

Besparingsplannen en hervormingen UGent: stand van zaken + toekomst

Hybride personeelsvergadering

Donderdag 19 oktober 2023



Enkele praktische afspraken

- **Micro uitzetten aub**
- **Vragen en discussie na de presentatie**
- **Presentatiegedeelte wordt opgenomen, vragen en discussie niet**
- **Presentatie wordt achteraf verspreid samen met link naar opname**
- **Vragen achteraf ook nog mogelijk per mail of telefonisch (contactgegevens op einde presentatie)**

Inhoud

- **Toestand sociaal overleg UGent**
- **Besparingsplannen**
- **“HR-instrumentarium”**
- **“Hervorming” CA**
- **Personeelsbeleidsplannen 2024 e.v.**
- **Andere dossiers**
- **Reactie?**

Toestand sociaal overleg UGent

- **Overleg en onderhandelingen lijken op vele vlakken inhoudelijk vast te lopen**
- **Veel overlegmomenten, maar in vele dossiers geen bereidheid bij bestuur om over belangrijke discussiepunten naar een compromis te zoeken**
- **Technische verduidelijkingen of rechtzettingen worden gezien als “toegevingen” door bestuur**
- **Er worden onwaarheden verkondigd (cf. “procesanalyses” als basis van 123 VTE)**
- **Bestuur respecteert eigen protocollen niet (niet onderhandelde amendementen RvB, uitvoeren van niet-akkoorden en niet-uitvoeren van akkoorden, ...)**
- **Systematische pogingen tot uitholling van bestaande rechten (beleid contractuelen, functieherclassificatie, ...)**
- **Jullie inbreng is essentieel om ons standpunt te kunnen bepalen in reactie hierop**

Besparingsplannen

- **Aantal besparingsmaatregelen sinds POC van mei on hold op vraag van de vakorganisaties**
 - Volgens het bestuur zijn er voor 1,5 miljoen euro aan maatregelen on hold geplaatst, en werden voor 8,2 miljoen euro aan maatregelen uitgevoerd
 - Afspraak om eerst zicht te krijgen op volledige financiële plaatje of deze wel nodig zijn, en of er geen alternatieven zijn
- **Eerste informeel overleg over deze “on hold”-lijst vond plaats op dinsdag 03/10/2023**
- **Bestuur noteert argumenten vakorganisaties, maar indruk dat men met zo goed als al deze maatregelen gewoon wil verdergaan**
 - Vb: op POC 12/07/2023: voorstel schrapping Sportnamiddag (30.000 euro/j)
- **Bestuur voert ook geen ernstige inhoudelijke discussie over voorgestelde alternatieve maatregelen**
 - Bvb schrappen onnodige en soms zelfs onreglementaire uitgaven, schrappen individuele potjes en “hobbyprojecten”, inscourcen uitbestede taken, ...
- **Maar dit is bovendien nog niet alles ...**

Besparingsplannen

- 1. UGent krijgt jaarlijks 6 miljoen euro bij vanaf 2024, MAAR ipv besparingen te schrappen wil het bestuur dit gebruiken om de voorziene verhoging van de overhead te verminderen en op termijn mogelijks zelfs te schrappen**
 - In de feiten gaat deze 6 miljoen dus grotendeels naar dat beperkte aantal kassen die al het meest gevuld zijn
- 2. Er werd bovendien een uitgave goedgekeurd tbv de vakgroep van de rector die het tekort op langere termijn met 830.000 euro per jaar doet stijgen (plus meerdere miljoenen euro extra eenmalige uitgaven in de eerstvolgende jaren)**
 - Ook hier gaan deze middelen naar zij die al het best begoed zijn binnen de universiteit
- 3. Een foutieve berekening van de personeelskosten levert nog een marge op tot 750.000 euro**
- 4. Totaal van besparingen: afspraak was bij te stellen naar 30 miljoen euro, vandaag begroot op 33 miljoen**

DUS in totaal zou zo'n 7,5 miljoen euro of zelfs 10,5 miljoen kunnen worden ingezet om het aantal te schrappen jobposities te verminderen en/of andere asociale besparingen te schrappen

