

Op het informeel overleg van 25 juni 2015 tussen de beheerders en de vakorganisaties heeft ACOD volgende tekst neergelegd. We geven hierbij de volledige tekst die werd neergelegd, maar hebben ter verduidelijking enkele voetnoten toegevoegd.

Tijdens de vorige vergadering werd gevraagd om een overzicht te geven van de aandachtspunten die voor elke vakorganisatie belangrijk zijn tijdens de lopende onderhandelingen in verband met de positie van de contractuele personeelsleden.

Deze tekst gaat niet in op de juridische aspecten van dit dossier. Hierover zal de UGent binnen de week een schrijven ontvangen vanwege de diensten van ACOD-nationaal.¹

De onderhandelingen lopen nu al meer dan twee jaar. Sinds de impasse enkele maanden geleden, waarbij de onderhandelaars die door het universiteitsbestuur gemandateerd waren² teruggedrukt werden, verlopen de gesprekken niet echt vlot. Het nieuwe onderhandelingsteam³ beperkt zich tot het overbrengen van standpunten in twee richtingen.

Om de onderhandelingen opnieuw vlotter te laten verlopen meent ACOD dat volgende zaken moeten gebeuren:

- De gesprekken moeten gevoerd worden door onderhandelaars die van het bestuur een ruim en effectief onderhandelingsmandaat krijgen. De huidige manier van werken waarbij er na elke onderhandelingsronde opnieuw bij andere personen of instanties moet worden afgetoetst is niet efficiënt. Er moet ruimte zijn om te onderhandelen tot er een globale oplossing wordt gevonden.
- De werkwijze waarbij het dagelijks bestuur⁴ zich vrijwillig onderwerpt aan schaduwkabinetten, die op arbitraire manier zijn samengesteld⁵, past niet binnen de cultuur van vertrouwen en transparantie aan onze universiteit en zorgt bovendien voor een egelstelling die leidt tot een impasse. Er moet een einde komen aan de sfeer van geheimzinnigheid en achterkamerpolitiek. Het dagelijks bestuur moet hierin haar verantwoordelijkheid nemen.

Deze elementen zijn belangrijk om de onderhandelingen opnieuw vlot te trekken.

We begrijpen dat een volledig akkoord over alle elementen in deze onderhandelingen niet mogelijk zal zijn vóór de zomer, maar we gaan er wel van uit dat er een principeakkoord kan worden gesloten dat de contouren bepaalt, en waarbij duidelijke en concrete engagementen voor toekomstige onderhandelingen vanaf het najaar worden vastgelegd. Dit is in het voordeel van zowel werkgever als werknemers. Het spreekt voor zich dat een eventueel tussentijds akkoord er maar kan komen indien alle aspecten van dit akkoord en

¹ Ook deze brief werd gepubliceerd op onze website: www.acod.ugent.be

² Dit onderhandelingsteam bestond uit de Academisch Beheerder (Koen Goethals) en de directeur DPO (Hugo De Vreese).

³ Aan het nieuwe onderhandelingsteam werd, naast de Academisch beheerder en de directeur DPO ook de Logistiek Beheerder (Jeroen Vanden Berghe) toegevoegd. Zij kregen van rector Anne De Paepe de opdracht om standpunten mee te delen en reacties door te geven.

⁴ Het gaat hier over rector Anne De Paepe bijgestaan door vicerector Freddy Mortier en de Academisch en Logistiek Beheerder.

⁵ Hoewel dit nooit expliciet gecommuniceerd is, kunnen we op basis van lekken en indiscreties van verschillende mensen in deze groep besluiten dat het gaat over:

- Een aantal leden van het Bestuurscollege: Gita Deneckere, Herman Van Langenhove, Stijn Baert, Betty Borgers en Siegfried Bracke. De ATP-vertegenwoordiger in het Bestuurscollege, Lorenzo Eecloo, werd niet uitgenodigd omdat hij een andere mening heeft over de richting waarin dit dossier uit moet.
- Eddy Omev

de tijdslijn van de verdere onderhandelingen duidelijk uitgeschreven zijn in een document waar alle partijen zich in kunnen vinden.

De voornoemde engagementen zijn voor ons:

- Er moet een pensioenplan komen voor alle contractuele personeelsleden. Het is onaanvaardbaar dat er nieuwe discriminaties in het leven zouden worden geroepen.⁶
- Er dient te worden voorzien in een ernstige tegemoetkoming voor het verleden. Hiervoor moet een formule worden uitgewerkt die rekening houdt met de periode gedurende dewelke de betrokken personeelsleden al aan de UGent tewerkgesteld zijn geweest. Het spreekt voor zich dat hier een substantieel bedrag voor moet worden uitgetrokken.
- Een substantieel deel van de contractuele personeelsleden zal niet de hele carrière volbrengen aan de UGent. Het huidige voorstel (dat overigens beperkt zou worden tot het ATP) gaat uit van een “groeiplan” waarbij een groot deel van de bijdragen enkel verworven wordt door personeelsleden die een groot deel van hun carrière aan de UGent kunnen blijven. Het voorstel moet worden bijgestuurd zodat ook personeelsleden die kortere tijd aan de UGent verbonden zijn van een degelijke opbouw van aanvullend pensioen kunnen genieten. Eventuele “gemiddelden” moeten berekend worden op basis van de effectieve personeelsbezetting. Er mag geen vertekend beeld worden gegeven op basis van een fictieve volledige loopbaan die in de praktijk wellicht nooit gerealiseerd wordt.
- Het contract van onbepaalde duur moet de standaard zijn bij de aanwerving van alle contractuele personeelsleden. Tijdens de onderhandelingen kan nog worden gesproken over eventuele – beperkte en duidelijk gedefinieerde – uitzonderingen. Alle huidige contracten moeten omgezet worden in contracten van onbepaalde duur.
- Er moet een duidelijke oplijsting komen onder welke omstandigheden en voorwaarden een contractuele tewerkstelling kan worden beëindigd. In het geval van financiële moeilijkheden moet prioritair werk worden gemaakt van inplacement. Indien dit echt niet mogelijk is, moet er overgegaan worden naar outplacement. In het personeelsbeleid dient hier proactief rekening mee te worden gehouden. Het is evident dat hiervoor blijvende investeringen in loopbaanbegeleiding nodig zijn voor de verschillende personeelsgroepen.
- De mogelijkheden voor interne mobiliteit moeten worden uitgebouwd. Vorming en begeleiding moeten ervoor zorgen dat dit een realiteit wordt. De interne selectie voor ATP-vacatures geeft ATP-leden meer mogelijkheden om effectief gebruik te kunnen maken van deze interne mobiliteit. Deze mogelijkheden moeten worden uitgebreid zodat alle contractuele ATP-leden kunnen deelnemen.
- De externe werving van nieuwe ATP-leden (ook voor contracten van bepaalde duur of vervangingscontracten) dient te gebeuren via een procedure die overheveling⁷ toelaat. Deze werving moet, zoals afgesproken, gebeuren in eigen beheer. De gebruikte selectiecriteria, diplomaveren en selectieproeven moeten relevant zijn voor de functie.
- Voor alle tijdelijke personeelsleden moeten dezelfde rechten op periodieke graadverhogingen worden voorzien als voor hun vaste collega's, onder dezelfde voorwaarden m.b.t. het vereiste aantal gunstige evaluaties. De huidige werkwijze waarbij een dergelijke salarisverhoging afhankelijk is van de goodwill of willekeur van de individuele budgethouders is niet verdedigbaar. Voor alle contractuele ATP-leden moet de functieclassificatie worden uitgevoerd, en voor alle WP-leden moet het voorziene loopbaanmodel effectief in de praktijk worden toegepast.

⁶ Er is een aantal keer gesuggereerd dat de overgrote meerderheid van het Wetenschappelijk Personeel geen aanvullend pensioen zouden krijgen.

⁷ Overheveling betekent dat het personeelslid dat daarvoor contractueel was, statutair vastbenoemd wordt. De voorwaarden hiervoor zijn decretaal vastgelegd.

- Middelen voor vervangingscontracten moeten worden gepoold⁸ zodat ook aan deze personeelsleden een contract van onbepaalde duur en een langetermijnperspectief kan worden geboden.
- Er moet eindelijk een goede oplossing komen voor de contractuele personeelsleden die naar aanleiding van de integratie zijn overgekomen vanuit de hogescholen. Deze personeelsleden moeten dezelfde rechten krijgen als hun collega's uit het integratiekader, inclusief het recht om over te gaan naar het universitaire kader, als contractueel of, indien mogelijk, als statutair.
- Een systeem van forfaitaire aanrekening voor elke klasse van contractueel personeel moet voorkomen dat er disincactives ontstaan t.a.v. het respecteren van de rechten van de betrokkenen.
- De effectieve functie-inhoud van WP-leden moet in kaart gebracht worden. Een aantal WP-leden zijn tewerkgesteld met het perspectief op een doctoraat maar andere WP-leden hebben een eerder uitvoerende rol in het kader van dienstverleningsprojecten of bij de algemene ondersteuning van het onderzoek. Postdoctorale WP-leden kunnen bezig zijn aan de uitbouw van een academische carrière, maar ze kunnen net zo goed sleutelfiguren zijn die functioneren als lab manager of coördinator van onderzoeksprojecten. Er moet worden nagegaan of een loopbaanbeleid voor al deze verschillende groepen wel op een uniforme manier kan worden gevoerd. Voor al deze groepen is een degelijk loopbaanperspectief op lange termijn noodzakelijk.
- Er moet op korte termijn een onderzoek komen naar de impact van het onzekere loopbaanperspectief van onderzoekers op hun jobtevredenheid en welbevinden.⁹

ACOD verwacht dat het bestuur vóór maandag 6 juli 2015 een antwoord geeft op bovenstaande vragen. Deze timing is belangrijk om voor de zomer het beoogde principeakkoord te kunnen sluiten. Zoniet zien wij ons genoodzaakt om onze bevindingen over de onderhandelingen in dit dossier kenbaar te maken aan het personeel.

⁸ gegroepeerd

⁹ Ondertussen hebben wij vernomen dat een dergelijk onderzoek werd gevoerd door ECOOM, op vraag van de Vlaamse Regering, maar dat de resultaten voorlopig niet vrijgegeven (kunnen) worden. We hopen dat deze informatie op korte termijn beschikbaar zal zijn.