personeel het ziekteverlof en het vakantieverlof samenvallen, primeert het eerste verlof dat opgenomen wordt, ingevolge de federale regelgeving.

### 2.2. Met betrekking tot ziekte en re-integratie universiteiten.

- De overheid kent aan de universiteiten een budget toe voor het uitwerken en versterken van initiatieven met betrekking tot re-integratie van personeelsleden. De middelen hebben specifiek tot doel om in overleg met de sociale partners een beleid-op-maat voor het zieke personeelslid uit te werken, verdere expertise op te bouwen en in samenwerking met de relevante belanghebbenden het beleid geregeld te evalueren en waar nodig bij te sturen.
- Iedere universiteit werkt aan eigen ziekte, re-integratie en vervangingsinitiatieven en tekent in overleg met het CPBW een re-integratiebeleid uit. Een universiteit baseert zich voor de initiatieven en het beleid op de volgende pijlers:
  - 1° uitrol van (meer) preventieve maatregelen ter voorkoming van burn-out en langdurige afwezigheid zoals ondersteuning van leidinggevenden, stressreductie en welzijnsacties, versterken van inzetbaarheid, flexibele jobinvulling/jobcrafting ...;
  - 2° inzet en uitbouw van in-house expertise en voldoende capaciteit voor re-integratiebegeleiding;
  - 3° verminderen van (financiële, psychologische, ...) drempels voor de terugkeer naar de werkvloer bij medewerkers, leidinggevenden, diensten, organisatie
  - 4° het laten aansluiten van re-integratie initiatieven bij positieve acties zoals interne mobiliteit, talent pools, loopbaanbegeleiding, ...
- Om een re-integratieproces te kunnen uitrollen en te laten slagen, is de medewerking van alle actoren van belang zoals arbeidsarts, preventieadviseur, HR-departement, leidinggevende en het betrokken personeelslid zelf.
- De universiteiten rapporteren aan het CPBW over de initiatieven en het beleid. Ze respecteren daarbij de anonimiteit van de betrokken personeelsleden en de vertrouwelijkheid van de informatie. De rapportering wordt ook opgenomen in het jaaractieplan (JAP) en het globaal preventieplan (GPP).
- De universiteiten en representatieve vakorganisaties richten een interuniversitaire werkgroep op voor kennisdeling en expertise-opbouw over re-integratie, ziekte en mobiliteit op beleidsniveau.

- De universiteiten duiden 2 experts aan om vanuit hun bestaande expertise een omgevingsanalyse op te maken van de bestaande re-integratieprocessen en om na te gaan wat de randvoorwaarden zijn voor een verbetering van deze processen.

De experts bezorgen voor 1 september 2022 hun bevindingen aan de minister voor onderwijs. De minister koppelt hierover terug naar het VOC hoger onderwijs.

Inwerkingtreding: 01/01/2022

Budget: 1.703.720 euro

### **2.3. Met betrekking tot een hervorming van het ziekteverlof**

- De overheid, universiteiten, hogescholen en representatieve vakorganisaties engageren zich om constructief mee te werken aan een hervorming van de reglementering over het ziekteverlof in de hogescholen en de universiteiten. Hiervoor wordt de zelfde werkwijze gebruikt als bij de werkgroepen in het kader van een werkbaar en weerbaar personeelsbeleid voor het hoger onderwijs.
- De besprekingen over een hervorming van het ziekteverlof starten op basis van een discussietekst waarin de problematiek wordt geschetst en mogelijke remedies worden aangereikt.

Opstart werkgroepen: uiterlijk 01/09/2022

Budget: budgetneutraal

### **2.4. Met betrekking tot het personeelsstatuut van de hogescholen**

- De overheid geeft aan 2 experts die vertrouwd zijn met het personeelsstatuut van de hogescholen de opdracht te onderzoeken wat de knelpunten bij interne en externe mobiliteit van personeelsleden zijn en voorstellen uit te werken om deze weg te werken. Bij dit onderzoek komen ten minste de volgende punten aan bod:
  - 1° de overgang van OP naar ATP of omgekeerd;
  - 2° een systeem zoals TAO voor de overgang van een andere onderwijsniveau naar een hogeschool of omgekeerd;
  - 3° de BTW-heffing bij tijdelijke mobiliteit naar een andere onderwijsinstelling of derde;

De experts koppelen regelmatig aan het VOC hoger onderwijs terug over hun bevindingen en de resultaten van hun onderzoek.

