

Dit wil zeggen dat er over heel wat zaken nog verder moet worden onderhandeld.

Het universiteitsbestuur heeft in juli een onderhandelingskalender opgesteld, die een groot aantal thema's behandelt die ACOD reeds herhaaldelijk op de tafel heeft gelegd. **Indien het bestuur effectief ernstig wil onderhandelen over deze punten, is het vanzelfsprekend dat ACOD zich in die onderhandelingen constructief zal opstellen.** In dit pamflet herhaalt ACOD nogmaals de belangrijkste onderhandelingspunten.

Aanvullend pensioen contractueel ATP

In de discussie over de hoogte van het aanvullend pensioen voor het ATP spreekt het bestuur momenteel **enkel over bruto-percentages**. Dit creëert onduidelijkheid. In een eventueel uiteindelijk akkoord is het voor ACOD essentieel dat de **netto-percentages** waarop de personeelsleden recht hebben vermeld worden.

ACOD is geen voorstander van het principe van het "groeiplan", waarbij de opbouw van de premie zeer sterk afhankelijk is van de anciënniteit. Hierdoor wordt een groot deel van de opbouw gereserveerd voor personeelsleden met vele jaren dienst, waarbij **personeelsleden die minder lang aan de UGent (kunnen) blijven een stuk minder krijgen** dan de gemiddelde premie over een volledige loopbaan.

Een substantieel deel van de contractuele personeelsleden zal niet de hele carrière volbrengen aan de UGent. 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**. Er mag **geen vertekend beeld** worden gegeven op basis van een **fictieve volledige loopbaan** die in de praktijk wellicht nooit gerealiseerd wordt.

Het gebruik van **anciënniteit** als zwaar doorwegend criterium in de opbouw betekent dat er duidelijkheid zal moeten komen over de **periodes die hierbij worden meegeteld en over welke gelijkstellingen er gelden**. Dit zal uitgeklaard moeten worden in de onderhandelingen. Het spreekt vanzelf dat **alle gewerkte periodes voor of aan de UGent hierbij moeten meetellen**, ongeacht het statuut.

Personeelsbeleid voor ATP

Het gebruik van contracten van bepaalde duur bij het ATP moet vermeden worden. Het bestuur stelt enkel dat een contract van onbepaalde duur "de norm" moet zijn. Dit is een zeer vage omschrijving. Het moet duidelijk zijn dat **contracten van bepaalde duur absolute uitzonderingen worden, en hun aantal dus sterk beperkt wordt**. Het kan niet de bedoeling zijn dat, zoals in het verleden, de uitzonderingen de regel worden.

De **externe werving van nieuwe ATP-leden** (ook voor contracten van bepaalde duur of vervangingscontracten) moet gebeuren via een procedure die overheveling toelaat. Deze werving moet, zoals afgesproken, steeds gebeuren in eigen beheer. De gebruikte selectiecriteria, diplomaveristen en selectieproeven moeten relevant zijn voor de functie.

Middelen voor **vervangingscontracten** moeten worden gepoold zodat ook aan deze personeelsleden een **contract van onbepaalde duur en een langetermijnperspectief** kan worden geboden.

De mogelijkheden voor **interne mobiliteit moeten worden uitgebouwd**. Vorming en begeleiding moeten ervoor zorgen dat dit een realiteit wordt. Eén van die mogelijkheden is de interne ronde voor ATP-vacatures, waarbij eigen personeel effectief de kans krijgt gebruik te maken van deze interne mobiliteit. **Deze mogelijkheden moeten worden uitgebreid zodat alle contractuele ATP-leden kunnen deelnemen.**

Pensioen en contracten onbepaalde duur voor Wetenschappelijk Personeel

Het contract van onbepaalde duur moet, ook voor het WP, de regel worden. Er kan onderhandeld worden over uitzonderingen, maar deze moeten duidelijk gedefinieerd en gemotiveerd zijn, alsook beperkt in de tijd. Wanneer niet meer voldaan is aan de uitzonderingsvoorwaarden, moeten de betrokkenen **automatisch een contract van onbepaalde duur krijgen**. Daarnaast moet er een duidelijk beleid komen dat bepaalt **onder welke voorwaarden een contract van onbepaalde duur kan worden opgezegd**.

