

Nieuw ATP-beleid aan de UGent: aanvullende pensioenen en vaste contracten

ACOD UGent organiseert

PERSONEELSVERGADERINGEN

- **Maandag 19 september 2016: 12u:
Plateau-Rozier**
 - Auditorium M (Plateaustraart, 9000 Gent)
- **Maandag 19 september 2016: 15u:
Plateau-Rozier**
 - Jozef Plateauzaal (Plateaustraart, 9000 Gent)
- **Vrijdag 23 september 2016: 12u:
Campus Sterre**
 - S4, Auditorium B (Krijgslaan 281, 9000 Gent)

Iedereen die werkzaam is aan de UGent heeft het recht om deel te nemen aan deze personeelsvergaderingen, ook tijdens de werkuren. Je hoeft hiervoor geen verlof te nemen

Deze personeelsvergadering is toegankelijk voor iedereen die werkzaam is aan de UGent, ongeacht of je lid bent van een vakbond of niet.

AGENDA

NIEUW ATP-BELEID AAN DE UGENT

- **Wat betekent dit nieuwe ATP-beleid voor mij?**
- **Vanaf wanneer kan ik meedoen met interne ATP-vacatures?**
- **Heb ik recht op een vast contract?**
- **Heb ik recht op een aanvullend pensioen?**

NEEN AAN HET ASOCIAAL BESPARIINGSBELEID VAN DE REGERING MICHEL!

- **Nationale Betoging op 29 september**
- **Algemene Staking op 7 oktober**

**English summary
included on pages
4 & 5**

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

In deze editie:

**Akkoord over aanvullende
pensioenen en contracten
bepaalde duur aan de
UGent: wat staat er in voor
jou? p. 2**

**Berichtgeving rond
grensoverschrijdend
gedrag aan de UGent:
ACOD pleit voor een cultuur
van respect voor alle
personeelsleden p. 5**

**Zeg neen aan het asociaal
besparingsbeleid van de
regering Michel! Nationale
betoging op 29/9 en
algemene staking op 7/10
p. 6**

Akkoord over aanvullende pensioenen en contracten bepaalde duur aan de UGent: wat staat er in voor jou?

Op 1 juli 2016 heeft de Raad van Bestuur van de UGent de wijzigingen in het ATP-personeelsbeleid bekrachtigd die in het sociaal overleg tussen vakbonden en bestuur waren onderhandeld. In mei werd reeds een nieuw aanvullend pensioen voor het contractueel ATP goedgekeurd. Hiermee werden twee belangrijke stappen gezet om te komen tot een **oplossing voor de problematiek van de aanvullende pensioenen en de onwettige contracten van bepaalde duur**.

ACOD wil alle personeelsleden aan de UGent informeren over wat er beslist is. We organiseren ook personeelsvergaderingen om grondiger in te gaan op wat er verandert. In dit pamflet willen we de belangrijkste wijzigingen olijsten, en ook aangeven wat er volgens ACOD nog zou moeten verbeterd worden.

De onderhandelingen van de voorbije maanden gingen vooral over het ATP. De onderhandelingen over het personeelsbeleid van het contractueel **wetenschappelijk personeel (WP), inclusief over een aanvullend pensioen, zullen van start gaan in september 2016**.

Werving, interne mobiliteit en bevordering ATP

De wervingsprocedures voor ATP worden grondig hervormd. **Sinds 1 juli 2016 kunnen alle ATP-leden deelnemen aan de interne ronde**.

Alle nieuwe ATP-vacatures, zowel statutair als contractueel, zullen via dezelfde procedure verlopen. In een eerste fase krijgen alle ATP-leden van de UGent de kans om zich kandidaat te stellen. Dit geldt zowel voor statutaire personeelsleden als contractuelen, ongeacht het type contract (onbepaalde duur, bepaalde duur, vervangingscontract,...). Ook de kandidaten uit de wervingsreserve kunnen in deze fase hun kandidatuur indienen. Belangrijk hierbij is dat het huidige systeem van potentieelinschatting voor personeelsleden die willen bevorderen verdwijnt. Er wordt nagedacht over een nieuw systeem van een intern leertraject, dat meer afgestemd is op de werkpraktijk aan de UGent. Zo lang dit nieuwe systeem er niet is, kunnen alle ATP-leden die van job willen veranderen of bevorderen meedoen aan alle interne vacatures. Bij bevordering geldt wel dat men twee jaar in een functieklassse moet aangesteld zijn, alvorens men naar de functieklassse daarboven kan bevorderen.

