

## De nieuwe loopbanen: het niveau A

Voortaan worden de hoofdgriffiers, de hoofdsecretarissen de griffiers-hoofden van dienst, de secretarissen-hoofden van dienst evenals referendarissen en parketjuristen in het niveau A geïntegreerd.

**H**et niveau A wordt in 5 vakklassen (van A1 tot A5) ingedeeld. Een klasse is uit verschillende functies samengesteld van vergelijkbare complexiteit, technische expertise en verantwoordelijkheid. De weddenschaal wordt op basis van de vakklasse bepaald tot dewelke de betrokkene behoort.

### De voornaamste functies van het niveau A:

#### 1. De referendarissen en parketjuristen:

Het is nu al voor elke rechtbank of hof (buiten de vrederegerechten) mogelijk om referendarissen aan te stellen. Hun werk bestaat uit bijstand verlenen aan de magistratuur, de uitwerking van ontwerpen van beslissingen, juridische opzoekingen.

Parketjuristen kunnen in ieder parket van hoven of rechtbanken aangesteld worden. Zij hebben als opdracht, onder meer, om de magistratuur te ondersteunen, juridische opzoekingen te verrichten, omvangrijke dossiers samen te vatten, het opstellen van adviezen, dagvaardingen, vorderingen.

Het is slechts mogelijk om toegang te krijgen tot deze functies via aanwervingen.

De kandidaat moet drager zijn van een diploma van dokter, master of licentiaat in de rechten EN in een vergelijkende selectie slagen die door Selor wordt georganiseerd.

Een aanvullende proef kan georganiseerd worden.

De persoon die bij deze proeven wordt geselecteerd, zal eerst voorlopig voor een periode van één jaar benoemd worden.

#### 2. De hoofdgriffiers en hoofdsecretarissen

De toetreding tot deze functies is mogelijk ofwel door aanwerving, ofwel door promotie:

##### a) Hoe tot deze graden bevorderd worden?

Men moet eerst de anciënniteitsvoorwaarden vervullen:

- In geval van universitair diploma, definitief benoemd zijn sinds 5 jaar als referendaris, parketjurist, griffier-hoofd van dienst, secretaris-hoofd van dienst, griffier of secretaris;
- Als de kandidaat geen houder is van een universitair diploma, definitief benoemd zijn sinds 10 jaar als griffier of secretaris, op voorwaarde dat de kandidaat in het bezit is van een brevet tot toetreding tot het niveau A.

Vervolgens dient de kandidaat te slagen bij Selor in een vergelijkende selectie waarbij hem één situatie wordt voorgelegd spruitend uit een praktisch voorbeeld.

##### b) In geval van aanwerving

Deze kandidaten zullen drager moeten zijn van een universitair diploma EN in een vergelijkende selectie slagen bij Selor. Een aanvullende proef kan georganiseerd worden.

De prioriteit wordt eerst verleend aan de kandidaten die per promotie toegang zouden kunnen krijgen tot de functies van hoofdgriffier of hoofdsecretaris (of bij verandering van vakklasse) en vervolgens tot de kandidaten die toegang zouden kunnen krijgen door mobiliteit. Er wordt dus slechts in laatste instantie overgegaan tot de aanwerving van externe kandidaten.

### De griffiers-hoofden van dienst en secretarissen-hoofden van dienst

Hier ook zijn de mogelijke toegangswegen de promotie en de aanwerving:

##### Hoe tot deze graden bevorderd worden?

Men moet eerst de anciënniteitsvoorwaarden vervullen:

- In geval van universitair diploma, definitief benoemd zijn sinds 5 jaar als referendaris, parketjurist, griffier of secretaris;
- Als de kandidaat geen houder is van een universitair diploma, definitief benoemd zijn sinds 10 jaar als griffier of secretaris, op voorwaarde dat de kandidaat in het bezit is van een brevet tot toetreding tot het niveau A.

Vervolgens dient de kandidaat te slagen bij Selor in een vergelijkende selectie waarbij hem één situatie wordt voorgelegd spruitend uit een praktisch voorbeeld.