Besparingsplannen

- **Wat betekent 7,5 miljoen euro concreet?**
 - 1,5 miljoen euro om de asociale besparingsmaatregelen die on hold staan definitief af te voeren
 - 6 miljoen euro om het aantal jobs dat zou moeten verdwijnen te beperken:
 - Van 123 VTE naar 72 VTE in de CA (of +/- van 160 jobs naar 100 jobs)
 - En van 82 VTE naar 49 VTE in de Faculteiten (of +/- van 100 jobs naar 60 jobs)
 - Hiermee kunnen dus 84 VTE of zo'n 100 jobs worden gered!
- **MAAR in plaats hiervan wil dit bestuur deze middelen blijkbaar geven aan de rijkste groepen binnen onze universiteit ...**

Besparingsplannen

- **Daarnaast worden onduidelijke verhalen opgehangen over nog verder toegenomen uitgaven die het tekort tegen 2027 nog verder zouden doen oplopen met zo'n 10 miljoen euro**
- **Ook kondigt men aan dat er elk jaar een nieuw besparingsplan zal worden uitgewerkt**
- **Het eerstvolgende besparingsplan zou er wel pas komen binnen 2 jaar**
- **We stellen vast dat de volgende besparingsplannen dus in de kast blijven tot na de eerstvolgende rectorverkiezingen?**

“HR-instrumentarium”

- **Informeel overleg sinds juni 2023**
- **Onderhandelingen gestart op POC 12/10/2023**
- **Bestuur wil onderhandelingen afronden op POC 23/11/2023**
- **Focus op wervingsstop en interne verplaatsingen**
- **Nog veel vragen en onduidelijkheden over o.a. toepassingsgebied en concrete werkwijze**
- **Incentives voor vrijwillig afvloeien heel beperkt**
- **Tot op heden geen vormen van gedwongen ontslag uitgewerkt**

“HR-instrumentarium”

- **Selectieve wervingsstop**
- **Ambtshalve mutatie**
- **Incentives voor vrijwillige afvloeiingen**
 - **Halftijds verlofstelsel met toeslag**
 - **Permanente reductie met toeslag**
 - **Zo vroeg mogelijk op pensioen (met voorafgaande vrijstelling)**
 - **Premie bij vrijwillig ontslag**
 - **Detacheren naar andere werkgever**

“HR-instrumentarium”

- **Selectieve wervingsstop**
 - **Wie?**
 - Van toepassing binnen CA (begroting I/III/V)
 - Formeel niet binnen faculteiten maar in feite analoge aanpak via jaarlijkse personeelsbeleidsplannen met beperkter te vinden bedrag
 - **Wat?**
 - Bij functies die vrij komen door vertrek functiehouder gebeurt (meestal) geen nieuwe aanwerving
 - In eerste instantie interne taakherverdeling => in 2024 slechts 1/3 vervangen binnen elk toekomstig “departement”
 - Vervolgens intern geschikte kandidaat vinden (al dan niet via ambtshalve mutatie, zie verder)
 - Voor beperkt aantal functies kan toch externe werving gebeuren

“HR-instrumentarium”

- **Selectieve wervingsstop**
 - **Problemen**
 - Hoe vermijdt men dat de werkdruk stijgt in CA en/of faculteiten?
 - Basis voor keuzes in BP waarom sommige functies wel en andere niet (intern/extern) heringevuld worden?
 - Ook in DSV hoewel strikt genomen buiten besparingsoefening?
 - Onduidelijk waar de uitholling van de dienstverlening van de maaltijdvoorzieningen zal stoppen?

“HR-instrumentarium”

- **Ambtshalve mutatie**
 - **Wie?**
 - Van toepassing binnen CA (niet bij DSV) bij de departementen in overtal
 - **Wat?**
 - Verandering van functie-inhoud van het personeelslid door beslissing van het bestuur
 - dus ook voor wie niet gekandideerd heeft en geselecteerd is voor een vacante positie
 - Onder voorwaarde van inhoudelijke fit met nieuwe functie-inhoud
 - Behoud van loonvoorwaarden en eventuele functiegebonden vergoedingen
 - In eerste instantie op vrijwillige basis (= met akkoord van personeelslid), maar verplichting zonder akkoord kan
 - Beslissing door commissie: dir. DPO, beide beheerders, en decaan/directeur van ontvangende entiteit
 - Ontvangende entiteit moet personeelskost gedurende bepaalde periode niet betalen (max. 24m, tot 1/1/2027)

“HR-instrumentarium”