Indien in deze eerste fase geen kandidaat werd geselecteerd, wordt de vacature extern opengesteld. In deze fase kan iedereen deelnemen die voldoet aan de vereisten van de vacature.

Alle nieuwe vacatures voor het ATP zullen via DPO moeten verlopen: een leidinggevende kan niet langer zomaar iemand aannemen zonder dat deze procedure werd gevolgd.

Dit moet leiden tot **meer objectiviteit in de selecties**, én het zal betekenen dat er ook veel meer jobs zullen beschikbaar zijn voor personeelsleden die intern op zoek zijn naar een andere functie. Het selectieproces zal georganiseerd worden door DPO, dure externe bureaus (zoals Hudson) worden in principe niet meer gebruikt.

Contracten onbepaalde duur en bepaalde duur

Contracten van onbepaalde duur ("vast contract") worden de norm, in de toekomst wordt het **gebruik van contracten van bepaalde duur tot een strikt minimum beperkt**. De enige uitzonderingen die overblijven zijn:

- één-op-één **vervangingen van een personeelslid** (vervangingscontract). Dit kan enkel indien je effectief hetzelfde werk doet als de persoon die je vervangt. Voor andere vervangingen ("sprokkels") wordt gewerkt met een contract van onbepaalde duur.
- gevallen die het reglement beschrijft als: "gedefinieerde, in de tijd eindige vermeerdering van werk waarbij de inzetbaarheid nadien binnen de UGent van de betrokken medewerker beperkt is".

Omzetting naar onbepaalde duur

De overgrote meerderheid van het contractueel ATP zal dus tewerkgesteld worden met een contract van onbepaalde duur. De contracten van de meeste ATP-ers die nu nog een tijdelijk contract hebben zullen in het najaar van 2016 omgezet worden naar een contract van onbepaalde duur: voor wie op dat moment reeds **twee jaar aan de UGent** werkt gebeurt dit sowieso, voor diegenen die hier korter werken bestaan een paar uitzonderingen. Het is wel de bedoeling dat de overgrote meerderheid van de tijdelijke ATP-contracten omgezet wordt. Mocht je contract toch niet verlengd worden, neem dan zeker contact op met je vakbond om na te gaan of het contract alsnog omgezet kan worden, en of je recht hebt op een opzegvergoeding.

Inschaling in correcte functieklassse en loonschaal

Heel wat tijdelijke ATP-leden hebben in de loop van de jaren **niet altijd kunnen meegenieten van de loopbaan** met automatische stijgingen in loonschaal. Bij de omzetting naar onbepaalde duur worden deze contracten herbekeken. Het loopbaanmodel dat voor statutair ATP en contracten van onbepaalde duur geldt, zal gevolgd worden. Indien ze in een **lagere loonschaal zitten, wordt deze verhoogd**. Bijvoorbeeld: een personeelslid dat begonnen is in functieklassse B, en na 16 jaar dienst nog steeds in de beginschaal 4.1 zit, zal meteen stijgen naar schaal 5.2. Deze wijziging gebeurt wel enkel voor de toekomst, niet voor het verleden. Hiermee wordt een belangrijke onrechtvaardigheid rechtgezet.

Lees verder op pagina 3

Indien deze personeelsleden in een **lagere functieklass**e werken dan die waarop ze op basis van de inhoud van hun functie recht hebben krijgen ze deze hogere functieklasse. DPO doet hierbij een voorstel, het personeelslid heeft het recht om gehoord te worden door de beoordelingscommissie, en kan eventueel in beroep gaan indien hij/zij meent dat de inschaling te laag is. Wil je hierbij ondersteuning, contacteer dan zeker je vakbond.

