

Het belang van de collega's voorop

Eén van onze belangrijkste syndicale opdrachten is 'het behartigen van de belangen van de personeelsleden'. Wanneer volgend schooljaar in jouw school of in de scholen van jouw scholengemeenschap minder lestijden of uren kunnen worden ingericht is hier een bijzondere taak weggelegd voor de vakbondsafgevaardigden. De collega's komen met hun vragen tot bij hen. Hoe kunnen zij hen helpen?

Goede informatie verzamelen

Je school krijgt een dienstbrief vanuit het Agentschap voor Onderwijsdiensten met daarin een overzicht van het aantal lestijden, uren en punten om jouw school het volgende schooljaar te organiseren. Is het lestijden- en urenpakket groot genoeg om alle collega's aan boord te houden? Dat is alvast goed nieuws voor de vastbenoemde collega's. De tijdelijke collega's zijn pas zeker van hun betrekking nadat de reaffectatiecommissie van de scholengemeenschap haar werk heeft gedaan.

De kans bestaat dat er niet voldoende uren, lestijden of punten zijn. Onze vakbondsafgevaardigde heeft hier een uitgelezen kans om de syndicale opdracht 'belangen behartigen van de personeelsleden' concreet in te vullen. In het lokaal comité hebben zij recht op informatie over de tewerkstelling van de personeelsleden. Om deze vergadering goed voor te bereiden moeten ze beschikken over een kopie van de dienstbrief. Op welke vragen moet een antwoord komen in het lokaal comité?

- Hoeveel vastbenoemde uren/lestijden zijn er per ambt?
- Hoeveel uren/lestijden ontvangen we per ambt uit de toegekende omkadering?
- Is er een tekort? Of kunnen alle vastbenoemde personeelsleden aan het werk?
- Hoe groot is het tekort?
- Kunnen er voldoende oplossingen gevonden worden voor iemand ter beschikking gesteld moet worden?
- Wie van de collega's, vastbenoemd in het ambt waar de vermindering zich voordoet, heeft de kleinste dienstanciënniteit?
- Op welke wijze kunnen personeelsleden de anciënniteit nakijken of laten aanpassen als dit niet helemaal correct zou zijn?
- Kunnen er voldoende oplossingen gevonden worden in de eigen school?
- Wat zijn de gevolgen voor de tijdelijke personeelsleden?
- Is er in jouw school voor buitengewoon onderwijs een protocol onderhandeld over de criteria die gehanteerd worden bij een daling van het uren/lestijdenpakket. Dan is dat minstens 3 jaar geldig. Heb je geen protocol of werd de einddatum bereikt, dan is er in elk geval werk aan de winkel om een nieuw protocol te onderhandelen.

Informatie doorgeven aan de collega's

Wanneer bekend wordt dat jouw school te weinig uren, lestijden of punten heeft om alle personeelsleden opnieuw een tewerkstelling te garanderen, dan wordt er al eens naar elkaar gekeken. Elke collega wil immers opnieuw aan de slag. Afgunst of jaloezie mag hier helemaal niet aan de orde zijn. Deze reglementering laat geen ruimte voor creatieve invullingen. Jij als directeur, en ook onze vakbondsafgevaardigde kan aan de betrokken

collega's de nodige informatie geven zodat niemand zich onheus behandeld hoeft te voelen. En uiteraard ziet onze vakbondsafgevaardigde erop toe dat de reglementering op school strikt gevolgd wordt door dit punt te agenderen in het lokaal comité.

