

Brussel, 12 december 2006

Protocol van de onderhandelingen die op 29 en 31 augustus en 5 en 11 september 2006 gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2005 - 2009 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 ministeries), FCSOD (CCOD en COC) en VSOA (groep onderwijs) en de besturen van het hoger onderwijs hebben voor de jaren 2005 - 2009 een principiële akkoord van sectorale programmatie bereikt dat betrekking heeft op de sector "Hoger onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.

1. TOEPASSINGSGEBIED

Dit protocol heeft betrekking op de personeelsleden die krachtens artikel 127, §1 van de Grondwet onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen ressorteren.

Het betreft de hierna vermelde personeelsleden:

- a) het academisch personeel bedoeld in hoofdstuk IV van het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap;
- b) het onderwijzend personeel bedoeld in titel III, hoofdstuk II van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
- c) de wetenschappelijke medewerkers en de bursalen werkzaam binnen een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging;
- d) de beleidsondersteunende en technische personeelsleden van een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging.

2. ALGEMENE ASPECTEN VAN DE LOOPBAAN

2.1. Onthaal nieuwe personeelsleden

De overheid en de besturen erkennen dat een beginnend personeelslid recht heeft op de nodige tijd om zich in te werken in zijn taken en zich de bedrijfscultuur eigen te maken. Het personeelslid moet hiertoe de nodige begeleiding en ondersteuning krijgen, zowel van de instelling als werkgever als van zijn collega's. De instellingen engageren zich om voor elk beginnend personeelslid en bij belangrijke opdrachtswijzigingen de nodige begeleiding, ondersteuning en vormingsmogelijkheden te voorzien. De instellingen engageren zich een kwaliteitsvol onthaalbeleid uit te werken. Zij kunnen gebruik maken van de middelen die via het vormingsfonds ter beschikking gesteld worden om bijkomende initiatieven te nemen voor het onthaal van nieuwe personeelsleden.

Inwerkingtreding: 2006

2.2. Vorming

De instellingen erkennen dat vorming en opleiding belangrijke elementen zijn in het personeelsbeleid, zoals voor het onthaal van nieuwe personeelsleden en voor de opwaartse mobiliteit van personeelsleden uit kansengroepen die niet de normale gelegenheid hadden om een hogere onderwijskwalificatie te verwerven.

De overheid neemt initiatieven om samen met de representatieve vakorganisaties en de besturen uiterlijk tegen 1 december 2006 overeenstemming te bereiken over de operationele structuur en de werking van het vormingsfonds.

Het vormingsfonds moet leiden tot bijkomende opleidings- en vormingsinitiatieven bovenop de bestaande opleidings- en vormingsinitiatieven die reeds in de instellingen aanwezig zijn.

Het vormingsfonds legt uiterlijk op 1 februari 2007 de thema's vast waaraan de middelen van het fonds prioritair zullen besteed worden. De partners in het vormingsfonds zullen bij voorrang

onderzoeken welke initiatieven er kunnen genomen worden, naast andere, met betrekking tot de vorming van nieuwe personeelsleden en de opwaartse mobiliteit.

Tijdens de parlementaire zitting 2006-2007 zal een decretale basis voor de institutionele inbedding van het vormingsfonds in het paritair overleg voor het hoger onderwijs gerealiseerd worden.

Inwerkingtreding : 2006 - 2007

2.3. Clustering deeltijdse opdrachten

Zowel het personeel als de instellingen hebben baat bij arbeidsomstandigheden die een goede combinatie tussen het werk en de persoonlijke levenssfeer mogelijk maken. De combinatie werk-privé is een element van het personeelsbeleid van de instellingen. De instellingen zullen in het kader van de lokale participatie bijzonder aandacht besteden aan de clustering van deeltijdse opdrachten.

Inwerkingtreding: bespreking tijdens het academiejaar 2006-2007 met het oog op implementatie in het academiejaar 2007-2008

2.4. Gelijkwaardigheid personeel

a) De overheid richt een technische werkgroep op die de draagwijdte en impact zal onderzoeken van de Europese richtlijn 1999/70/EG betreffende non discriminatie van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, waarnaar ook verwezen wordt in het Europese Handvest voor onderzoekers en de gedragscode voor de recrutering van onderzoekers. Op basis van de conclusies van deze werkgroep zal de overheid gepaste maatregelen nemen.