Werkzekerheid, ontslag en implacement

Een contract van onbepaalde duur biedt geen absolute garantie op tewerkstelling. Om te vermijden dat het nieuwe beleid een lege doos wordt, beperkt het nieuwe ATP-reglement de mogelijkheden voor ontslag van contractueel ATP tot de situaties die hieronder opgesomd worden:

- **Ontslag om functionele redenen:** als tuchtmaatregel bij ernstige feiten, of na meerdere slechte evaluaties. In deze gevallen worden de procedures die beschreven zijn in het reglement gevolgd, en is er mogelijkheid tot beroep. Zo wordt willekeur vermeden. Hiermee wordt deze procedure gelijkgetrokken met de werkwijze voor ontslag die ook voor statutaire personeelsleden geldt.
- **Het ontslag omwille van financiële redenen:** indien de vakgroep niet meer in staat is om het betrokken personeelslid te betalen, bijvoorbeeld wanneer gedurende een langere periode steeds minder projecten en andere inkomsten binnengehaald zijn. Ook hier zal een specifieke procedure gevolgd worden om willekeur te voorkomen. In dit geval zal implacement voorzien worden. Gedurende een periode van zes maanden zal actief gezocht worden naar een andere functie binnen de universiteit. Pas indien die zoektocht niet tot succes leidt, kan het personeelslid ontslagen worden, rekening houdend met de wettelijke opzegtermijnen.
- **Het ontslag in het kader van een sociaal plan:** indien de werking van een vakgroep zodanig geëvolueerd is dat het voortbestaan op lange termijn in het gedrang komt, wordt een diepgaand onderzoek ingesteld. Op basis daarvan kan een sociaal plan opgesteld worden. Dit plan moet onderhandeld worden met de vakbonden. Hierbij worden eerst alle andere mogelijkheden uitgeput (herscholing, implacement, ...), alvorens ontslag kan overwogen worden.

Aanvullend pensioen ATP

Aan alle contractuele ATP-personeelsleden **wordt een aanvullend pensioen toegekend**. De universiteit zal voor elke betrokkene maandelijks een bepaald percentage van het loon storten in een aanvullend pensioenfonds. Voor iemand met een loopbaan van 40 jaar bedragen die bijdragen gemiddeld over de loopbaan 6,59%. In de tabel hiernaast geven we een overzicht van deze percentages. Hierbij worden alle diensten aan de UGent meegeteld voor de anciënniteit, evenals een aantal gelijkgestelde perioden. De exacte modaliteiten van de berekening moeten nog uitgewerkt worden.

Dit aanvullend pensioen zal gelden voor alle contractuele **ATP-leden die er nu nog geen hebben**, en zal ook in de toekomst worden toegekend **aan alle nieuwe contractuele ATP-leden**.

Die **personeelsleden die nog in het oude pensioenplan zitten, blijven** hier recht op hebben: voor hen verandert er dus niets.

Anciënniteit	Bijdrage
0 - 4 jaar	4,5%
5 - 9 jaar	5,5%
10 - 14 jaar	6,5%
15 - 19 jaar	6,75%
20 - 24 jaar	7%
25 - 29 jaar	7,25%
30 - 34 jaar	7,50%
35 - 39 jaar	7,75%
40+ jaar	8%

Tabel: bijdragen aanvullend pensioen op basis van UGent-anciënniteit

Wat zijn de volgende stappen?

We zijn er als vakorganisaties van overtuigd dat deze wijzigingen een heleboel onrechtvaardigheden uit het verleden zullen wegwerken. Een aantal zaken zijn echter nog niet opgelost, en zullen nog verder onderhandeld moeten worden.

Voor het ATP ...

Voor het ATP zal er nog een oplossing moeten gevonden worden voor de niet-toegekende rechten voor het aanvullend pensioen uit het verleden. Zeker voor personeelsleden die lange tijd aan de UGent werkten, en niet meer in staat zullen zijn om de komende jaren in het nieuwe pensioenplan nog een degelijk pensioen op te bouwen zal een oplossing moeten gevonden worden.

Voor het wetenschappelijk personeel...

Een nieuw personeelsbeleid voor het contractueel wetenschappelijk personeel (WP) zal onderhandeld worden vanaf september.

ACOD blijft pleiten voor een **algemene verbetering van het statuut van WP**, zoals dat ook bij het ATP is verkregen. Onderzoekers moeten beter zicht krijgen op hun **carrièreperspectieven** binnen of buiten de UGent. Indien ze langere tijd aan de UGent blijven werken, moeten ze hier een echte toekomst krijgen, en een degelijk statuut. Een contract van onbepaalde duur moet ook voor onderzoekers de norm worden.

Onderzoekers die aangeworven worden om aan een doctoraat te werken **moeten de tijd en ruimte krijgen om effectief aan dat doctoraat te kunnen werken**: de tewerkstelling moet minstens 4 jaar duren. Een eventuele vroegtijdige beëindiging kan enkel op basis van een duidelijke evaluatieprocedure. Deze garantie moet ook gelden voor bursalen.

