



## **Nieuwsbrief van de liberale vakbond ACLVB KU Leuven**

**Sociale verkiezingen staan alweer voor de deur. Wat werd in de voorbije 4 jaar gerealiseerd? Wat staat er nu en in de komende periode te gebeuren ? Samen met enkele actuele aandachtspunten lichten wij u dit graag toe in deze nieuwsbrief.**

### **Inhoudstafel**

#### **I. Wat werd er gerealiseerd ?**

1. Verhoging van de koopkracht door een verhoging van de ecocheques en de eindejaarspremie, dankzij de vakbondsonderhandelingen.
2. Realisaties sociaal overleg in de voorbije periode 2016-2020. Lees de tips !

#### **II. Wat staat er nu en in de komende periode te gebeuren ?**

3. Niet armer worden. Maaltijdcheques !
4. Betere mobiliteit(-voorwaarden voor alle personeelscategorieën).
5. Betere carrièremogelijkheden voor alle personeelscategorieën.

#### **III. Enkele actuele aandachtspunten toegelicht.**

6. Opnemen resterende vakantiedagen. Uitbetaling mogelijk of niet ?
7. Premie vuil en onaangenaam werk. Work in progress ?
8. Nieuwe definitie woon-werkverkeer: bijsturing nodig.

#### **IV. Sociale verkiezingen in mei.**

9. Elektronisch stemmen op 12 of 13 mei. Nieuwe overlegstructuur.
10. Kandidaten gezocht voor de sociale verkiezingen van mei 2020.

#### **I. Wat werd er gerealiseerd ?**

##### **1. Verhoging van de koopkracht door een verhoging van de ecocheques en de eindejaarspremie, dankzij de vakbondsonderhandelingen.**

Het interprofessioneel akkoord (werkgevers en werknemers samen, nationaal) 2017-2018 bepaalde dat er maximaal 1,1 % loonsverhoging kon toegestaan worden. Na lang onderhandelen met de Vlaamse Overheid en de werkgevers van hogescholen en universiteiten werd uiteindelijk bekomen dat ook aan het personeel van de universiteiten 1,1 % koopkrachtverhoging zou toegekend worden. Dit gebeurt in verschillende stappen:

→ Eerst **verhogen de ecocheques** (geen belasting of sociale lasten te betalen) van 9 euro per voltijds gewerkte maand, naar 17 euro; voor een eerste maal uit te betalen in november 2019. Een voltijds personeelslid ontvangt dus 204 euro (bijna dubbel zoveel als vorige jaren).

→ Vervolgens verhogen de ecocheques van 17 naar 20 euro per voltijds gewerkte maand. Dit gaat in vanaf de uitbetaling van november 2021. Een voltijds personeelslid zal dus vanaf dan 240 € ontvangen.

→ Het laatste stukje van de 1,1 % wordt toegekend via **beperkte verhoging van de eindejaarspremie** vanaf 2021.

ATP graad 2 van 70% naar 80% (van het brutoloon van november)

ATP graad 3-5 van 65% naar 73% (idem)

Assistent, Praktijkassistent en ATP graad 6-9 en 14 van 59% naar 67% (idem)

ZAP, Doctor-assistent en ATP graad 10-16 (met uitzondering van graad 14) van 53% naar 59%

Voor alle duidelijkheid: deze koopkrachtverhoging wordt toegekend aan alle personeelsleden, ongeacht de financieringsbron van hun bezoldiging, met uitzondering van bezoldigde emeriti, sportmonitoren en ATP en OP Integratiekader. Het integratiekader heeft wel reeds een koopkrachtverhoging gekregen, via een baremaverhoging in september 2018 en een bijkomende verhoging per 1 januari 2021. Zij vallen immers nog steeds onder de barema's van de hogescholen. Bovendien, omdat in de CAO ATP Integratiekader opgenomen is dat het ATP Integratiekader dezelfde eindejaarstoelage krijgt als het universitaire ATP, zullen zij dus eveneens kunnen genieten van deze verhoging van de eindejaarstoelage in 2021.