In afwachting van de resultaten van de werkgroep engageren de instellingen zich het gebruik van aanstellingen / contracten van bepaalde duur en van deeltijdse aanstellingen te baseren op objectieve gronden die elke vorm van misbruik uitsluiten en dit met betrekking tot verloning, de vormings- en opleidingsmogelijkheden en de medezeggenschap. De instellingen engageren zich eveneens om de totale duur van opeenvolgende aanstellingen / contracten van bepaalde duur evenals het aantal opeenvolgende vernieuwingen te beperken tenzij er objectieve redenen zijn om geen gebruik te maken van aanstellingen / contracten van onbepaalde duur.

Binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit engagement gebeurt er een evaluatie op basis van een rapportering door de regeringscommissarissen.

b) Voor de privaatrechtelijke universiteiten is in het voorstel van nieuw financieringsmodel een bijkomend bedrag van 5,5 miljoen euro ingeschreven. Met dit bedrag kunnen de privaatrechtelijke universiteiten beter de kosten dekken van de groepsverzekeringen die ze afgesloten hebben voor het administratief en technisch personeel betaald met werkingsuitkeringen. Met de groepsverzekeringen kunnen de universiteiten voor hun administratief en technisch personeel een pensioenstatuut uitwerken dat beantwoordt aan artikel 136 van het universiteitendecreet.

Inwerkingtreding: a) 2007 – b) gespreid over 2007 en 2008

Budget: b) 5,5 miljoen €, zoals voorzien in het kader van de hervorming van de financiering van het hoger onderwijs

2.5. Evaluaties

In uitvoering van het universiteitendecreet start de Vlaamse overheid in 2006 met een evaluatie van de evaluatieprocedures van de universiteiten. Wanneer deze evaluatie afgerond is zal de Vlaamse overheid de resultaten van de evaluatie met de representatieve vakorganisaties en de besturen bespreken in een werkgroep binnen het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs. Gelijktijdig zal de evaluatie van de evaluatieprocedures die in 1999 reeds uitgevoerd is in de hogescholen hernieuwd worden. Ook hierbij zullen de resultaten in de werkgroep binnen het Vlaams onderhandelingscomité besproken worden.

Inwerkingtreding : 2006

3. TEWERKSTELLING EN WERKDruk

3.1. Algemene maatregelen

De overheid neemt de problemen van tewerkstelling en werkdruk ter harte.

Een belangrijke doelstelling in het voorstel van nieuwe financieringregeling voor het hoger onderwijs is een evenwichtiger onderwijsaanbod. Dit gebeurt door de organisatie van gezamenlijke opleidingen en door het afbouwen van de organisatie van bepaalde opleidingen. Beide operaties hebben, zij het in verschillende mate, gevolgen voor de inzet van personeelsleden.

In het algemeen leidt een evenwichtiger ordening van het onderwijsaanbod tot een doelmatiger inzet van de fysische en personele middelen. De ontwikkeling van steeds nieuwe studieprogramma's, vaak om concurrentiële redenen, heeft een belangrijke druk op het personeel gelegd. Een evenwichtiger aanbod leidt tot zwaartepuntvorming, taakverdeling en vorming van voldoende kritische massa. Dit heeft dan weer een positieve invloed op de arbeidsorganisatie. Een evenwichtiger aanbod moet bij een gelijkblijvend personeelsvolume ook leiden tot een betere aanwending van de arbeidstijd en een kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Het nieuwe financieringsmodel voorziet voor opleidingen die afgebouwd worden in een uitdovende overgangsfianciering. Deze overgangsfianciering kan verlengd worden in de tijd om instellingen de kans te geven het betrokken personeel te heroriënteren. De instelling behoudt deze verlengde overgangsfianciering enkel als er een goedgekeurd reorganisatieplan voor de betrokken personeelsleden bestaat waarin er voor die personeelsleden professionele omscholing en begeleiding wordt georganiseerd.

De nieuwe financiering voorziet ook in een systeem van verevening. Het doel van de verevening is om groei mogelijk te maken voor de instellingen die op grond van het nieuwe financieringsmodel bijkomende middelen verdienen, zonder dat de andere instellingen al te zwaar moeten inleveren. Dit houdt een waarborg in dat het personeelsbestand ten minste constant wordt gehouden en bij de groeiende instellingen wordt uitgebreid.

Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de drie partners van dit akkoord. Zij zullen dit ook samen opnemen in het kader van de evaluatie van dit akkoord, voorzien in de schoot van het VOC. De overheid zal de regeringscommissarissen opdragen erop toe te zien dat de maatregelen die de instellingen nemen voor een evenwichtiger onderwijsaanbod gericht zijn op een reductie en beheersing van de werkdruk.

Inwerkingtreding: 2008

3.2. Realisatie van de begrote personeelsformaties van de hogescholen

De hogescholen zullen er naar streven om hun begrote personeelsformaties te realiseren.

a) Om de afwijking tussen de begrote en gerealiseerde personeelsformatie, uitgedrukt in geld, in de hogescholen te beheersen zal in het hogescholendecreet een maximaal afwijkingpercentage van 2,5% ingevoerd worden. De regeringscommissarissen controleren de naleving van deze regel en rapporteren hierover bij de jaarrekeningen van de hogescholen.

b) De hogescholen kunnen ten laste van de overgedragen overschotten van de personeelskosten van de vorige begrotingsjaren tijdelijke medewerkers aanstellen. De overheid zal uiterlijk tegen januari 2007 een systeem ontwikkelen dat boekhoudkundig sluitend is, om toe te laten dat de overgedragen middelen verrekend worden bij de toepassing van de 80-20 norm.

Inwerkingtreding: a) 2007 – b) 2008

3.3. Centraal Fonds

Indien een personeelslid dat in een hogeschool tewerkgesteld is en waarvan de wedde toegekend wordt via het centraal fonds, en/of het MVD-personeel dat ten laste van het centraal fonds wordt betaald, een bevordering krijgt, betaalt de hogeschool het eerste jaar enkel het weddesupplement en blijft de rest van het salaris ten laste van het Centraal Fonds. De volgende jaren neemt de hogeschool telkens 1/5 van de rest van het salaris op zich. De bedragen die vrijkomen op het centraal fonds, worden aan het globale bedrag voor de hogescholen toegevoegd.

Inwerkingtreding : academiejaar 2007-2008

4. LOOPBAANASPECTEN VOOR SPECIFIEKE DOELGROEPEN

4.1. Verhoging vakantiegeld personeel hogescholen

Het vakantiegeld van de personeelsleden zoals bedoeld in het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen zal worden verhoogd volgens de volgende principes:

- uiterlijk in 2009 bedraagt het vakantiegeld voor alle personeelsleden minimaal 65% van het geïndexeerde referentiemaandsalaris;
- uiterlijk in 2011 bedraagt het vakantiegeld voor alle personeelsleden 92% van het referentiemaandsalaris

Op basis van bovenstaande principes, zal het vakantiegeld in de periode 2006–2011 evolueren op volgende wijze:

- Vakantiegeld 2006: het vakantiegeld wordt initieel berekend volgens het KB van 30/1/1979. Indien dit bruto bedrag groter is dan of gelijk is aan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006, ontvangt het personeelslid dit bedrag aan vakantiegeld. De personeelsleden die niet in dit geval zijn, ontvangen een bruto verhoging van 287¹ euro op het initieel berekende bedrag, zonder echter 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006 te overschrijden. Is dit toch het geval, zal er beperkt worden tot 92 %.
- 2007 tot en met 2009: ieder jaar wordt het vakantiegeld berekend volgens het KB van 30/1/1979 en wordt dit bedrag vergeleken met 65 % van het geïndexeerde maandsalaris van de maand maart van het betreffende jaar. Zo het initieel berekende bedrag lager is dan 65 %, wordt ieder jaar 1/3 van het verschil tussen het initieel berekende bedrag en de 65 % bijgegeven. Hierna wordt ieder jaar de verhoging van 287 euro (uit het jaar 2006) bijgeteld, zonder echter 92 % van

¹ Bruto-bedrag vóór afhouding 13,07%

het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar te overschrijden. Is dit toch het geval, zal er beperkt worden tot 92 %.

- 2010: de berekening is identiek aan deze van 2009 met uiteraard de parameters van 2010. Is dit bedrag lager dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2010, wordt 48 % van het verschil tussen het berekende bedrag en de 92 % bijgegeven. Is dit bedrag hoger dan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2010, zal er beperkt worden tot 92 %.
- In de periode 2007 tot en met 2010 behoudt de groep van personeelsleden die in 2006 een volgens de oude berekeningswijze berekend vakantiegeld had dat groter is dan of gelijk is aan 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart 2006, en van wie de administratieve toestand niet wijzigt, het recht op het vakantiegeld volgens de oude berekeningswijze.
- 2011: vanaf 2011 bedraagt het vakantiegeld 92 % van het geïndexeerde maandsalaris van maart van het betreffende jaar. In geen geval kan het vakantiegeld hoger zijn dan deze 92 %.