Daarnaast blijft ACOD ook pleiten voor een **aanvullend pensioen voor het WP**. Ook wetenschappelijke personeelsleden hebben recht op een leefbaar pensioen.

New ATP regulations and new policy for employment contracts for ATP has been approved by the board of governors of Ghent University

English summary

On July 1, the Board of Governors of Ghent University approved **new regulations regarding the ATP staff (administrative and technical staff) and a new way of working with contracts for the ATP**. These regulations offer a solution to a number of problems which we, as a trade union, have been denouncing for years. Below you can find the following information:

What will change?

- From now on **all ATP staff members** will be allowed to apply for internal ATP vacancies
- **Promotion** will no longer be dependent on aptitude and potential tests
- **Uniform selection procedures** for all ATP vacancies
- **Permanent contracts** ("contract van onbepaalde duur") will be offered as standard contracts to the ATP staff
- **Conversion to permanent contracts** for ATP staff members who are currently employed on temporary contracts
- Contractual ATP staff will have the right to benefit from the **new pension scheme** (aanvullend pensioenplan)
- The **conditions for a dismissal** of a contractual ATP staff member have been clearly determined

What are the next steps?

In the coming negotiations, ACOD will put the following elements up for discussion:

- A solution for the **illegitimate lack of pension rights in the past** for ATP
- Better working conditions for scientific staff as well: **permanent contracts** should be the rule, an **additional pension scheme** like the one for ATP,...
- Researchers doing a **PhD should be given enough time** (at least 4 years fulltime) to work on this PhD

These changes are the result of **long negotiations between the Board and the unions**. As trade unions we hope that other unsolved issues will be solved in the same constructive manner in the future.

This text is only a small summary. The full text on the new regulations for ATP-staff and the coming negotiations for scientific staff can be found at our website: <http://www.acod.ugent.be/>

Do you know your rights when working at the university, do you know what regulations apply to you?

As a foreign member of staff, it is sometimes difficult to know about your working rights or the applicable regulations. Some of the pertinent regulations are the same as those that apply to other members of staff, but others are dependent on, among other things, the type of funding (scholarship, employment contract, external funding, unfunded), or on the nationality of the person involved (e.g. whether there is a social security treaty with their country of origin). Information on these issues can primarily be obtained through UGent's official support services (see e.g. <http://www.ugent.be/en/work/a-z/overview.htm>). However, it is not always easy to know where to find the relevant material.

ACOD UGent is aware of the additional difficulties with which foreign colleagues are continually confronted. We want to provide specific information and answers to frequent questions in order to help you to understand your rights concerning your working conditions and social security status, and to make sure they are being respected. Our website is being updated to include a special section in English, devoted to guiding you through these issues. For example, on our website www.acod.ugent.be, you will find a scheme that outlines the most common working statutes for international PhD-researchers at the universities.

Is the information you are looking for not yet available on our website? Do you have any other work related issues? Do not hesitate to get in touch with us. You can also contact us if you are not a member of our union.

Website: <http://www.acod.ugent.be>
([where you can also register for our digital newsletter](#))
E-mail: ACOD@UGent.be
Phone: **0494 99 10 49**
Twitter: [@ACOD_UGent](#)

Do you want to join?

All staff at Ghent university can join our union, regardless of your statute (assistant, researcher, PhD-student, scholarship) or nationality.

As a member of ACOD Universiteit Gent, you will receive:

- an answer to your questions concerning your working status and the regulations, always keeping in mind your interests as an employee
- solicitation and trade union training ...
- mediation in a dispute
- assistance when you need to file an appeal against a UGent decision in matters related to your employment (e.g. when you receive a negative evaluation or when there is a chance that you will receive a formal sanction)
- legal advice and/or support when you confront UGent in court regarding employment related matters
- assistance with personal problems (through our separate branch, CODA)
- specialist help in completing your tax forms ...

You can join through our website www.acod.ugent.be

Berichtgeving rond grensoverschrijdend gedrag aan de UGent: ACOD pleit voor een cultuur van respect voor alle personeelsleden

Voor de zomer berichtten verschillende media over klachten rond seksuele intimidatie aan de UGent. Uiteindelijk heeft het universiteitsbestuur aangekondigd dat een externe commissie de machtsstructuren aan de UGent moet doorlichten en oplossingen moet formuleren. We zullen als vakbond actief meewerken met deze commissie.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk is slechts de ergste manifestatie van een veel breder probleem: een context van een sterk hiërarchische structuur waarbij bepaalde leidinggevenden een te grote macht hebben over het hele verdere verloop van de carrière van bepaalde van hun medewerkers, soms zelfs tot buiten de UGent.