- De situatie wordt bekeken per ambt waar de vermindering zich voordoet.
- Bij de voorafgaande maatregelen wordt geen rekening gehouden met tijdelijke personeelsleden in het betrokken ambt. Die zijn 'virtueel' uit dienst. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen TADD en TABD.
- Bij een daling van lestijden wordt een evenredige verdeling gemaakt voor de ambten die uit hetzelfde lestijdenpakket geput moeten worden. Als het aantal lestijden lager onderwijs daalt dan heeft dit gevolgen voor het ambt onderwijzer en ook voor het ambt leermeester LO, in evenredige mate.
- Het schoolsecretariaat stelt een lijst op van personeelsleden in volgorde van anciënniteit. Deze wordt berekend op basis van de regels die vastgelegd zijn bij de regels voor terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Bij gelijke anciënniteit (in jaren, maanden en dagen) wordt gekeken naar de anciënniteit opgebouwd in het ambt.
- Elk personeelslid heeft altijd het recht om de berekening van de anciënniteit in het kader van de terbeschikkingstelling te controleren. COV-leden kunnen voor die controle beroep doen op de COV-dienstverlening.

Ook wanneer de reffectaties en wedertewerkstellingen toegewezen worden kunnen lastige situaties ontstaan. Aan de ene kant zie je misschien jonge, tijdelijke collega's die gehoopt hadden te mogen blijven met veel verdriet en frustratie vertrekken. Langs de andere kant worden nieuwe collega's op de school verwacht via een reffectatie. Uitvoerige informatie aan betrokken collega's over de regelgeving en de weg die daarbij moet gevolgd worden leidt (hopelijk) tot meer begrip voor de situatie en voor elkaar.

Toe zien op een correcte naleving van de regelgeving

Als jouw school meer vastbenoemde personeelsleden heeft dan het toegekende aantal lestijden of uren, dan moet het schoolbestuur oplossingen zoeken. In de eerste plaats moet het schoolbestuur enkele voorafgaande maatregelen toepassen. Dit zijn een aantal personeelsbewegingen in de school waar de vermindering zich voordoet of ook in de scholen van hetzelfde schoolbestuur die in dezelfde gemeente liggen en tot dezelfde scholengemeenschap behoren. De bedoeling van deze maatregelen is een terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking te vermijden of tot een minimum te beperken.

- Alle opdrachten van vastbenoemden worden beperkt tot het minimum.
- Tijdelijken, met een aanstelling van bepaalde of onbepaalde duur, worden virtueel uit dienst gezet.
- Ook personeelsleden die een bijbetrekking uitoefenen in hetzelfde ambt worden uit dienst gezet.
- Lopende reffectaties of wedertewerkstellingen in hetzelfde ambt worden beëindigd
- De mogelijkheid op andere personeelsbewegingen worden onderzocht. Let wel, een nieuwe affectatie aan een andere school kan in het vrij onderwijs enkel mits instemming van het personeelslid.

Pas na het uitvoeren van deze maatregelen zal duidelijk zijn of er effectief iemand moet ter beschikking gesteld worden in een bepaald ambt. Dit gebeurt volgens een bepaalde volgorde op basis van anciënniteit. Het personeelslid dat TBSOB wordt kan een keuze maken om wachtgeld aan te vragen (met reffectatieverplichting) of afstand te doen van het wachtgeld (zonder reffectatieverplichting). We vragen aan onze vakbondsafgevaardigden om hier, samen met jou aandacht voor te hebben. De betrokken collega's hebben recht op deze informatie en de nodige meldingen moeten tijdig worden uitgevoerd door de school.

Als het schoolbestuur voorziet dat er vacatures zijn vanaf september, dan is zij verplicht om de collega's die TBSOB zijn terug in dienst te roepen bij wijze van reffectatie. In de eerste plaats gebeurt dit in de eigen school, daarna mogelijk in de scholen van het schoolbestuur die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Zijn er dan nog boventallige personeelsleden, dan worden zij gemeld aan de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap.

Belangen verdedigen in de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap

De reffectatiecommissie van de scholengemeenschap is paritair samengesteld en bestaat uit evenveel vertegenwoordigers van de schoolbesturen als van de representatieve vakorganisaties. In het vrij gesubsidieerd onderwijs is het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (OCSG) gelijk aan de RCSG. In het officieel onderwijs is de RCSG een aparte commissie waar jij als militant een mandaat kan hebben. De RCSG oefent haar bevoegdheid uit in overleg en streeft daarbij naar consensus. De uiterste ingangsdatum van de reffectaties en wedertewerkstellingen door deze commissie is 1 september.