## **2. Realisaties sociaal overleg in de voorbije periode 2016-2020. Lees de tips !**

Dankzij het blijvend aandringen, het onder de aandacht brengen en grondig documenteren door de liberale vakbond ACLVB KU Leuven zijn een aantal dossiers die voorheen in het slop zaten, in de voorbije periode in een stroomversnelling geraakt. En uiteindelijk tot een bevredigende oplossing gekomen, niet in het minst omdat de nieuwe bestuursploeg er mee prioriteit aan gegeven heeft.

→ Telewerk (alle personeelsleden).

Mede door de "alarmbelnota telewerk" van het ACLVB (**januari 2017**) en ons intensieve lobbywerk werd de nieuwe bestuursploeg van de universiteit ertoe bewogen een modern kader voor telewerk uit te werken. Ieder personeelslid die geen job uitoefent dat telewerken onmogelijk maakt (men kan bv. van thuis uit geen lokalen poetsen), komt in principe in aanmerking voor de uitgebreide telewerkmogelijkheden. Zie de informatie op het intranet

<https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/werktijd-telewerk/telewerk/index> .

**TIP ! Wist u dat daar waar telewerk toch onverhoopt nog onbespreekbaar zou zijn (bv. omwille van een conservatieve, wantrouwige ingesteldheid van een diensthoofd) je terecht kan** op het e-mailadres telewerk@kuleuven.be. Personeelsdienst (die die mailbox beheert) zal de betrokkenen informeren en waar nodig bepaalde elementen verduidelijken, een gesprek faciliteren en ondersteuning bieden. Indien consensus uitblijft, kan een personeelslid via de vakbondsleden terecht **bij het "subcomité Comité Personeelszaken"**. Dit comité zal advies uitbrengen aan de leidinggevende en het bestuur en de ontwikkelingen verder opvolgen.

→ Beleidslijn contracten onbepaalde duur (ATP).

Het ACLVB stelde in de jaren voorafgaand aan de “Beleidslijn contracten onbepaalde duur ATP” (**december 2016**) herhaald aan de kaak dat er een groot aantal personeelsleden verplicht werd langer dan 2 jaar opeenvolgende contracten van bepaalde duur te ondertekenen. In het jaar van de beleidslijn, 2016, waren er dat bv. 353 waarvan een kleine 50-tal onder hen zelfs reeds meer dan 10 jaar tewerkgesteld werden onder opeenvolgende contracten van bepaalde duur ! Ook hier maakte de KU Leuven bestuursploeg er een prioriteit van om via gericht beleid deze bestaande praktijk te conformeren met de arbeidswetgeving. Zie de beleidslijn op het intranet [https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/diensthoofden/contract\\_onbepaalde\\_duur\\_atp](https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/diensthoofden/contract_onbepaalde_duur_atp).

**TIP ! Wist u dat de naleving van deze beleidslijn opgevolgd wordt door de Ondernemingsraad ?**

Regelmatig worden cijfers en relevante informatie opgevraagd door de vakbondsafgevaardigden. **Als u meent dat u onterecht langer dan 2 jaar werkt onder een contract van bepaalde duur, neem dan contact op met jouw personeelsadviseur, of met het ACLVB KU Leuven team.**

→ CAO ATP integratiekader.

