

Statutarisering ATP UGent

Online personeelsvergadering

26 maart 2021



Enkele praktische afspraken

- Micro uitzetten aub
- Voor de duur van de presentatie zal de meeting worden opgenomen
- De slides worden achteraf doorgestuurd
- Plaats je algemene vragen in de chat
 - Deze worden halverwege en op het einde van de presentatie beantwoord
 - Indien meer info moet worden opgezocht dan wordt dit nagestuurd
- Neem voor vragen ivm je individuele dossier contact op via ACOD@UGent.be of 0494 99 10 49 (online afspraak mogelijk)

Inhoud

- **Wie is ACOD en wat doen we?**
- **Statutarisering**
- **Wie komt in aanmerking?**
- **Timing statutarisering**
- **Verschillen contractueel-statutair**
- **Wat als ik niet overhevelbaar ben?**
- **Vragen/discussie**

Wie is ACOD?

- **ABVV**
 - Socialistische vakbond
 - Alle sectoren, alle personeelscategorieën, ongeacht geslacht, nationaliteit, religie,...
- **ACOD**
 - Centrale voor openbare diensten binnen ABVV
- **ACOD UGent**
 - Officiële vertegenwoordiging ABVV aan UGent, open voor alle personeelsleden, ATP, ZAP, AAP, WP, bursalen, jobstudenten
 - Eén van drie representatieve vakbonden aan UGent (naast ACV en VSOA)
- Word lid via www.acod.ugent.be



Wat doet ACOD?

- **Belangenverdediging**
 - **Collectief:**
 - **onderhandelen over en actie voeren voor verdere verbetering van de arbeidsvoorwaarden aan UGent en – op Vlaams niveau – over alle universiteiten heen**
 - **Zo bracht ACOD het debat over deze statutariseringsoperatie in 2019 op gang ikv onze campagne UGent FF14, speelden wij een belangrijke rol bij de totstandkoming van dit voorstel, en gaven wij een protocol van akkoord op 25/02/2021 om met deze statutarisering te starten**
 - **Individueel:**
 - **Hulp en advies bij werkgerelateerde vragen en problemen**
 - **Bijstand van leden zowel intern als bij juridische procedures**

Statutarisering

- **Op vrijdag 12/03/2021 ging de RvB akkoord met de plan van aanpak om een aanzienlijk aantal structurele contractuele functies om te zetten naar statutaire functies**
 - Vast benoemde personeelsleden hebben op sommige punten betere arbeidsvoorwaarden dan contractuelen
 - Lagere personeelskost voor UGent (lagere RSZ-bijdragen + wegvallen kost AVP)
- **Wanneer mogelijk wordt het betrokken personeelslid vast benoemd zonder nieuwe vacature (= “overheveling”)**
- **Waarom nu pas mogelijk?**
 - Voorheen striktere beperking op aantal statutairen
 - Vanaf begrotingsjaar 2020 meer ruimte voor statutaire posities
- **Voor wie?**
 - Functie en personeelslid moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden
 - Niemand is verplicht om statutair te worden

Voorwaarden voor de functie

- **Twee voorwaarden voor structurele functie:**
 - Functie die inhoudelijk permanent van aard is
 - Permanente financiering beschikbaar voor deze functie
 - Wie reeds statutaire stoel inneemt
 - ATP-functies betaald op III (DSV) / IV (BOF) / V (“patrimonium”)
- **Wordt beoordeeld door centrale stuurgroep overheveling op advies van leidinggevende**
 - Individuele communicatie
 - Mogelijkheid om feedback te vragen en opmerkingen over te maken
- **Aantal functies komt (momenteel) niet in aanmerking**
 - Structureel karakter kan jaarlijks worden herzien ikv beleidsplannen
 - Keuze UGent ten laatste op moment wegvallen externe tijdelijke financiering

Deze functies (momenteel) niet

- **Functies betaald op projecten of kassen**
- **Onderwijsdidacticus, taallector en taalinstruuteur (bewuste keuze UGent)**
- **Functies verbonden aan internationale masteropleidingen (geen onderliggende structurele financiering)**
- **Technologietransferadviseurs TT, TE, TL (ATP met apart loopbaanmodel); IOF Business Developers en IDC-coördinatoren (WP met apart loopbaanmodel); kliniekhoofden FDI (WP)**
- **Datastewards (tijdelijke subsidiëring)**
- **Medewerkers regionale platformen (periodieke evaluatie werking, mogelijke stopzetting)**
- **Functies ikv Regeringscommissaris, Alliantie UGent-VUB, Associatie UGent (externe diensten)**
- **Contractuelen in vervanging van een ander afwezig personeelslid**