Om het werk goed te kunnen doen in de RCSG moeten alle leden beschikken over alle nodige gegevens. Elke school van de scholengemeenschap meldt aan de RCSG alle gegevens over ter beschikking gestelde personeelsleden die nog geen (volledige) reffectatie of wedertewerkstelling kregen en alle gegevens over beschikbare vacatures. De RCSG verzamelt en ordent de gegevens en vraagt indien nodig bijkomende informatie op. De belangrijkste opdrachten van de RCSG zijn het reffecteren of weder tewerk stellen van ter beschikking gestelde personeelsleden en het behandelen van bezwaarschriften. Daarin moet ook de syndicale delegatie zijn stem laten horen. Het is de kans bij uitstek om de belangen van de getroffen personeelsleden te verdedigen. Hierbij laten zij zich leiden door deze principes:

- Reeds beloofde tijdelijke aanstellingen en TAO's worden van rechtswege beëindigd als een toewijzing in deze uren door reffectatie of wedertewerkstelling moet worden uitgevoerd. Daarom wordt bij de toewijzingen best zoveel mogelijk rekening gehouden met de dienstanciënniteit van de tijdelijke personeelsleden die mogelijk verdrongen kunnen worden.
- Ook de afstand tussen woon- en werkplaats kan van groot belang zijn voor de betrokken personeelsleden.
- Eerst reffecteren (toewijzing in hetzelfde ambt), daarna pas weder te werk stellen (toewijzing naar een ander ambt).
- In de eerste plaats moeten toewijzingen gebeuren in betrekkingen waar nog geen aanstellingen in gebeurd zijn (als die er nog zijn). Eerst in vacante lestijden/uren daarna in niet-vacante lestijden/uren.
- Dan kijk je naar betrekkingen waar personeelsleden in aangesteld zijn die nog niet reffectatievrij zijn. Eerst in vacante lestijden/uren, daarna in niet-vacante lestijden/uren.
- Dan komen de betrekkingen op tafel waarin personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur (TABD) werden aangesteld. Eerst in vacante lestijden/uren daarna in niet-vacante lestijden/uren.
- Tenslotte worden, als dit nodig blijkt, de betrekkingen aangesproken van de personeelsleden met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD). Eerst in vacante lestijden/uren daarna in niet-vacante lestijden/uren.
- Binnen elke groep kan de RCSG rekening houden met de behaalde dienstanciënniteit van de tijdelijke personeelsleden waarvan de aanstelling beëindigd zal worden.

Dossiers voor de Vlaamse reffectatiecommissie melden aan de inspraakbegeleider

Personeelsleden die in hun scholengemeenschap geen (volledige) reffectatie of wedertewerkstelling kregen of personeelsleden die TBSOB zijn in een school die niet tot een

scholengemeenschap behoort, krijgen mogelijk (in de periode oktober-november) alsnog een toewijzing door de Vlaamse reffectatiecommissie. Ook bij deze toewijzingen zal het COV, via onze vertegenwoordiger in deze Vlaamse reffectatiecommissie de belangen van jouw collega's behartigen. Meld daarom de dossiers die doorgestuurd worden zeker aan de inspraakbegeleider in jouw regio.

Stel je vragen!

Als directeur sta jij mee aan de bron van beslissingen over ter beschikking stelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling. Wij vertrouwen op je inspanningen om te werken aan een correcte toewijzing van betrekkingen en een faire houding naar de ter beschikking gestelde personeelsleden die recht hebben op een betrekking en naar de tijdelijke personeelsleden die mogelijk hun aanstelling verliezen. Dit is een behoorlijk zware verantwoordelijkheid.

- Met inhoudelijke vragen kan je terecht bij de [inspraakbegeleider in jouw regio](#).
- Lees meer op [onze website](#), en in Basis-6 bij 'Klare taal' en 'Inspraak'.