Inwerkingtreding: 01/02/2022

## **2.5. Met betrekking tot de bijzondere salarisschalen 508, 510, 512, 513, 519 en 521**

- De codex hoger onderwijs voorzag sinds academiejaar 2015-2016 een groeipad om de bijzondere salarisschalen in het hoger kunstonderwijs te verhogen (art. III.5, §12). Door omstandigheden buiten de wil van de sociale partners om is de realisatie van dit groeipad tot op heden nog niet gestart.
- Tijdens de onderhandelingen voor CAO VI hebben de sociale partners de ambitie bevestigd om dit groeipad te realiseren, en alvast een deel van het benodigde budget terug vrijgemaakt. Dit biedt een kans om deze lang aanslepende problematiek gefaseerd aan te pakken. Concreet is vanaf 2022 een opstap mogelijk waarbij de bijzondere salarisschalen binnen de beschikbare budgettaire ruimte procentueel worden verhoogd.
- Het streefdoel blijft om op termijn met het initieel voorziene totaalbudget in de bijzondere salarisschalen voor statutaire personeelsleden een gelijkstelling te realiseren tot op het niveau van de lectoren en praktijklectoren binnen de hogescholen. De sociale partners engageren zich om bij volgende gelegenheden, zonder een voorafname te doen op middelen voor volgende cao's, verdere opstappen te realiseren, in functie van de beschikbare middelen. Idealiter wordt er aan een vast ritme van drie jaar gewerkt met als streefdatum dat dit dossier tegen ten laatste 2031 definitief is afgerond.

Inwerkingtreding: 01/01/2022

Budget: 2.000.000 euro

## **2.6. Met betrekking tot de instroom in en de doorstroom binnen het statuut van de hogescholen**

- De overheid en de sociale partners drukken hun waardering uit over het constructieve werk dat in de werkgroep instroom in en doorstroom binnen het statuut van de hogescholen geleverd is. Ze engageren zich om voor het einde van de legislatuur rekening te houden met de resultaten van deze werkgroep bij het uitwerken van regelgeving, met respect voor het regelgevend proces.
- De overheid zal voor 1 juni 2022 een voorontwerp van decreet ter onderhandeling voorleggen over:
  - o praktijkassistenten hoger kunstonderwijs;
  - o een eenmalige vacature en selectie.

De Vlaamse Regering en de besturen verbinden zich tot een correcte en volledige uitvoering van dit protocol. De respectieve vakorganisaties engageren zich om het akkoord in zijn geheel loyaal te respecteren en de sociale vrede te bewaren over de afspraken in dit protocol.

\*\*\*

FCSOD geeft een gedeeltelijk akkoord bij het addendum bij CAO VI.

FCSOD waardeert de inspanningen en engagementen die genomen zijn betreffende een wendbaar en weerbaar personeelsbeleid.

FCSOD waardeert sterk de uitbreiding van de VVP wegens ziekte en de uitwerking van het re-integratietraject tot stand gekomen binnen de werkgroep.

FCSOD heeft vertrouwen in de experts die zich zullen toeleggen op interne en externe mobiliteit van het personeel van de hogescholen en drukt haar waardering uit voor het werk van de werkgroep waarbij de instroom en doorstroom onder de loep wordt genomen.

FCSOD heeft vertrouwen in de op te richten werkgroep betreffende de ziekteregeling en engageert zich om hieraan constructief en proactief mee te werken.

FCSOD gaat echter uitdrukkelijk niet akkoord met het voorstel van de bijzondere salarisschalen. De gedeeltelijke oplossing die nu naar voor geschoven wordt is onvoldoende voor het betrokken personeel.

Immers:

- De bijzondere salarisschalen (BSS) werden in het leven geroepen om maar liefst gemiddeld 25% minder te betalen voor eenzelfde (voltijdse) opdracht dan assistenten en docenten van andere studiegebieden in de lange type opleidingen aan de hogescholen. In ruil was er een onbeperkte cumul mogelijk.
- De kunstopleidingen deden grote inspanningen om volwaardig te academiseren. Sinds deze academisering van de kunsten worden er in samenwerking met de universiteiten dan ook doctoraten in de kunsten afgelegd. Het is dan ook onbegrijpelijk dat er geen verdere opwaardering van de salarisschalen wordt voorzien om deze doctoraten, die bij nieuwe collega's ook vaak als een (aanwervings)voorwaarde wordt gezien, te erkennen.



- Er werd reeds jaarlijks een bedrag van 3,7 miljoen voorzien. Dit bedrag was vanaf 2016 beschikbaar (codex hoger onderwijs, art III.5 §12). Ondertussen zijn we 2022 en is er ten gronde geen enkel voorstel om deze bijzondere salarisschalen als structurele ongelijkheid weg te nemen en de personeelsleden in de kunstopleidingen de erkenning te geven die ze verdienen.
- Op individueel niveau bestaat er momenteel een zeer sterk geconditioneerd recht met akkoord van het hogeschoolbestuur (codex hoger onderwijs art V.164 §2) om af te zien van de onbeperkte cumul en de gangbare salarisschaal te ontvangen. Dit wordt echter om budgettaire redenen niet toegekend.
- Bij de uitvoering van CAO VI, werd het voorstel gelanceerd om het restbudget, 2 miljoen euro, in te zetten voor een beperkte verhoging van de bijzondere salarisschalen met het engagement dit, gefaseerd tegen 2031, aan te pakken.
- Los van het feit dat FCSOD niet tegen deze loonsverhoging is, betekent het dossier van de bijzondere salarisschalen zoveel meer voor de mensen die dagdagelijks in de kunstopleidingen werken. Je kan niet verwachten van deze docenten uit de kunstopleidingen dat ze academiseren als je nadien de academisering niet erkent.
- Onbegrijpelijk en onaanvaardbaar is ook het feit dat de middelen, die in een vorige CAO werden voorzien om deze problematiek aan te pakken, gewoon verdwenen zijn en niet aangewend werden. Nu een restbudget van de CAO gebruiken zonder deze voorgaande middelen te gebruiken is ongezien.