##### In geval van aanwerving

Deze kandidaten zullen drager moeten zijn van een universitair diploma EN in een vergelijkende selectie slagen bij Selor. Een aanvullende proef kan georganiseerd worden.

Zoals voor de functies van hoofdgriffier en hoofdsecretaris wordt de prioriteit eerst verleend aan de kandidaten die per promotie toe-

gang zouden kunnen krijgen tot de functies van griffier-hoofd van dienst of secretaris-hoofd van dienst (of bij verandering van vakklasse) en vervolgens tot de kandidaten die toegang zouden kunnen krijgen door mobiliteit. Hier ook, wordt er pas in laatste instantie overgegaan tot de aanwerving van externe kandidaten.

### Hoe ver staat het met de overgangsmaatregelen?

Tot hiertoe was het via promotie dat de mogelijkheid werd geboden om deze leidende functies waar te nemen. Thans, zoals we het komen zien, worden diploma- en brevetvoorwaarden vereist. Overgangsmaatregelen werden echter overwogen om bepaalde niveaus B toe te laten tot bevordering naar het niveau A zonder dat deze voorwaarden worden vervuld.

Dit geldt dus voor de griffiers en secretarissen (maar eveneens van de vroegere graden van (eerstaanwend) adjunct-griffier, (eerstaanwend) adjunct-secretaris) die minstens dit ambt sinds 10 jaar uitoefenen: deze personen worden vrijgesteld gedurende een periode van 10 jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet van het behalen van een brevet. Deze niveaus B kunnen dus meedoen aan de vergelijkende selectie die toegang geeft tot het niveau A, op basis van hun anciënniteit.

### De evolutie binnen het niveau A:

Zoals binnen het niveau B, bestaan er 2 promotiemogelijkheden: de administratieve promotie (die bestaat uit de benoeming tot een klasse van een hoger niveau), en de bevordering in weddenschaal (die bestaat uit de toewijzing tot de hogere weddenschaal).

#### De bevordering in weddenschaal

De nieuwe loopbaan van de niveaus A is eveneens gebaseerd op het principe van slagen in gecertificeerde opleidingen.

Er bestaat, zoals wij het hebben gezegd, 5 vakklassen (van A1 aan A5) en 14 weddenscalen binnen het niveau A, die als volgt worden verdeeld:

- In de klasse A1: A11 en A12
- In de klasse A2: A21, A22 en A23
- In de klasse A3: A31, A32 en A33
- In de klasse A4: A41, A42 en A43
- In de klasse A5: A51, A52 en A53.

In geval van slagen in de gecertificeerde opleiding binnen de schalen A11 of A12 wordt een

jaarlijkse premie voor competentieontwikkeling uitgekeerd ten bedrage van 2000 EUR.

Deze premie voor competentieontwikkeling wordt op 3000 EUR gebracht binnen de schalen A21, A22, A31 of A32.

Voor de klassen A1 tot A3, zijn de gecertificeerde opleidingen geldig voor een duur van 6 jaar (na deze 6 jaar, zal de betrokkene definitief overgaan tot de hogere weddeschaal).

Een persoon die reeds van één weddenschaal A23, A33 of A 43 geniet kan geen gecertificeerde opleiding meer volgen. Zo in de klasse 5.

#### De administratieve promotie

De toetreding tot een hogere klasse wordt verboden aan het slagen van een vergelijkende selectie bij Selor EN aan anciënniteitsvoorwaarden:

- ▶ 2 jaar in de klasse A1 om naar de klasse A2 te kunnen bevorderd worden
- ▶ 4 jaar in de klasse A2 om naar de klasse A3 te kunnen bevorderd worden
- ▶ In de klasse A3 benoemd zijn om naar de klasse A4 bevorderd te worden
- ▶ 2 jaar in de klasse A4 om naar de klasse A5 te kunnen bevorderd worden.

Er dient te worden opgemerkt dat deze promotie niet van toepassing is op de graden van referendarissen en parketjuristen die in de klasse A1 blijven.