Er moet een aanvullend pensioen komen voor alle **contractuele personeelsleden**, dus ook voor het WP, zowel binnen als buiten het eventuele (door het bestuur vooropgestelde maar nog uit te werken) onderzoekskader. **ACOD zal niet aanvaarden dat nieuwe discriminaties tussen verschillende personeelscategorieën in het leven worden geroepen.**

Het spreekt vanzelf dat er **overgangsmaatregelen** moeten komen voor het huidige WP. Daarbij moet worden vermeden dat medewerkers in aanloop van de nieuwe regeling ontslagen zouden worden.

Een akkoord over de principes rond deze punten zal een absolute voorwaarde zijn voor ACOD om akkoord te gaan met het afsluiten van het bestaande plan voor het toekomstig WP. Voor personeelsleden die nu in het huidige plan zitten verandert er niets: zij behouden hun huidig aanvullend pensioen.

Personeelsbeleid voor WP

Bij het opstellen van dit beleid zal rekening gehouden moeten worden met het **welbevinden van alle betrokken personeelsleden**. Het rapport dat ECOOM hierover binnenkort zal publiceren zal hier waardevolle input leveren.

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 werken aan de uitbouw van een academische carrière, maar ze kunnen net zo goed sleutelfiguren zijn die fungeren als labmanager 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 is een **sterke gelijkenis en overlap** tussen de opdracht die enerzijds door **WP-leden die onderzoek verrichten met het oog op het behalen van een doctoraat**, en anderzijds **bursalen en Assisterend Academisch Personeel**. Hiermee moet rekening gehouden worden bij de uitwerking van een loopbaanbeleid voor onderzoekers.

Een tegemoetkoming voor het verleden

Er moet worden voorzien in een **ernstige tegemoetkoming voor de niet-toegekende pensioenrechten uit het verleden**. Heel wat personeelsleden hebben jarenlang aan de universiteit gewerkt met herhaalde contracten van bepaalde duur, en hebben daardoor geen aanvullende pensioenrechten opgebouwd. **De UGent moet hier een tegemoetkoming voorzien, en hiervoor een substantieel bedrag in de begroting voorzien.**

Voor ACOD kan er pas een finaal akkoord komen als over al deze punten een onderhandelde oplossing wordt bereikt. We willen dat het bestuur snel de onderhandelingen terug opstart, zoals afgesproken.

Een nieuw personeelsbeleid aan de UGent... voor iedereen

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.**

Voor alle tijdelijke personeelsleden moeten dezelfde rechten op periodieke graad –en, salarisschaalverhogingen 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.

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 per klasse van contractueel personeel moet voorkomen dat er disincentives ontstaan t.a.v. het **respecteren van de rechten** van de betrokkenen.

De tijd dringt, ACOD wil het personeel grondig informeren

We menen dat de tijd begint te dringen, en dat de komende maanden **duidelijkheid** moet komen over waar we naar toe gaan. Een finale oplossing mag niet te lang meer op zich laten wachten.

We zien het als onze plicht als vakorganisatie het personeel grondig te informeren en te luisteren naar jullie bezorgdheden. Daarom organiseren we **personeelsvergaderingen aan de UGent**. De praktische informatie over waar en wanneer deze personeelsvergaderingen worden georganiseerd, vind je in het pamflet binnenin deze folder. Je kan alles ook nalezen op **www.acod.ugent.be**.

Tijdens deze personeelsvergaderingen zullen we meer informatie geven over de **stand van zaken in de onderhandelingen, en de standpunten van ACOD**.

We willen uiteraard ook horen wat jullie denken. We proberen immers nog meer zicht te krijgen op specifieke problemen waarmee mensen te maken krijgen door de manier waarop de UGent omgaat met contracten van bepaalde duur. Deze informatie kan ons helpen in de komende onderhandelingen.

Wij willen dat deze discussie niet beperkt wordt tot achterkamertjes, maar dat alle personeelsleden op de hoogte zijn. De personeelsvergaderingen die we organiseren **staan dan ook open voor alle personeelsleden van de UGent, ongeacht of ze zijn aangesloten bij een vakbond of niet**. Praktische informatie en data vind je in het pamflet in bijlage.