Tot slot valt de gefaseerde aanpak, met einde nog eens 10 jaar verder, niet in goede aarde.

\*\*\*

Met betrekking tot het *Addendum CAO VI*, geeft het VSOA Onderwijs een protocol van akkoord en wenst daarbij volgende opmerking te maken:

VSOA Onderwijs wenst uitdrukkelijk zijn appreciatie uit te drukken voor de belangrijke eerste stap die gezet werd in dit addendum om de problematiek van de bijzondere salarisschalen op te lossen, tegelijk hopen we dat het geen 9 jaar hoeft te duren tot er een definitieve oplossing kan gevonden worden.

Brussel,

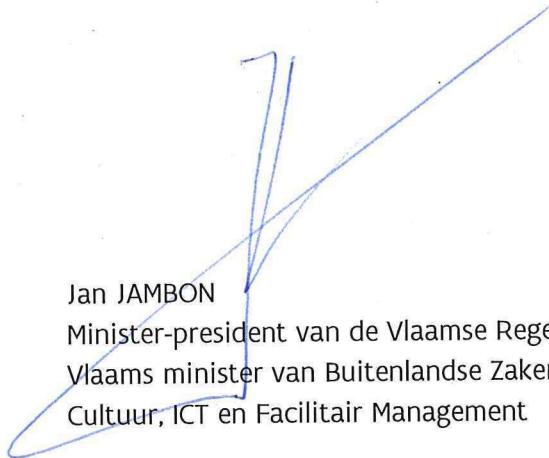
AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

VOORZITTER,



Ben WEYTS  
Viceminister president van de Vlaamse regering  
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,  
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,  
Voorzitter VOC HO

LEDEN,



Jan JAMBON  
Minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management

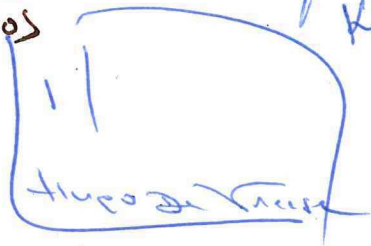
AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:



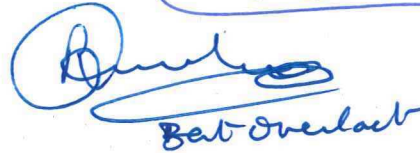
RAF DEVOS



Karen Vandervelde



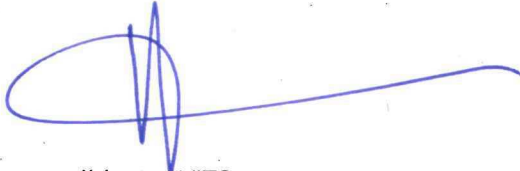
Hugo De Vries



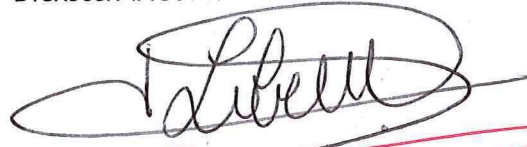
Bart Overlaet

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der Openbare  
Diensten (ACOD):



Hilde CREVITS  
Viceminister-president van de Vlaamse regering  
en Vlaams minister van Economie, Innovatie,  
Werk, Sociale economie en landbouw

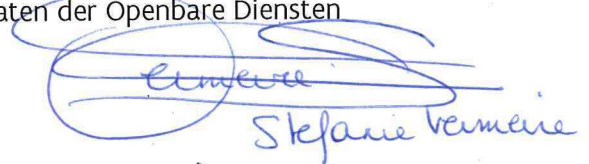


*M Bo*  
*M. Borremans*

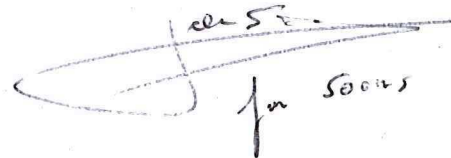
*E. Lorenz* *LORENZO EECLOO*

*Inge Vourweel*  
*Inge Vourweel*


Voor de Federatie van de Christelijke  
Syndicaten der Openbare Diensten



*Stefanie Vermeire*

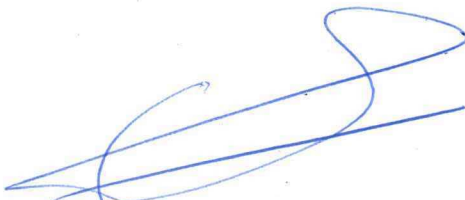


*for Somers*



*Ann Andenaert*

Voor het Vrij Syndicaat voor het Openbaar  
Ambt - Onderwijs (VSOA - onderwijs):



Matthias DIEPENDAELE  
Vlaams minister van Financiën en Begroting,  
Wonen en Onroerend Erfgoed



*Walter Leemans*