

Universiteit Gent, januari 2012

*Aan de personeelsleden van de UGent,*

Beste medewerker,

Dit is de nieuwjaarsbrief van de ACOD Universiteit Gent.

We verkennen hoe we in onze sociale strijd voor de werknemers van de UGent vooruit gaan en wat we op het programma hebben. We geven aan waar we voor staan en wat we met al onze inspanningen en die van alle medewerkers, die ons in deze instelling helpen en steunen, willen bereiken.

Wij blijven streven naar een **gelijkwaardige behandeling** van alle personeelsleden. Aan de UGent werken mensen in tal van statuten en arbeidsovereenkomsten. We hebben voor de gelijkwaardigheid al heel veel bereikt in gelijkschakeling, ook wat betreft pensioen, maar doorn in het oog blijft de situatie van de personeelsleden met een **arbeidsovereenkomst van bepaalde duur** en van die met een **vervangingscontract**. Ondanks concrete voorstellen van de ACOD en herhaalde beloftes tot op het bestuurscollege om hun gelijkwaardigheid te onderhandelen vóór eind 2009, cumuleren tot vandaag honderden medewerkers jaar na jaar onzekere tewerkstelling met het ontbreken van elke loopbaan en een totaal gebrek aan een billijke pensioenregeling. De UGent blijft hier een ivoren toren, negeert dat in de meeste gevallen de contracten van bepaalde duur ondertussen onbepaalde duur geworden zijn en blijft deze medewerkers als ‘derderangsmedewerkers’ behandelen. Wij eisen arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, voor het ATP opname van deze medewerkers in de functieclassificatie en voor allen het extra-legaal pensioen. Dit jaar plant de ACOD naast haar huidige steun aan personeelsleden in juridische betwistingen ook effectieve acties om het tij eindelijk te keren.

Ook **praktijkassistenten** zijn als eeuwig ‘tijdelijken’ verstoken van een ernstige pensioenregeling. De ACOD ijvert ook hier op alle fronten voor een oplossing voor werkzekerheid en pensioen. Voor **AAP** werd op initiatief van de ACOD eindelijk een decretaal vereiste beroepsprocedure ingevoerd.

Wij blijven streven naar permanente vooruitgang van het **personeelsbeleid**. Voor het **ZAP** ontwikkelde de UGent in 2011 een meer rechtvaardige en op betere kansen gerichte loopbaan met echte bevorderingsmogelijkheden. Voor het **ATP** bleven vele wensen onvervuld. Wij hebben nog steeds geen eigen aanwerving en selectie en blijven dit duur uitbesteden. Externe inschattingsproeven blokkeren doelloos billijke bevorderingsmogelijkheden en van loopbaanbegeleiding is hoe dan ook geen sprake. Wij blijven ijveren voor het volledig intern organiseren van werving en selectie, voor onthaal en vorming, voor loopbaanbegeleiding, voor betere doorgroeimogelijkheden, kortom: voor meer kansen op ontplooiing en duurzame tewerkstelling.

**Telewerk** moet helpen om plaatsgebrek te compenseren, mobiliteit te bevorderen en tijdverlies te beperken; in betere, rustiger omstandigheden te werken; gezin en werk beter te combineren. Ook al

werken vandaag vele medewerkers, meestal academisch personeel, uit noodzaak thuis, toch komt een regeling van de UGent niet van de grond. Wij blijven ijveren voor het zo vlug als mogelijk georganiseerd en sociaal invoeren van telewerken.

Wij ijveren voor **schoonmaak en onderhoud in eigen beheer**. Voor de UGent wordt schoonmaak en onderhoud door externe firma's onbetaalbaar maar daar doen hun medewerkers geen voordeel aan. In eigen beheer organiseren betekent meer gelijkheid voor de medewerkers, betere arbeidsvoorwaarden, meer betrokkenheid, het betaalbaar en doelbewust plannen van onderhoud en hygiëne.

**Preventie en Bescherming op het Werk** blijft een hoofdplicht van de ACOD op het terrein. ACOD zal blijven inzetten op veilig en comfortabel werken. Een globaal en een jaarlijks actieplan waarbij de UGent zich tot acties en financiering verbindt, blijft hoogst belangrijk.

Elk ongeval is er één teveel en elk risico moet ontdekt en afgeschermd worden. Werkplaatsbezoeken alleen kunnen dit gezien de omvang van de instelling en de momentopname niet verzekeren. We blijven met alle middelen achter ons voorstel staan om het UGent-personeel nauwer te betrekken bij de veiligheid van zijn werkomgeving door op alle universitaire sites **veiligheidsverantwoordelijk** aan te stellen. Mits goede opleiding moeten zij de ogen en de oren zijn voor preventie en bescherming.

Op 1 oktober 2013 integreren 'academische opleidingen' van de Hogeschool Gent, van de Hogeschool West-Vlaanderen en van de Arteveldehogeschool in de Universiteit Gent. We ontvangen een massa studenten en personeel. Dit jaar wordt deze beweging voorbereid. De ACOD ijvert voor een zo groot mogelijke **integratie** zodat we allen gelijke kansen en een gelijkwaardige loopbaan kunnen garanderen.

UGent-medewerkers zullen in de heel nabije toekomst de gevolgen ondervinden van de **pensioenhervormingen** die de regering eind 2011 invoerde. Wij hebben getracht deze hervormingen zowel voor statutair ATP en ZAP als voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst klaar en duidelijk in de tekst "Wat zijn de gevolgen van de pensioenhervormingen voor de personeelsleden van de UGent" te verwoorden. Wij schrijven ons in voor elke actie die de huidige sociale afbraak bestrijdt. Tekst en acties op <http://www.ACOD.UGent.be>.

Dit jaar onderhandelen we over **CAO IV van het Hoger Onderwijs (2012-2014)**. Wij eisen onder meer een verhoging van de eindejaarspremie (naar analogie met de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap) en maatregelen ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden, zowel op vlak van verloning als kwalitatieve verbetering van de werkomstandigheden. We zullen hieromtrent onze leden contacteren en berichten op onze website.

Naast dit collectief engagement blijft de ACOD individuele service verlenen aan haar leden. Als je nog niet bij ons aangesloten bent, dan kan je lid worden langs de website. Het kost je netto zo'n 6 euro per maand om een persoonlijk en belangrijk aandeel te leveren in ons solidariteitsstreven en veel mogelijk te maken.

Laat ons samen daadwerkelijk streven naar vooruitgang en welzijn.

Wij wensen je een bewogen en intens 2012 !

het ACOD-team Universiteit Gent