Gedurende de hele evolutie blijven de bepalingen van het KB van 30/1/1979 gelden.

In bovenvermelde berekening wordt onder het geïndexeerde maandsalaris desgevallend ook het geïndexeerde wachtgeld van de betrokken maand verstaan.

Inwerkingtreding: traject 2006-2011

Budget: 2.211.000 € in 2006 – 15.438.000 € op kruissnelheid

4.2. Algemeen bediendenstatuut

Het onderscheid in het Belgisch arbeidsrecht tussen arbeiders en bedienden wordt reeds lang in vraag gesteld. Voor zover dit nog niet het geval is, zullen de instellingen geen contracten met een arbeidersstatuut meer afsluiten. Zij zullen nagaan welke arbeiderscontracten kunnen omgezet worden in een bediendencontract. Deze omzetting zal maar gebeuren met instemming van het betrokken personeelslid. Op basis van de rekeningen 2008 wordt een financiële compensatie voorzien voor de instellingen met betrekking tot de kostprijsverhoging die voortvloeit uit de invoering van een gewaarborgd maandloon en de wettelijke opzegvergoeding en eventueel het afschaffen van de carensdag. In 2009 zal deze compensatie gebeuren in de vorm van een bijkomende tegemoetkoming per instelling op basis van het personeelsprofiel van de instellingen. Vanaf 2010 wordt het totale bedrag van deze tegemoetkoming toegevoegd aan het financieringsmodel, dit wil zeggen het globale deelbedrag wordt verhoogd en de vereveningsbedragen worden met eenzelfde percentage lineair aangepast. Op vlak van verloning van het individuele voltijdse personeelslid wordt het uurloon uitbetaald in de maand december 2007 vermenigvuldigd met het aantal uren op jaarbasis, gedeeld door 12 en waarbij de wettelijke feestdagen en vakantiedagen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen.

Uitvoering: uiterlijk op 01.01.2008

4.3. Duurzaamheid van tewerkstelling

De overheid, vakbonden en besturen onderschrijven de principes die vastgelegd zijn in het Europese Handvest voor de onderzoekers en de gedragscode voor de aanwerving van onderzoekers.

Voor zover dit nog niet het geval is, verbinden de instellingen zich ertoe hun personeels- en arbeidsreglementen, waar nodig, aan te passen aan de principes die in het Handvest en de gedragscode zijn neergelegd. Binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit engagement gebeurt er een evaluatie van de toepassing van het Europese Handvest op basis van een rapportering door de regeringscommissarissen.

Personeelsleden die gedurende ten minste 8 jaar ononderbroken met opeenvolgende tijdelijke contracten of gedurende ten minste 10 jaar met tijdelijke contracten werkzaam waren aan een instelling hebben recht op loopbaanbegeleiding.

Alle personeelsleden hebben recht op outplacement indien aan de volgende voorwaarden samen voldaan is:

- ze de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt;
- hun aanstelling of arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, met uitzondering bij ontslag om een dringende reden of bij brugpensioen;
- ze minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben.

De bepalingen van de twee vorige alinea's zijn niet van toepassing op bursalen, leden van het academisch personeel en gastprofessoren.

Inwerkingtreding: 2007

4.4. Salarisschalen hoger kunstonderwijs

De overheid richt een werkgroep op, die de problematiek van de bijzondere en gangbare salarisschalen in het hoger onderwijs in kaart moet brengen, rekening houdend met de bestaande budgettaire middelen en in het licht van de uitdagingen van het hoger onderwijs (de academisering, de eventuele professionele bachelors, ...). Ten behoeve van deze werkgroep zullen de regeringscommissarissen peilen naar de evolutie van het personeelsbeleid van de hogescholen met betrekking tot de departementen kunst sedert 1996.