Sedert 2015 zaten de onderhandelingen over het statuut van de ATP-leden van het integratiekader in het slop. Na de sociale verkiezingen van 2016 (gekenmerkt door een significante doorbraak van de liberale vakbond ACLVB KU Leuven) drong het ACLVB KU Leuven team aan op een verderzetting van deze CAO-onderhandelingen. Zij kaartte daarbij vooral aan dat de niet-benoeming en/of niet-bevordering van een aantal leden van het integratiekader volstrekt onwettig was. Uiteindelijk werd in **maart 2018** - na uitgebreide consultatie van alle ATP-leden van het integratiekader - door de rector, de algemeen beheerder en de vakbonden, de CAO ATP Integratiekader getekend. Hierin werd een evenwicht bereikt tussen het volledige behoud van statuut én de mogelijkheid voor die personeelsleden om te evolueren binnen de universitaire context. Meteen werden alle benoemingen en/of bevorderingen doorgevoerd.

**TIP ! Soms is het moeilijk, ook voor onze werkgever, om de verschillende rechten en plichten juist opgelijst te houden en toegepast te krijgen in deze eerder complexe context. Neem contact op met het ACLVB KU Leuven team mochten er vragen over dit statuut en de toepassing ervan rijzen.**

→ Nieuw Arbeidsreglement (alle personeelsleden).

Na intense onderhandelingen tussen de nieuwe bestuursploeg en de vakbonden, het ACLVB KU Leuven op kop, werd in **april 2018** het nieuwe arbeidsreglement van kracht (het vorige dateerde van 1998 en was achterhaald, zowel in feite als in rechte). Het reglement is **van toepassing op alle personeelsleden**, behalve de jobstudenten (apart reglement).

Enkele kenmerkende vernieuwingen:

- de juridische verankering van het recht voor iedere werknemer om elke vorm van telewerk aan te vragen;
- de juridische erkenning van het feit dat we eindelijk een paritair comité hebben (wat bv. van pas kan komen bij het uitwerken van soepeler regelingen voor landingsbanen);
- de verankering van de maatregelen en procedures van bescherming tegen psychosociale risico's (stress, geweld, pesten, seksuele intimidatie,..);
- de arbeidsduurvermindering (compensatie voor de 40-uren week) werd voortaan op 12 dagen gebracht in plaats van 11,5 dagen;

- een beperkt gemoderniseerde versie van het kort verzuim werd ingevoerd: het kort verzuim in geval van de omschreven overmachtssituaties kan voortaan in 8 halve dagen i.p.v. 4 volledige;
- voortaan is er geen verplichting meer om een volledig uur middagpauze te nemen.

**TIP ! Een diensthoofd moet goede redenen hebben om uw eigen keuze voor een half uur of volledig uur middagpauze tegen te houden. Wie daarover moeilijkheden ondervindt, neemt best contact op het ACLVB KU Leuven team.**

→ Hervorming comité personeelszaken. Uitbreiding van de mogelijkheid tot bijstand door een lid van de vakbond (alle personeelsleden).

In **2017** werd door de nieuwe bestuursploeg én de vakbonden aan de KU Leuven een aparte CAO getekend, **van toepassing op alle personeelsleden**, waarin de werkgever erkent dat alle personeelsleden (ongeachte hun statuut) het recht hebben zich bij hem te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een vakorganisatie.

De verwijzing in deze CAO naar de “nationale CAO 5” houdt naar het oordeel van het ACLVB KU Leuven team in dat vakbondsleden die deel uitmaken van het Comité Personeelszaken, niet alleen kunnen optreden in geval van collectieve geschillen, maar dat zij ook elk personeelslid bij eender welk individueel conflict (waarover het personeelslid klaagt) kunnen bijstaan.

## **II. Wat staat er nu en in de komende periode te gebeuren ?**

Het ACLVB KU Leuven team engageert zich om niet af te laten een aantal heikele dossiers die alle personeel aanbelangen, aan te kaarten.

### **3. Niet armer worden. Maaltijdcheques !**

Hoe graag ook dat we allen voor KU Leuven werken en geloven in de maatschappelijke relevantie van onze job (nummer 1 op de lijst van redenen waarom onze “job-bevlogenheid” zo hoog ligt) toch willen de meesten onder ons (ook al is het loon niet de allereerste bekommernis) liefst ook niet armer worden terwijl ze voor KU Leuven werken.