- **Ambtshalve mutatie**
 - **Problemen**
 - **Voorgestelde aanpak nog steeds niet duidelijk:**
 - **Voorrang voor kandidaten uit departementen in overtal? Zo ja, hoe en op welk moment? Het kan niet de bedoeling zijn dat daarbij de bestaande principes van gelijke toegang tot de vacatures in het gedrang komen.**
 - **Wil men personeelsleden verplichten zonder akkoord ook als er elders geschikte kandidaten zijn die wel naar de functie willen overgaan?**
 - **Hoe objectief bepalen wie uit het departement in overtal met/zonder akkoord naar een andere functie moet?**
 - **Hoe zal men beoordelen of er een inhoudelijke fit is of niet?**
 - **Men creëert problematische werksituaties bij verplichte mutatie zonder akkoord**
 - **Aanpak werkdruk in departement waar men vertrekt blijft ook in deze situatie onduidelijk**

“HR-instrumentarium”

- **Incentives voor vrijwillige afvloeiingen**
 - **Staan open voor alle ATP-leden aan UGent die aan de voorwaarden voldoen, dus zowel CA als faculteiten, en over alle financieringsbronnen heen**
 - **Vrijwillige keuze personeelslid om al dan niet gebruik te maken hiervan**
 - **Combinatie incentive met verplicht zo vroeg mogelijk op pensioen**
 - **Beperkte periode om in te stappen (maar periode eventueel verlengbaar bij latere beslissing universiteitsbestuur)**
 - **Doel:**
 - **Tegen 2028 het aantal personeelsleden in departementen in overtal afbouwen (totaal 123 VTE) zonder gedwongen ontslagen**
 - **Bij vertrek/vermindering van personeelslid uit andere diensten: indien herinvulling van deze positie, dan mogelijks oplossing voor een personeelslid uit departementen in overtal**

“HR-instrumentarium”

- **Verlof voor halftijdse prestaties**
 - **Wie?**
 - **>= 80% tewerkstelling gedurende laatste 12 maanden**
 - **Wat?**
 - **Minstens 48 maanden prestaties verminderen tot halftijds**
 - **Terugkeer in geval van overmacht mogelijk (beoordeeld door HR-directeur)**
 - **Start tussen 01/01/2024 en 31/12/2027**
 - **Gevolgen?**
 - **Max. 60 maanden toeslag a rato 20% van de vermindering (= tov laatste 6 maand)**
 - **Vb: voltijds naar 50% => 60% loon, 80% naar 50% => 56% loon, ...**
 - **Niet gewerkt deel telt niet mee voor pensioenopbouw**

“HR-instrumentarium”

- **Reductie omvang dienstverband**
 - **Wie?**
 - **>= 80% tewerkstelling gedurende laatste 12 maanden**
 - **Wat?**
 - **Definitieve vermindering van prestaties zonder terugkeerrecht**
 - **Vrijwillig afstand doen van terugkeerrecht uit wetgeving?**
 - **Start tussen 01/01/2024 en 31/12/2027**
- **Gevolgen?**
 - **Max. 60 maanden toeslag a rato 30% van de reductie (= tov laatste 6 maand)**
 - **Vb: voltijds naar 50% => 65% loon, 80% naar 50% => 59% loon, ...**
 - **Niet gewerkte deel telt niet mee voor pensioenopbouw**

“HR-instrumentarium”

- **Zo vroeg mogelijk op pensioen (met voorafgaande vrijstelling)**
 - **Wie?**
 - Enkel voor wie obv lange loopbaan vroeger op pensioen kan dan de wettelijke pensioendatum (dwz vroeger dan 65j/66j/67j) en een vroegste pensioendatum heeft vóór 31/12/2027
 - Men moet het pensioen effectief aanvragen en de goedkeuring van de pensioendienst hebben ontvangen voorafgaand aan de periode van dienstvrijstelling
 - Wie al bij invoering maatregel al voorbij vroegst mogelijke pensioendatum is moet heel snel de keuze maken zodat dienstvrijstelling start binnen de 2 maanden na invoering maatregel
 - Administratief haalbaar om tegen dan pensioen aan te vragen en goedkeuring te krijgen van pensioendienst?
 - **Wat?**
 - Wie aan de voorwaarden voldoet krijgt een periode van dienstvrijstelling voorafgaand aan pensioendatum
 - De duur van de periode dienstvrijstelling is afhankelijk van:
 - Langere tijd tussen vroegste pensioendatum en wettelijke pensioendatum => langere dienstvrijstelling (tussen 1m en 9m)
 - Of langere tijd tussen effectieve ingang pensioen en wettelijke pensioendatum => langer dienstvrijstelling (tussen 1m en 3m)