Individuele aanwervingsvoorwaarden

- **Men moet correct aangeworven zijn als ATP-lid aan UGent**
 - **Via openbare vacature (minstens 2 openbare publicatiekanalen)**
 - **Via een vergelijkende selectie waarbij de kandidaten zijn afgewogen tegenover het voor de functie vereiste profiel**
 - **Het volstaat niet om in de wervingsreserve te zijn opgenomen, men moet vervolgens effectief zijn aangeworven op een concrete functie (= logischerwijze een contractuele functie, aangezien men anders reeds statutair zou zijn)**

Drie mogelijke situaties

- 1. Externe aanwerving na invoering nieuw ATP-beleid 2016 => OK**
- 2. Aantoonbaar correcte externe aanwerving pre nieuw ATP-beleid => OK**
 - Er worden nog afspraken gemaakt hoe dit concreet kan worden aangetoond
 - Ondersteuning door aanwervende leidinggevende/dienst
- 3. Correcte externe aanwerving niet aantoonbaar => NIET OK**
 - Huidige tewerkstelling blijft ongewijzigd
 - Voor wie dit alsnog wenst is statutair worden enkel mogelijk via deelname aan een externe vacature
 - Ondersteunende maatregelen worden uitgewerkt
 - Verder overbruggen verschil arbeidsvoorwaarden contractuelen-statutairen

Timing statutarisering

- **3 fasen voorzien tussen nu en voorjaar 2022**
- **Gebaseerd op:**
 - **Vlotte beoordelingsmogelijkheid obv beschikbare dossierstukken**
 - **Vermijden van opsplitsen van bepaalde grotere groepen**
- **Timing van latere fasen onder voorbehoud van effectieve tijd nodig voor praktische uitvoering voorgaande fasen**
- **Statutarisering gebeurt niet met terugwerkende kracht (bvb voor contractuelen op statutaire stoel)**

Timing statutarisering: fase 1 van 3

- **Goedkeuring lijst door BC 30/04/2021**
- **Uitvoering tegen 1 juni 2021**
- **Voor wie is geworven sinds het nieuwe ATP-beleid 2016 en behoort tot een van volgende groepen:**
 - **Contractuelen op statutaire stoel**
 - **Contractuele ATP-functies op BOF**
 - **Contractuele ATP-functies op centrale middelen afdeling V**
 - **Contractuele onderwijsbegeleiders**

Timing statutarisering: fase 2 van 3

- **Goedkeuring lijst door BC 09/07/2021**
- **Uitvoering tegen 1 november 2021**
- **Voor wie is geworven sinds het nieuwe ATP-beleid 2016 en op specifieke centrale financiering is geworven (o.a. Pand, GUM, GUSB, investeringsplan, vlinders, ...)**
- **Voor wie is geworven vóór het nieuwe ATP-beleid 2016 en behoort tot een van volgende groepen:**
 - **Contractuelen op statutaire stoel**
 - **Contractuele ATP-functies op BOF**
 - **Contractuele ATP-functies op centrale middelen afdeling V**
 - **Contractuele onderwijsbegeleiders**
 - **Contractuele ATP-functies geworven op specifieke financiering (o.a. Pand, GUM, GUSB, investeringsplan, vlinders, ...)**

Timing statutarisering: fase 3 van 3

- **Start beoordeling dossiers wellicht midden 2021, tijdens uitvoering fase 2**
- **Verwachte afronding voorjaar 2022**
- **Voor wie behoort tot een van volgende groepen, ongeacht datum van werving:**
 - **Contractuelen DSV op afdeling III (= allen buiten Pand en GUSB)**
 - **Contractuele sprokkels**
- **Voor wie is geworven vóór het nieuwe ATP-beleid 2016 en behoort tot de contractuele ATP-leden geworven op het zogenaamde “niet-geaffecteerd patrimonium”**