En toch heeft KU Leuven (UZ, nochtans onderdeel van dezelfde rechtspersoon, niet inbegrepen !) in de laatste 20 jaar sociaal overleg geen enkele structurele koopkrachtmaatregel in collectieve arbeidsovereenkomsten vastgelegd (de ecochequeverhoging en de verhoging van de eindejaarspremie zoals hierboven werd uiteengezet, is een met werkgevers én met de overheid afgesproken regeling op Vlaams niveau). KU Leuven universiteit is zelfs de enige universiteit en/of hogeschool in Vlaanderen die geen maaltijdcheques en/of (bijna) volledige 13<sup>de</sup> maand en/of fietsvergoeding en/of mobiliteitsvergoeding toekent.

ACLVB KU Leuven blijft aandringen op de toekenning van de voor de werkgever fiscaal meest interessante en voor de werknemer meest democratische koopkrachtmaatregel (lagere lonen gaan er proportioneel meer op vooruit): de toekenning van de maaltijdcheque (8 euro/voltijds gewerkte dag). De verwijzing door de werkgever naar de besparingswoede van de vorige en de huidige Vlaamse regering volstaat o.i. helemaal niet als antwoord. Het niet uitvoeren van de beloofde kliks, de niet-indexering van de werkingstoelage, het uitstel van de “opstap integratie”, vormen een realiteit maar moeten eigenlijk meer gezien worden als het “missen van beloofde middelen” wat een normaal voorzichtig huisvader noopt tot een voorzichtig financieel beleid.

Dat staat echter moedige en creatieve beslissingen niet in de weg. Net zoals de basisfinanciering voor onderzoekers moedig beslist werd, net zoals de enorme financiële impuls voor faculteiten in het kader van de beleidsoptie “internationalisering” (ze kregen meer dan 100 RE extra toebedeeld) moedig beslist werd, zo ook wordt de huidige bestuursploeg gevraagd te beslissen om de koopkracht, zelfs in tijden van voorzichtigheid, minstens te behouden.

#### **4. Betere mobiliteit(-voorwaarden voor alle personeelscategorieën).**

Het ACLVB KU Leuven team dringt aan op de volledige terugbetaling van gehele of gedeeltelijke woon-werkverplaatsing met iedere vorm van **openbaar vervoer**.

Het ACLVB KU Leuven team blijft ook aandringen op een **woon-werkvergoeding**. Minstens op een **fietsvergoeding** (weliswaar met een maximum bedrag per kilometer en een maximum aantal kilometers) hetgeen veel beter tegemoetkomt aan de huidige nood van de KU Leuven medewerkers. Iedereen kiest op die manier dan zelf welk (kwaliteits-)type fiets hij/zij verkiest in functie van afstand of comfort. Het huidige aanbod (E)2WD-fietsen voldoet niet aan deze nood. Wie toch de (E)2WD fiets van KU Leuven een aantrekkelijk aanbod vindt, zou dan die keuze kunnen maken in een vorm van verrekening met de woon-werk-/fietsvergoeding.

#### **5. Betere carrièremogelijkheden voor alle personeelscategorieën.**

Zo dringen we in het kader van de CAO ATP onderhandelingen aan op: uitbreiding van de carrièremogelijkheden (promotieaanvragen door de werknemer zelf toelaten, seniorgraad in elke klasse, afschaffing van de laagste klassen, ..) en de onmiddellijke aanpak van interne mobiliteit (intern vacateren als regel voorop stellen en faciliteren, mobiele equipes mogelijk maken, personeel betrokken in de OFD 2.0- cel uitbreiden,..).

Zo bevestigen we het belang van de verdere uitbouw van het career center voor AP en ondersteunen we de duidelijke eis naar maximale transparantie bij de beoordelingscommissies.