N.B.: Er bestaat andere functies binnen het niveau A waarvan wij niet hebben gesproken; het gaat om de functies van attache (A1-A2), van adviseurs (A3) en adviseur-generaal (A4-A5) maar deze functies hebben momenteel nog geen statuut.

Céline HARDY, Administrateur Groep RO

## spoor

### RONDETAFEL

# Werkonderbrekingen bij spoor vermijden

Aan de vooravond van de staking van 5 november 2009 lanceerde de voorzitter van het VSOA - Spoor een oproep via de pers en een aparte briefwisseling naar de NMBS - groep, om alle personeelsorganisaties (ACOD, ACV - Transcom, VSOA-spoor en OVS) en alle directies (NMBS-Holding, NMBS en Infrabel) te bewegen een nieuw soort sociaal klimaat te creëren om onnodige werkonderbrekingen in de toekomst te vermijden.

De pers ontving deze oproep gunstig en besteedde er uitgebreid aandacht aan. De NMBS-Holding, bij monde van de directeur-generaal HR, vond dit een waardevol idee doch de collega's van de andere vakbonden gingen er tot op heden niet op in. Wij hadden trouwens niets anders verwacht. De 2 erkende organisaties wensen immers hun "macht" te behouden die hen wordt toegedicht door de voogdijminister en de CEO van de NMBS-Holding.

Maar wat wenst het VSOA-Spoor nu eigenlijk? Wij willen een "volwassen gesprek", los van alle politieke en syndicale kleuren over de toekomst van de NMBS - groep en zijn personeel.

In die optiek willen wij erop wijzen dat B - Cargo trouwens maar één van de dossiers is die dringend een oplossing vereisen. Het gaat in de toekomst onder andere over volgende dossiers:

- ▶ 1. Het dossier B - Cargo;
- ▶ 2. De liberalisering van het international reizigersvervoer op 01/01/2010;
- ▶ 3. Het verwerpen door "Europa" van het antwoord van minister Schouppe en minister Vervotte op de uitgetekende structuur van de NMBS - groep (in 3 ondernemingen i.p.v. 2 met name een vervoersmaatschappij en een infrastructuurbeheerder);
- ▶ 4. De mogelijke liberalisering van het nationaal reizigersvervoer binnen de volgende 5 à 6 jaar;
- ▶ 5. Het oprichten van allerlei filialen (nu B - Cargo, straks ICTRA - Syntigo, Support SAP...);
- ▶ 6. Het verder afbouwen van verworven rechten;
- ▶ 7. Het verlies aan internationale vrijbiljetten



(in 2013) en betaling voor de Diabolo-projecten (vanaf 01.11.2009) voor NMBS - personeel;

En zo zijn er nog andere dossiers.

Telkens met de spierballen rollen en dreigen met werkonderbrekingen brengen geen soelaas en zetten trouwens de publieke opinie tegen ons op. Bovendien bewijzen cijfers dat er, onder meer als gevolg van de aanslepende crisis, steeds minder bereidheid is bij het personeel om het werk neer te leggen (gemiddelde werkwillegheid tussen de 40% in Wallonië tot zelfs 75% in Vlaanderen).

Willen wij met de NMBS - groep vooruit, dan denken wij dat het meer dan vijf vóór twaalf is. Echter, we zijn nog ver verwijderd van een eensgezinde syndicale benadering van de problemen bij de NMBS - groep.

Wij wachten met spanning het verdere verloop af.

Roland Vermeulen, Federaal Voorzitter



### OVERWINNING VOOR DE CEL GENDERGELIJKHEID

Inderdaad, de borstvoedingpauze werd bij de NMBS-Groep ingevoerd.

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van dit recht dient zijn onmiddellijke chef hiervan ten minste twee maanden op voorhand schriftelijk op te hoogte te brengen dat het borstvoedingspauzes wenst te nemen (bericht nr. 129 H-HR van 8 oktober 2009). Deze bepalingen gelden ook voor het niet-statutair personeel. VSOA-Spoor dankt de cel gendergelijkheid voor hun inzet.