Onderbreking

Beantwoorden vragen uit chat na eerste helft presentatie

Verschillen contractueel-statutair

- **Wie in aanmerking komt voor statutarisering moet geïnformeerde keuze kunnen maken**
- **Vele voorwaarden zijn gelijk voor beiden aan UGent, vooral ook dankzij nieuwe ATP-beleid 2016, o.a.:**
 - **Zelfde salarisschalen en functionele loopbaan**
 - **Zelfde verlofmogelijkheden**
 - **Zelfde evaluatie- en beroepsmogelijkheden**
 - **Zelfde mogelijkheden voor mutatie, bevordering, functieherclassificatie**
- **Toch zijn er nog een aantal verschillen**

Verschillen contractueel-statutair

Contractueel	Statutair
Eigen RSZ-bijdrage van 13,07% => iets lager nettoloon	Eigen RSZ-bijdrage van 11,05% => iets hoger nettoloon
>30 kalenderdagen ziekte => uitkering mutualiteit (= 60% begrensd loon, kan verder dalen bij langdurige ziekte)	666 ziektedagen met doorbetaling loon, daarna onderzoek mogelijk ikv medisch pensioen
Moederschapsbescherming, moederschapsrust, geboorteverlof, pleegzorgverlof, pleegouderverlof: geen (of max. 3 dagen) loon maar uitkering mutualiteit/RVA (60-82% van een al dan niet begrensd loon, soms forfaitair)	Loon doorbetaald tijdens moederschapsbescherming, moederschapsrust, eerste 10 dagen geboorteverlof (merk op: slechts 82% loon bij geboorteverlof na 10 ^e dag [begrensd loon], pleegzorgverlof en pleegouderverlof)
Ontslagmogelijkheid sterk beperkt sinds 2016, maar ontslag blijft mogelijk bij gebrek aan financiering, na implacement en mits correcte opzeg	Ontslag is enkel mogelijk na meerdere evaluaties onvoldoende of als tuchtstraf
<i>Pensioen = werknemerspensioen + AVP (oud of nieuw)</i>	<i>Ambtenarenpensioen</i>
Geen begrafenisvergoeding (en ook geen inhouding daarvoor)	Begrafenisvergoeding: begrensde laatste bruto-maandsalaris (=> inhouding 0,5% ambtenarenpensioen)

Voornaamste verschillen pensioen

- **Statutair:**
 - Ambtenarenpensioen wordt berekend op de gemiddelde wedde van de laatste 10 loopbaan jaren (meestal hogere weddes)
 - Verloven die worden beschouwd als dienstactiviteit tellen mee voor de pensioenopbouw tot een bepaald percentage (doorgaans 20%) van de effectieve prestaties
- **Contractueel:**
 - Werknemerspensioen wordt berekend obv de weddes van alle loopbaan jaren (zowel lagere in het begin als hogere later)
 - Verloven – ook indien dienstactiviteit – tellen niet allemaal evenveel mee voor het werknemerspensioen als voor het ambtenarenpensioen
- **Werknemerspensioen is lager dan ambtenarenpensioen, maar wordt voor contractueel ATP en WP aan UGent aangevuld met AVP:**
 - Oud AVP (pre 2016): doel om statutair pensioen te evenaren
 - Nieuw AVP (sinds 2016): kapitalisering van gestorte pensioenbijdragen (% loon)
 - Merk op: bij statutarisering behoudt men vooraf reeds opgebouwde AVP-rechten!

Voornaamste verschillen pensioen

- **Er is ook een verschil in voorwaarden voor minimumpensioen**
 - **Werknemerspensioen: 30j loopbaan als werknemer (+ bepaalde zelfstandige activiteiten) ⇔ ambtenarenpensioen: 20j loopbaan als ambtenaar**
 - **Het is mogelijk dat men bij overgang uiteindelijk in geen van beide stelsels voldoet aan de voorwaarden, MAAR of dit ook feitelijk een rol speelt hangt af van de individuele situatie**
 - **bvb individueel gemengd pensioen voor beide periodes samen kan op zich reeds hoger zijn dan die minima**