Iederéén die werkzaam is aan de UGent het recht om deel te nemen aan deze personeelsvergaderingen, ook tijdens de werkuren.

Uw aanwezigheid is belangrijk. We nemen als vakbond onze verantwoordelijkheid, maar **hebben ook jouw persoonlijke steun en inbreng nodig**.

Contacteer ons!

Wie onze **afgevaardigden** zijn en hoe je hen kan contacteren, kan je terugvinden op onze site <http://www.acod.ugent.be>

U kan ook steeds bij ons terecht per mail via ACOD@UGent.be

of telefonisch op het gsm-nr **0494 99 10 49**

Volg ons ook op twitter: [@ACOD_UGent](https://twitter.com/ACOD_UGent)

Het is mogelijk om in te schrijven op onze digitale nieuwsbrief via onze website <http://www.acod.ugent.be>

Op die manier blijft u op de hoogte van de evolutie van de huidige en toekomstige onderhandelingen aan de UGent, en van de standpunten die ACOD UGent hierbij inneemt. **U kan op onze website ook de formulieren voor lidmaatschap vinden!**

De **lokalen van ACOD UGent** bevinden zich boven Shoppingcenter Zuid. Ingang via: **Kuiperskaai 55F, 9000 Gent** (3^{de} verdieping, bel "vakorganisaties UGent") **Contacteer ons op voorhand indien je langs wil komen, dan maken we een afspraak!**

acod
UNIVERSITEIT GENT

Verantwoordelijke uitgever: Ivo De Decker, ACOD UGent, Kuiperskaai 55F, 9000 Gent – Editie September 2015

Feiten en cijfers

De discussie rond de contracten van bepaalde duur en de aanvullende pensioenen aan de UGent gaat over de personeelsleden die **met een arbeidscontract** aan de UGent werken. Het gaat hier vooral om **administratief en technisch personeel, wetenschappelijke medewerkers** en **postdoctorale wetenschappelijke medewerkers**, in totaal zo'n 2.100 personeelsleden.

Hierbij een overzicht waarin wordt aangegeven hoe lang deze mensen reeds aan de UGent werken.

	< 5 jaar	5 -10 jaar	11 - 20 jaar	>20 jaar	Totaal
ATP onbepaalde duur	51	105	61	141	358
ATP bepaalde duur	489	212	80	50	831
WP onbepaalde duur	2	15	25	11	53
WP bepaalde duur	447	281	94	29	851
Totaal					2.093

Een groot aantal personeelsleden werkt dus, onterecht, al jaren met opeenvolgende contracten van bepaalde duur aan de UGent!

Daarnaast bestaan nog andere personeelscategorieën, die buiten voorliggen discussie staan:

- **ZAP** (professoren): +/- 1300
- **AAP** (assistenten en doctor-assistenten): +/- 1300
- **Vastbenoemd ATP**: +/- 1200
- **Bursalen**: +/- 2100

ACOD Universiteit Gent is de socialistische vakbond voor alle personeelsleden van de Universiteit Gent, zowel voor **de onderzoekers en het lesgevend personeel**, als voor **het administratief en technisch personeel**.

Waarom lid worden van ACOD Universiteit Gent?

ACOD Universiteit Gent verdedigt jouw belangen als personeelslid. De vakorganisaties zijn de enige gesprekspartner tijdens de onderhandelingen met de overheid over onder andere **loon, loopbaan, werkdruk, arbeidsvoorwaarden, preventie en bescherming op het werk, werkgelegenheid, ...**, kortom alles wat je als werknemer aanbelangt. En hoe meer leden een vakbond heeft, hoe sterker ze staat tijdens deze onderhandelingen.

Onze vakbond ijvert voor en steunt op de onderlinge **solidariteit** tussen de personeelsleden. Onze leden maken ons sterk en zorgen dat wij de werkomstandigheden en -voorwaarden kunnen verbeteren voor alle personeelsleden, maar ook dat wij onze leden kunnen helpen die met individuele problemen kampen.

Als lid van ACOD UGent word je gegarandeerd geholpen, en help je zelf mee om ervoor te zorgen dat het voor jezelf en al je collega's op het werk goed blijft en beter wordt.