“HR-instrumentarium”

- **Premie bij vrijwillig ontslag**
 - **Wie?**
 - ATP-leden die in de periode 01/01/2024-31/12/2026 vrijwillig ontslag nemen met in onderling akkoord overeengekomen te presteren opzegtermijn (kan ook zonder)
 - Enkel voor wie minimaal 12m verwijderd is van vroegst mogelijke pensioendatum, én de laatste 6 maanden effectief in dienst was
 - **Wat?**
 - In dat geval krijgt men een vertrekpremie bestaande uit x maal het maandloon, afhankelijk van het aantal gewerkte jaren (x in voorstel tussen 3 en 6)
 - Het huidige voorstel raakt in bijna alle gevallen zelfs nog niet eens in de buurt van een gewone opzegvergoeding voor een overeenkomstige gewerkte periode
 - **Gevolgen?**
 - Vrijwillig ontslag => geen recht op uitkeringen
 - Statutairen => zelfs geen rechten opgebouwd voor werkloosheids- of ziekte-uitkeringen
 - Doe dit enkel als je zeker bent dat je een andere stabiele job/inkomen hebt daarna!
 - Merk op: geen draaideur om daarna als zelfstandige voor UGent te werken (verboden tot 2j na ontslag)

“HR-instrumentarium”

- **Detacheren naar andere werkgever**
 - **Wie?**
 - Volledig afhankelijk van keuze van UGent en partnerinstelling om al dan niet een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten
 - Men denkt aan UZ, hogescholen, SOC's zoals VIB, IMEC, ...
 - **Wat?**
 - Men wordt voor onbepaalde duur (mn. 3 jaar) volledig gedetacheerd en gaat werken bij de andere instelling, maar met behoud arbeidsvoorwaarden en statuut UGent
 - Andere instelling betaalt loonkost terug aan UGent, waar van toepassing verhoogd met BTW
 - Indien overeenkomst is afgesloten tussen 01/01/2024 en 31/12/2027, dan krijgt de andere instelling gedurende 2j een korting op de terugbetaling van de personeelskost
 - **Gevolgen?**
 - Vanaf het 3^e jaar dient de andere instelling tot 121% van de loonkost te betalen (= 100% + 21% BTW indien van toepassing). De kans is klein dat een detachering langer doorloopt. Wat dan?
 - Vrijwillige overgang naar statuut en voorwaarden andere instelling?
 - Terugkeer naar UGent?

“Hervorming” CA

- **Zijn verdere verbeteringen in organisatie en dienstverlening mogelijk?**
 - **Ja, maar dan wel met echte inspraak, en zonder de randvoorwaarde van de besparing**
 - **Taken moeten afgestemd zijn op de beschikbare middelen/mensen**
 - **Werken met verkozen departementsraden, die tot taak hebben te bekijken dat de gevraagde taken idd gebaseerd zijn op de capaciteit**
 - **Geen “Mexicaans leger”, geen directeurs + beheerders + departementshoofden**
 - **In tegenstelling tot (geleende) mooie woorden hierover in programmateksten van de rector als verkiezingskandidaat is de aanpak door het bestuur evenwel helemaal anders ...**

“Hervorming” CA

- **Men beweert nog altijd dat mogelijkheid reductie 123 VTE objectief werd vastgesteld na uitgebreide “procesanalyses”**
- **Documenten die na maandenlang aandringen werden bezorgd tonen dat “analyses” vaak lege doos zijn, en in ieder geval niet aantonen hoe het met 123 VTE minder kan => voorgelogen?**
- **Vanaf november workshops om in “cocreatie” CA te hervormen**
 - **Wat is het doel hiervan?**
 - **Schrappen zonder impact lukt blijkbaar niet: wil men de verantwoordelijkheid nu bij het personeel zelf leggen om te beslissen welke jobs moeten verdwijnen?**
 - **Als vastligt dat zoveel jobs moeten verdwijnen, is er geen sprake van echte inspraak**
 - **Wie zal er betrokken worden in die workshops en wie niet?**
- **De effecten van de hervorming/besparing duiken ook al op in de personeelsbeleidsplannen**

Personneelsbeleidsplannen 2024 e.v.