### **III. Enkele actuele uitdagingen**

#### **6. Opnemen resterende vakantiedagen. Uitbetaling mogelijk of niet ?**

Een vraag die veel gesteld wordt. Mogen de niet-opgenomen vakantiedagen van 2019 worden overgedragen naar 2020? En wat als ze niet worden opgenomen?

Werknemers hebben tegenwoordig meer dan 4 weken (bij voltijdse tewerkstelling) wettelijke vakantie. Bovenop deze jaarlijkse vakantiedagen hebben zij vaak nog recht op andere vormen van verlof: dagen arbeidsduurvermindering, dagen anciënniteitsverlof of dagen buitenwettelijk verlof op het niveau van de sector of de onderneming.

De bepalingen van de wet op de jaarlijkse vakantie staan niet toe dat het saldo van de wettelijke vakantiedagen naar het volgende jaar wordt overgedragen. Niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen zijn definitief verloren en je krijgt ze niet uitbetaald.

Mogen de andere dagen eindelijk worden overgedragen? Aan KU Leuven alvast nog niet: zowel de dagen arbeidsduurvermindering (u weet wel: de compensatie voor de 40-urenweek, voor wie van

toepassing) als de eventuele bijkomende vakantiedagen moeten opgenomen worden uiterlijk tegen de laatste dag van februari, volgens de huidige afspraken vastgelegd in het arbeidsreglement.

Sommige werkgevers, maar helaas nog niet KU Leuven, bieden hun werknemers de mogelijkheid om een individuele loopbaanrekening op te bouwen waarin zij vrijwillig overdraagbare buitenwettelijke dagen opslaan. De werknemer kan dan gedurende zijn volledige loopbaan uit deze persoonlijke reserve putten, bijvoorbeeld op belangrijke ogenblikken in zijn leven of op het einde van zijn loopbaan.

ACLVB KU Leuven ijvert er voor om de dagen arbeidsduurvermindering en bijkomend verlof onbeperkt naar het volgende jaar te laten overdragen (dus bv. voor het verlof van 2019 tot eind december 2020 en niet enkel tot eind februari 2020).

## **7. Premie vuil en onaangenaam werk. Work in progress ?**

Art. 67 van de lopende CAO ATP beschrijft de toelage voor vuil, onaangenaam of gevaarlijk werk. Afhankelijk van de criteria lichaamshouding, fysiek werkklimaat, persoonlijk risico en de factor afzondering, wordt bepaald of u vuil, onaangenaam of gevaarlijk werk uitoefent. Als dat zo is, of als u dit werk hebt uitgeoefend, dan kan u in aanmerking komen voor een toelage van maximaal 10% bij het normale loon. Deze toelage is wel enkel geldig voor de tijd waarin het werk werd verricht.

Het ACLVB KU Leuven team stelde in 2018 vast dat deze premies niet meer uitbetaald werden voor sommige personeelsleden van de technische diensten, terwijl dat in het verleden steeds wél gebeurde. De officiële verklaring van de werkgever in het Comité Personeelszaken was dat een aantal werkzaamheden voor een bepaalde duur geoutsourcet werden. Men zou de premie herinvoeren.

Het ACLVB KU Leuven team kaartte in het Comité Personeelszaken van november 2019 en januari 2020 opnieuw de premies "vuil en onaangenaam werk" aan omdat deze premie NIET opnieuw ingevoerd werd. De werkgever bevestigde dat niemand nog (op één uitzondering na op Gasthuisberg) de premie ontvangt omdat door het VGM-beleid (bv. door ter beschikking stelling van de nuttige persoonlijke beschermingsmiddelen) daar geen nood meer zou aan zijn. Stof, stank, hitte, koude, enz. worden als inherent aan de job beschouwd in combinatie met het juiste VGM-beleid.