Inwerkingtreding: 01.01.2007

4.5. Verhogen salarissen administratief en technisch personeel

a) De overheid zal voor het einde van het jaar 2006 het besluit met de lineaire verhoging van 1% voor de salarisschalen van de niveaus C en D van het administratief en technisch personeel van de universiteiten, bezoldigd met werkingsuitkeringen, in uitvoering van CAO I hoger onderwijs goedkeuren.

b) De overheid zal eveneens een lineaire verhoging van 1% doorvoeren voor de salarisschalen van de niveaus B en A van het administratief en technisch personeel van de universiteiten, bezoldigd met werkingsuitkeringen.

c) De salarisschalen in graad E (hogescholen) of graad 1 (universiteiten) voor het personeel bezoldigd met werkingsuitkeringen worden opgeheven.

Inwerkingtreding: a) 01.01.2006 – b) 01.01.2007 – c) 01.01.2007

Budget: a) 531.000 € - b) 1.100.000 € - c) 60.344 €

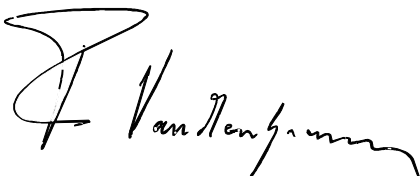
De Vlaamse Regering en de besturen verbinden zich tot een correcte en volledige uitvoering van deze CAO. De respectieve vakorganisaties engageren zich om het akkoord in zijn geheel loyaal te respecteren. Binnen twee jaar na de ondertekening van de CAO wordt de implementatie ervan geëvalueerd in het VOC.

CAO II hoger onderwijs

Brussel, 12 december 2006

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

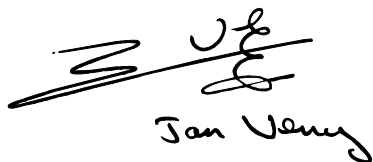
VOORZITTER,

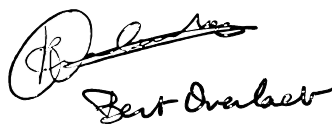


Frank VANDENBROUCKE,
Vlaams minister van Werk, Onderwijs en
Vorming

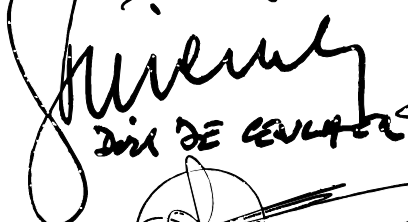
AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

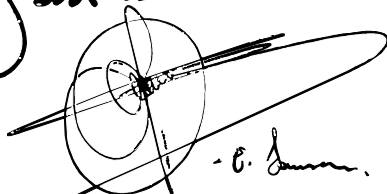

Dirk Mangeliers


Jan Venn


Bert Overbeek

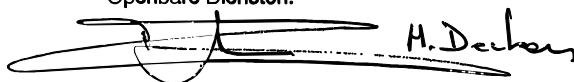

P. Houtgrijs


Dirk DE KEULDER


- G. Jansen.

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

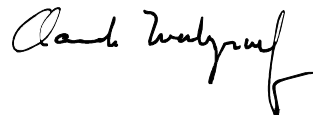
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


H. Decker



D. BOLLEIS
Pete De Keyser




Peter De Keyser

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten
der Openbare Diensten:

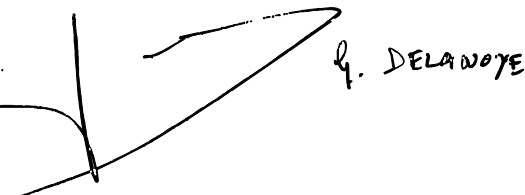



J. J. Janssens

Voor het Vrij Syndicaat voor het
Openbaar Ambt:


C. V. O. Bosch


D. DE VOS


G. DELANOYE

De Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) wenst bij het akkoord van de sectorale sociale programmatie voor de jaren 2005 - 2009 voor de sector "Hoger onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap de hierna volgende opmerking te voegen.

De delegatie van de VLIR heeft erop gewezen dat de verloning van het ZAP niet meer marktconform is. Ze stelt dat deze categorie van het personeel niet in de CAO aan bod komt. Ze noteert dat de Minister in een vorige vergadering gesteld heeft over geen middelen te beschikken om de salarisschalen aan te passen. Ze vraagt evenwel aan de Minister dat het onderzoek naar de marktconformiteit van de salarisschalen van het ZAP spoedig zou opgestart worden. De VLIR-delegatie stelt vast dat de Minister geen verbintenissen daaromtrent wenst op te nemen in de CAO maar dat hij zich persoonlijk engageert om, buiten de CAO om, in te gaan op de vraag om de marktconformiteit van de salarisschalen van het ZAP te laten onderzoeken.