Dat kan leiden tot een ongezonde structuur waarbij machtsmisbruik kan ontstaan. Slachtoffers krijgen soms het gevoel dat ze nergens terecht kunnen met hun verhaal, of dat het neerleggen van een klacht een impact kan hebben op hun verdere loopbaan binnen de UGent of daarbuiten. Om daar tegenin te gaan is een vergaande mentaliteitswijziging nodig over de manier van leidinggeven aan de UGent. ACOD heeft deze discussie al herhaaldelijk opgebracht: zo pleiten we al een aantal jaar voor een degelijke opleiding voor leidinggevenden, waarin welzijn, respectvol omgaan met personeelsleden, diversiteit,... centraal staan. Uiteraard toont een meerderheid van personeelsleden, en ook van de leidinggevenden, dit respect voor hun collega's: het is slechts een minderheid bij wie deze problematiek opduikt. Maar ook die minderheid aan gevallen zijn onaanvaardbaar.

De UGent moet een voortrekker worden in het bespreekbaar maken van deze problemen, en een cultuur creëren waarbij situaties van grensoverschrijdend gedrag kunnen besproken worden zonder risico's voor de slachtoffers. Betrokkenen mogen niet het gevoel krijgen dat de problemen worden genegeerd. Er moet ook werk gemaakt worden van een context waarin personeelsleden die met dergelijke problemen geconfronteerd worden hierover kunnen spreken zonder te moeten vrezen voor gevolgen. Het bestuur moet ook duidelijk maken dat zij niet akkoord gaat indien anderen deze problemen weglachen of minimaliseren.

Waar kan ik terecht bij problemen?

Aan de Universiteit Gent bestaan een aantal contactpersonen waarbij personeelsleden met diverse meldingen rond grensoverschrijdend gedrag op het werk terecht kunnen, zowel seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten, intimidatie door een leidinggevende of collega's, of gelijk welke situatie die het moeilijk maakt om je werk in een vertrouwelijke en correcte omgeving te kunnen doen. In de meeste gevallen kan je bij deze contactpersonen ook terecht voor een vertrouwelijk gesprek, zonder dat je verdere formele en informele stappen moet overwegen.

Personeelsleden die echter liever met iemand van ACOD over dergelijke problemen spreken, zijn altijd welkom. Je kan met ons contact opnemen via ACOD@UGent.be, of via één van onze afgevaardigden via acod.ugent.be. Wij kunnen je dan advies geven over eventuele verdere stappen. Belangrijk is echter dat ACOD nooit verdere stappen zal ondernemen indien je dat niet zelf wenst: je kan dus ook altijd bij ons terecht voor een vrijblijvend vertrouwelijk gesprek.

Media reports on harassment at Ghent University: ACOD asks for a culture of respect for all staff

Recently, several media reported on cases of sexual harassment at Ghent University. These cases are only the worst manifestation of a larger problem: a strong hierarchic structure at the University, where some people in leading positions have too much influence over all aspects of the careers of their staff, even outside the university.

This can lead to an unhealthy situation of abuse of authority. Victims sometimes get the feeling they have no place to go with their story, or that pressing charges can have negative consequences for their further career. Therefore, a strong change of mentality is needed in how leadership is conceived at the University. ACOD repeatedly called for a training program for staff in leading positions, in which wellbeing of staff, respect for all types of staff and diversity are central themes. Of course, a majority of staff, including those in leading positions, show respect for their colleagues: problems only occur with a minority of them. But even this small number of cases is unacceptable.

Ghent University should be a frontrunner in addressing these issues. A culture must be installed in which harassment and bullying can be tackled without consequences for the victims. The university management should make clear it will not accept that those issues are ridiculed or minimised by anyone at the university.

Who can I contact when confronted with problems?

Staff that are confronted with bullying, harassment, or with any situation that makes it difficult to do your work in a correct and comfortable way, can contact the ombudsperson at the faculty level, or the confidential persons (vertrouwenspersoon) at the central level. In most cases, you can ask them for a confidential conversation, even without starting any further formal or informal procedures.