- **Zowel faculteiten als CA voelen zware impact besparingen door niet vervangingen van vertrokken personeelsleden**
- **Grote rechtstreekse impact voor CA:**
 - **+/- 30 VTE aan niet ingevulde posities uit vorige beleidsplannen worden geschrapt ⇔ +/- 16 VTE wel voorgesteld in 2024**
 - **Wat met de werkdruk? Welke dienstverlening verdwijnt?**
 - **Waarom zijn bepaalde voorgestelde posities prioritair tov andere geschrapte posities?**
 - **bvb “N-1”/directeurs-functies wel ondanks onduidelijke rol na hervorming ⇔ preventieadviseurs geschrapt**
 - **Waarom is voor bepaalde posities externe werving wel mogelijk, en voor andere niet?**
 - **Er komen geen inhoudelijke antwoorden. Men blijft steeds hetzelfde riedeltje herhalen “dat het zo beslist is”**

Personneelsbeleidsplannen 2024 e.v.

- **Naast rechtstreekse impact van de besparingen die opgelegd zijn aan de faculteiten, is er ook een dreigende (grote) impact door de afbouw van de dienstverlening uit de CA**
 - **Welke taken zal men zelf moeten overnemen als men wenst dat deze nog gebeuren? Hoe kan men in die omstandigheden een correct en realistisch personeelsbeleidsplan opmaken?**
 - **Het is onzinnig te beweren dat het met 123 VTE minder kan in de CA zonder dat er een werkdrukverhoging zal zijn voor de resterende collega's binnen de CA én de resterende collega's binnen de faculteiten**
 - **Lesgevers en onderzoekers zullen hierdoor nog minder tijd over houden voor hun hoofdtaken**

Andere dossiers

- **Dit waren nog maar de dossiers die rechtstreeks verband houden met de besparingen**
- **Daarnaast tonen de aangehaalde problemen met de aanpak van het sociaal overleg door het bestuur zich ook in tal van andere dossiers:**
 - **Tuchtreglement**
 - **Aanpassing samenstelling tuchtorganen naar meer externe leden + invoering van een soort raadkamer ikv doorverwijzing naar tucht**
 - **Maar nog steeds beslissende rol voor rector in voorgestelde procedure**
 - **Sommige onderhandelaars bestuur claimen zich “voorzitter van een CEO/rector die veel beslissingsmacht heeft”**
 - **Plus paritaire samenstelling tuchtorgaan in beroep wordt geschrapt**
 - **Heroriënteringstraject**
 - **Belangrijk instrument om alternatieve tewerkstelling te vinden binnen UGent**
 - **Specifieke incentives opgenomen in voorstel om maximaal tot oplossingen te komen**
 - **Incentives na onderhandelingen eenzijdig gewijzigd en grotendeels geschrapt in aanloop naar beslissing raad van bestuur**
 - **Functieherclassificatie**
 - **Afschaffing dure en nutteloze potentiële inschattingen is positief**
 - **Maar men wil tegelijk de procedure uithollen zodat men voor een kans op herclassificatie volledig afhankelijk wordt van de goodwill van de eigen leidinggevenden en de HR-directeur + een verzwaring van de wegingscriteria**
 - ...

Reactie?

- **De huidige werkwijze van het bestuur doet het sociaal overleg vastlopen, met steeds minder perspectief om tot een constructieve oplossing te komen.**
- **Voor ons als vakbond is het belangrijk om te horen hoe jullie denken wat er verder moet gebeuren. Dit is voor ons belangrijk om te bepalen welk standpunt we moeten en kunnen innemen tegenover het bestuur.**

Vragen/discussie

Steek je MS Teams handje op

Ter herinnering:

- **Geef je op voor ons gezamenlijk actiecomité**
- **Contacteer ons op vakbonden@ugent.be en schrijf je in voor de infomails van de vakorganisaties**
- **Onze afzonderlijke contactgegevens:**
 - acod@ugent.be - 0494 99 10 49 - <https://www.acodugent.be>
 - acv-openbarediensten@ugent.be - 0472 87 18 07 - https://ugentbe.sharepoint.com/sites/EPV_ACV
 - filip.lobbestael@ugent.be - 0478 76 73 40 - <https://vsoa.ugent.be/>
- **Als je dat wenst kan je ook inschrijven op de UGent-sharepoint van de vakorganisaties:**
 - <https://ugentbe.sharepoint.com/sites/EPV>