Aandachtspunten AVP

- **Oud AVP:**
 - **Wordt berekend volgens reglementair vastgelegde regels waardoor er een verschil is met het huidige feitelijke ambtenarenpensioen**
 - **Obv gesimuleerde fictieve loopbaan reglement**
 - **Obv fictieve gemiddelde wedde laatste 5j ipv laatste 10j loopbaan**
 - **Afwezigheden worden niet volledig op dezelfde manier gelijkgesteld**
 - **Werknemerspensioen + rente oud AVP kan individueel hoger uitkomen dan huidig werkelijk ambtenarenpensioen voor zelfde periode**
- **Merk op: er zijn een aantal manifeste fouten vastgesteld in de berekeningen en fiches van het oude AVP. Deze worden nu gecorrigeerd. Een nieuwe fiche met correct bedrag volgt**

Aandachtspunten AVP

- **Nieuw AVP:**
 - Men heeft keuze om opgebouwd kapitaal ineens te laten uitbetalen bij pensionering, of dit te laten omzetten in een pensioenrente
 - Tenzij bij korte levensverwachting na pensioen zal nieuw AVP doorgaans wel (soms aanzienlijk) minder gunstig zijn dan oud AVP of ambtenarenpensioen voor zelfde periode

Info + afwegingen bij keuze

- **UGent voorziet infopagina + tool om inschatting te maken van pensioenverschil**
 - **Obv data uit fiche Ethias (na herberekening oud plan), gegevens uit mypension, en simulatie statutair pensioen**
 - **Ondersteuning vanuit DPO**
- **Kiezen wat men individueel belangrijkst vindt: hoger pensioen, ziektedagen, zekerheid tewerkstelling, impact verloven op pensioen, ...**
- **Hou er rekening mee dat dit in principe een eenmalige overhevelingsoperatie is + niet voorspelbaar wat overheid in de toekomst zal doen met benoemingsmogelijkheid**
- **Vragen of twijfels? Contacteer uw vakorganisatie (ACOD@UGent.be)**

Wat als ik niet overhevelbaar ben?

- Er wijzigt niets aan de huidige tewerkstelling
- Indien men toch nog statutair wil worden, dan kan dit enkel door deel te nemen aan een externe vacature (= voorwaarde decreet Vlaamse overheid)
- Er worden in de komend maanden ondersteunende maatregelen uitgewerkt
 - Vermijden dat men voor eigen stoel moet solliciteren
 - Vermijden dat men moet overgaan naar andere functie
- Huidige denkpistes:
 - Generieke vacatures en/of bundeling van individuele vacatures
 - Ambtshalve mutatie in geval van selectie voor andere vacature
 - Daarnaast ook dienstvrijstelling voor deelname aan selecties, ...

En voor wie contractueel blijft?

- **We zetten onze inspanningen verder om de verschillen tussen contractueel en statutair weg te werken naar de voor het personeelslid meest voordelige voorwaarden**
- **Enkele concrete voorbeelden:**
 - **Uitbreiding van gewaarborgd inkomen bij ziekte**
 - **Management wil zich inzetten om hiertoe te komen**
 - **In de komende maanden worden in overleg met de vakorganisaties een aantal scenario's uitgewerkt tbv RvB**
 - **Uitbouw financieel beheer aan UGent => meer zekerheid**

Toekomstige dossiers ATP

- **Mobiliteit**
 - Vlottere interne mobiliteit ikv mutatie
 - Vermijden van zinloze vormen van testing
 - Reële mogelijkheden tot loopbaanontwikkeling en doorgroei
- **Reorganisatie ATP UGent**
 - Efficiëntere organisatie en informatiedeling
 - Bredere en meer diverse takenpakketten met groeipotentieel
 - Verdere uitbouw vervanging bij afwezigheden + aanpak werkdruk
 - Transparantie en actieve betrokkenheid
 - Professionele leidinggevenden
 - Oog voor de menselijke context bij hervormingen

Einde presentatie

Algemene vragen?

Plaats ze in de chat!

Individuele vragen?

- acod@UGent.be
- 0494/99.10.49

Sluit je aan bij ACOD

- Ledenbijdrage +/- €17/maand (verminderd met syndicale premie)
- Je steunt ons om verdere verbeteringen af te dwingen + je krijgt hulp bij individuele dossiers:
 - Advies en informatie bij vragen of problemen
 - Individuele bijstand tegenover leidinggevende en universiteitsbestuur
 - Juridische bijstand voor de rechtbank

Word lid via onze website www.acod.ugent.be