If you would feel more comfortable discussing the issues you may encounter with someone from our union ACOD, we are always ready to receive you, even if you are not a member. You can contact us at ACOD@UGent.be, or through one of our union delegates (listed at acod.ugent.be, or contact details on page 4 of this leaflet). We can advise you on further steps you can take, but we will not take any further actions if you don't want this yourself: you can also just contact us for a confidential conversation.

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**

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 2016

Zeg neen aan het asociaal besparingsbeleid van de regering Michel!

Nationale betoging: 29 oktober 2016 - Brussel
Algemene staking: 7 oktober 2016

ACOD roept alle personeelsleden aan de UGent op om deel te nemen aan deze acties!

Op 7 oktober zal het exact twee jaar geleden zijn dat de rechtse regering Michel aan de macht kwam. Een vrolijke verjaardag zal het niet worden: **de regering Michel is de meest asociale besparingsregering in decennia**. Een regering die de belangen van de rijksten en van de grootste bedrijven verdedigt, ten koste van de meerderheid van de bevolking. Tegelijkertijd voert de Vlaamse regering van Geert Bourgeois hetzelfde antisociale besparingsbeleid door op Vlaams niveau.

Een indexsprong die een aanval was op onze lonen. Aanvallen op de pensioenen, vooral in de openbare sector. **Harde besparingen op openbare dienstverlening**: besparingen op openbaar vervoer terwijl de mobiliteitsproblemen toenemen, besparen op gezondheidszorg, onderwijs, kinderopvang,... Snijden in uitkeringen, drastisch inperken van de mogelijkheden om arbeid en gezin te combineren zoals loopbaanonderbreking. Deze regering doet haar uiterste best om dag na dag haar asociale karakter te tonen.

En alsof het nog niet genoeg was, besloot de regering bij monde van minister Kris Peeters in april dit jaar er nog een schepje bovenop te doen: **opnieuw besparen op onze pensioenen**, terwijl de Belgische wettelijke pensioenen al tot de laagste in Europa behoren. Tegelijkertijd ook een **ongeziene aanval op de 8-urendag en de 38-urige werkweek: de wet Peeters** die in de rust van de zomervakantie stiekem verder werd uitgewerkt voorziet nieuwe mogelijkheden voor werkgevers om hun werknemers te verplichten tot langere werkdagen en werkweken, zonder compensatie. Werkdagen van 11 uur, werkweken tot 45 uur, in sommige gevallen zelfs 47,5 uur of 50 uur. Overuren zonder compensatie. Compensaties voor nachtwerk die verlaagd worden. Werknemers **met flexibele uren zullen slechts één dag op voorhand** moeten verwittigd worden wanneer ze precies moeten werken. **Interimcontracten van onbepaalde duur**, die sterk lijken op de beruchte Zero-hour contracts in het Verenigd Koninkrijk, waarbij werknemers met handen en voeten gebonden zijn aan hun werkgever, maar zonder garantie op werkuren of loon. Dit soort contracten is ook schering en inslag bij de Britse universiteiten. Kris Peeters, het "sociale gelaat van deze regering" heeft zijn masker laten vallen.

Deze regering toont aan dat ze niet zal stoppen tot ze daartoe gedwongen wordt. De sociale acties eind 2014, de nationale betoging en de decemberstakingen, zorgden er voor dat de regering op haar grondvesten daverde, en begon te twijfelen. Zodra de druk van de sociale strijd echter iets ging liggen, ging de regering keihard door met haar asociale beleid. We moeten via sociale strijd opnieuw de context creëren waarin het sociale afbraakbeleid van deze regering kan gestopt worden.

Daarom wordt in gemeenschappelijk vakbondsfront op **donderdag 29 september 2016 een nieuwe nationale betoging georganiseerd in Brussel**. Praktische afspraken volgen nog, maar geïnteresseerden die willen meegaan kunnen zich melden via acod@ugent.be, we houden u dan op de hoogte van de praktische modaliteiten. Leden van ACOD krijgen een gratis treinticket om deel te nemen aan deze acties.

Op vrijdag 7 oktober, de "verjaardag" van deze regering, volgt een algemene staking. Ook ACOD UGent zal hieraan deelnemen. We roepen alle personeelsleden van de UGent op om die dag het werk neer te leggen. Wil je deelnemen aan deze acties: contacteer ons via acod@ugent.be, of volg ons via www.acod.ugent.be!