VSOA-Onderwijs kan zich akkoord verklaren met het bereikte compromis dat voorliggend protocol heeft opgeleverd.

Hun organisatie is er zich van bewust dat het ontwerp van cao II **goede** elementen bevat waarvan onderstaande items een beknopte synthese zijn:

- de stapsgewijze verhoging van het vakantiegeld tot 92% van het bruto maandloon voor de personeelsleden van de hogescholen
- de gelijkwaardigheid van het personeel betreffende non discriminatie van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd en het daaraan verbonden engagement van de overheid om de gepaste maatregelen uit te werken indien de vigerende wetgeving niet sluitend genoeg zou zijn. De evaluatie van de regeringscommissarissen moet ook de juiste draagwijdte van de correcte invulling van de richtlijn in de verschillende instellingen uitwijzen
- het overschakelen naar een veralgemening van het bediendestatuut
- het onderschrijven van de principes die vastgelegd zijn in het Europese Handvest voor de onderzoekers en de gedragscode voor de aanwerving van onderzoekers en de daaraan verbonden evaluatie
- de verhoging van de salarissen administratief en technisch personeel in de universiteiten
- de realisatie van de begrote personeelsformaties van de hogescholen
- de problemen van tewerkstelling en werkdruk moeten via de nieuwe financieringsregeling doelmatiger kunnen worden aangepakt
- de nieuwe financiering voorziet ook in een systeem van verevening. Het doel van de verevening is om groei mogelijk te maken voor de instellingen die op grond van het nieuwe financieringsmodel bijkomende middelen verdienen, zonder dat de andere instellingen al te zwaar moeten inleveren. **Dit houdt een waarborg in dat het personeelsbestand ten minste constant wordt gehouden en bij de groeiende instellingen wordt uitgebreid.**

VSOA-Onderwijs is wel teleurgesteld omdat enkele belangrijke problemen op geen of onvoldoende aandacht in deze cao mogen rekenen:

- werkdrukverlaging voor het personeel blijft voor hun organisatie een prioritair gegeven en zij zijn van mening dat de Vlaamse regering geen enkele rechtvaardiging kan geven voor het feit dat de instellingen voor hoger onderwijs eigenlijk niet de gepaste omkadering hebben in functie van hun maatschappelijke en decretale verplichtingen
- de overheid heeft in deze cao geen werk willen maken van oplossingen voor de problematiek van de mobiliteit van het personeel en dit zeker in het licht van de nieuwe financiering en de door de overheid gewenste rationalisering. Ze verzoeken de overheid uitvoering te geven aan de aanzet tot mobiliteit in het hoger onderwijs en ook nog verdere maatregelen te voorzien zoals mutatie tussen instellingen voor hoger onderwijs. Dit ook in het perspectief van afspraken binnen de associaties en tussen de associaties onderling inzake een meer "rationeel onderwijsaanbod". Maatregelen zoals een systeem van mutatie tussen instellingen in het hoger onderwijs worden dringend, uiteindelijk dreigt het personeel weer het kind van de rekening te worden en dat is voor hen onaanvaardbaar
- het academisch personeel is in deze cao onvoldoende aanbod gekomen en daarom moet de overheid dringend nagaan hoe marktconform de verloning van deze categorie personeelsleden is
- het gebrek aan een duidelijke visie van de overheid betreffende kwaliteitsvolle loopbaan van het personeel in het hoger onderwijs is onaanvaardbaar en VSOA-Onderwijs zal niet nalaten om tijdens de duurtijd van deze cao hierop terug te komen
- de overheid moet dringend werk maken van het begin van een harmonisering van de personeelsstatuten in het hoger onderwijs
- de ziekteregeling voor de tijdelijke ATP personeelsleden in de hogescholen moet dringend conform geregeld worden met vergelijkbare categorie in ander onderwijsniveaus

Zij willen nogmaals met aandrang vragen dat de Vlaamse regering deze cao stipt en nauwkeurig uitvoert zoals een zorgzame ouder en dat zij prioritair werkt maakt van de uitvoering van eerdere cao's. De overheid kan enerzijds geen sociale vrede wensen en anderzijds haar engagementen niet uitvoeren. Zij menen dat dit zeker geen voorbeeld is van zorgvuldig bestuur. Ze verwijzen hier naar CAO I die ook niet wordt uitgevoerd zoals in het protocol is overeengekomen.