Toch heeft de werkgever ingestemd met het voorstel van het ACLVB KU Leuven team om alsnog de lijst van "vuil en onaangenaam werk", die de Vlaamse overheid hanteert, nader te bekijken en te oordelen of er toch een wijziging kan plaatsvinden in de huidige visie van de werkgever. To be continued dus

## **8. Nieuwe definitie woon-werkverkeer: bijsturing nodig.**

De werkgever had de definitie van het woon-werkverkeer aangepast en meteen ingevoerd per 01/10/2019. U heeft hierover een mail gekregen ("Intranet info" van 03/10/2019).

De nieuwe regeling bevat echter de mogelijkheid dat een aantal personeelsleden zgn. dienstverplaatsingen omgetoverd ziet in woon-werkverkeer, wat nadelig kan zijn voor wie de verplaatsingen met de auto moet doen en ze daardoor zelf moet bekostigen. Dit werd op het Comité Personeelszaken én op de Ondernemingsraad aangekaart.

Daarom stuurde de werkgever op 28/11/2019 een nieuwe boodschap uit: "Naar aanleiding van de invoering van de nieuwe definitie voor woon-werkverkeer hebben we verschillende vragen gekregen van de sociale partners die terug te brengen zijn naar een beperkte groep van medewerkers. Concreet gaat het over:

- medewerkers die meerdere vaste pendeladressen hebben;
- én de verplaatsing naar 1 of 2 vaste pendeladressen (buiten de hoofdwerkplaats) met de wagen doen;
- én de terugbetaling indienen als dienstverplaatsing.

Voorlopig blijft de oude regeling voor deze doelgroep gelden en kunnen zij deze verplaatsing blijven indienen via de reisiwijzer. We gaan dit verder analyseren en bekijken hoe we hiermee in de toekomst omgaan."

Wordt vervolgd.

#### **IV Sociale verkiezingen**

##### **9. Elektronisch stemmen op 12 of 13 mei. Nieuwe overlegstructuur.**

Voortaan wordt aan KU Leuven elektronisch gestemd. Mits het naleven van enkele voorwaarden zal iedereen van achter zijn laptop- of PC-scherm zijn stem kunnen uitbrengen OF op 12 OF op 13 mei zonder zich nog extra te moeten begeven naar een stemlokaal.

Het aantal ondernemingsraden en comités preventie en bescherming op het werk wordt verminderd. Voortaan zijn er nog 2 ondernemingsraden en 2 CPBW'S (Oost- en West-Vlaanderen enerzijds, Leuven-Brussel-Antwerpen-Limburg anderzijds).

##### **10. Kandidaten gezocht voor de sociale verkiezingen van mei 2020.**

Het is duidelijk dat de boodschap van het ACLVB (we geloven in constructief overleg, met een zekere onverzettelijkheid over essentiële thema's, zoals bv. het respect voor de arbeidswetgeving) aanslaat. Niet alleen groeit het ledenaantal aan de KU Leuven (sedert de sociale verkiezingen van 2012 en vooral na de verkiezingen van 2016 kenden we een stijging met 400 % !), bovendien groeit ook het ACLVB KU Leuven team zelf! Steeds meer collega's hebben de smaak te pakken om mee te helpen op een positieve, constructieve manier de arbeidssituatie van alle collega's vooruit te helpen.

U ook ?

Nieuwe kandidaturen zijn erg belangrijk ! Hoe meer kandidaten opkomen, hoe meer stemmen naar het ACLVB zullen gaan. Hoe meer stemmen voor het ACLVB, hoe meer wij onze constructieve maar vastberaden stempel kunnen drukken op het sociaal overleg, dat geen overbodige luxe blijkt te zijn aan KU Leuven.

Vul de kandidatenfiche in ! (Zie bijlage). En stuur ze via reply op deze mail naar onze fractievoorzitter.

Wil je meer vooraf meer weten over je kandidaatstelling: neem contact op met onze fractievoorzitter via [peter.maertens@kuleuven.be](mailto:peter.maertens@kuleuven.be) of bel 016.32.87.17.