Lid worden kan via onze site <http://www.acod.ugent.be> of via onze afgevaardigden!

acod
UNIVERSITEIT GENT

INFORMEERT..

Aanvullend pensioen en contracten bepaalde duur: wat is de stand van zaken?

ACOD UGent informeert, en organiseert personeelsvergaderingen: zie binnenin

Met deze informatiebrochure wil ACOD UGent je grondig informeren over de stand van zaken in de onderhandelingen rond de aanvullende pensioenen en contracten van bepaalde duur aan de UGent. We willen er bij het bestuur op aandringen om snel een oplossing te voorzien voor deze problematiek, en willen uitleg geven bij de **standpunten die wij innemen tijdens de onderhandelingen**. We organiseren ook **personeelsvergaderingen**, waarop we met jou met open vizier de **discussie willen aangaan** over deze standpunten.

Aan de UGent, zowel bij het ATP als bij het wetenschappelijk personeel (WP), wordt **in grote mate gewerkt met opeenvolgende contracten van bepaalde duur, vaak meerdere jaren lang**. Van de bijna 2.100 VTE contractuele personeelsleden hebben er zo'n 1.700 (81%) een tijdelijk contract, sommigen tientallen jaren! Deze personeelsleden krijgen daarnaast te maken met een hele resem **discriminaties op het gebied van loopbaan en verloning**. Bovendien wordt hen **geen aanvullend pensioen** toegekend, in tegenstelling tot hun collega's met een contract van onbepaalde duur.

ACOD UGent pleit al verschillende jaren voor een oplossing voor deze personeelsleden, wiens situatie niet alleen sociaal onaanvaardbaar is, maar in veel gevallen ook illegaal. De onderhandelingen over deze oplossing liepen moeizaam, omdat er vanuit het bestuur zeer weinig ruimte werd gelaten om tot een evenwichtig akkoord te komen. Eind juli werd door het bestuur een voorstel gedaan dat als basis kon dienen voor nieuwe onderhandelingen vanaf het najaar, waarbij het engagement kwam om meer ruimte te laten in deze toekomstige onderhandelingen.

Voor ACOD is deze belofte van een nieuwe, betere manier van onderhandelen zeer belangrijk, en we zullen dan ook een constructieve bijdrage leveren. Tegelijkertijd willen we waakzaam blijven en vinden we het belangrijk dat alle personeelsleden van onze universiteit op de hoogte blijven van alle stappen in de onderhandelingen.

Nog geen akkoord, maar ruimte voor nieuwe onderhandelingen

Voorlopig is er dus nog geen onderhandelde oplossing bereikt, maar werden er door het bestuur in juli alvast enkele beloftes gedaan:

- **Er komt een aanvullend pensioen voor alle leden van het Administratief en Technisch Personeel van de UGent**. Dit aanvullend pensioen zal toegekend worden voor diensten vanaf 1 januari 2016. Het gaat om een plan waarbij de premie die de UGent betaalt per personeelslid meegroeit met de anciënniteit. De gemiddelde brutopremie voor iemand met een volledige carrière van 45 jaar zou gemiddeld 7% bedragen
- **Er komen onderhandelingen over een nieuw loopbaanmodel voor Wetenschappelijk Personeel en voor het ATP**. De precieze modaliteiten moeten nog bediscussieerd worden. Het bestuur wenst zich nog niet te engageren over een eventueel aanvullend pensioen voor het WP.
- **Er wordt onderzocht of er meer kan gewerkt worden met contracten van onbepaalde duur, vooral dan bij het ATP**. Ook hier moeten de precieze modaliteiten nog worden onderhandeld.

ACOD INFORMEERT... is het informatiebulletin van ACOD UGent.

In deze editie:

Aanvullend pensioen en beleid contracten bepaalde en onbepaalde duur aan de UGent: wat is de stand van zaken? Welke beloftes deed het bestuur, wat moet er nog onderhandeld worden? Wat vraagt ACOD?

ACOD UGent organiseert personeelsvergaderingen over deze materie! Praktische informatie: zie binnenin!

acod
UNIVERSITEIT GENT