

De nieuwe weg naar bevordering

Op 31 maart werd een tweede CAO ondertekend in het kader van het promotiereglement bij de MIVB. De grootste verandering is de oprichting van de zogenaamde niet-exclusieve interne weg en de invoering van de versnelde promotie om de bevorderingen te verveelvoudigen. Wat wordt hiermee bedoeld?

Het verschil tussen vroeger en nu

In het verleden vertaalde een promotie zich in een baremaverhoging, omdat een bevordering gepaard ging met een verandering van graad. Na de invoering van de functieclassificatie wordt de promotie gekenmerkt door op zijn minst de overgang naar een hogere functieklassie, functieverandering en eventueel de overgang naar een hoger hiërarchisch niveau.

Het verschil tussen exclusief en niet-exclusief

De exclusieve interne promotieweg of de vergelijkende examens zoals we die altijd bij de MIVB hebben gekend, wordt gekenmerkt door een selectie van uitsluitend interne kandidaten. Die procedure verandert niet.

De niet-exclusieve interne promotieweg is gebaseerd op een aanwerving via een oproep tot externe kandidaten (door wervingsberichten en Flash job), maar zal ook openstaan voor interne kandidaten volgens de regels die momenteel gelden. De beste kandidaat wordt geselecteerd om de vacante functie uit te oefenen. In geval van gelijke bekwaamheden wordt voorrang gegeven aan de interne kandidaat.

Wat is versnelde promotie?

Als geen enkele kandidaat beantwoordt aan de minimale vereisten, zoals onder meer de toegangsvoorwaarden in anciënniteit of taal, of als geen enkele kandidaat geslaagd is in de selectietests of wanneer een reorganisatie de snelle bevordering vereist van een titularis die niet noodzakelijk aan de voorwaarden voldoet, is er een procedure tot versnelde promotie. Deze procedure wordt gevoerd in overleg tussen de betrokken directie, de directie van Human Resources en de vertegenwoordigers van de vakbonden. Als er geen akkoord uit de bus komt, zal de directie Human Resources haar beslissing moeten motiveren.

Wat betekent dit concreet?

De niet-exclusieve interne weg impliceert automatisch dat posten worden opengesteld voor externe kandidaten, met behoud van het principe van voorrang aan de interne promotie. Noch de toekenning van premies voor het slagen van de examens, noch de samenstelling van reserves worden hierbij voorzien.

De versnelde promotie houdt een stage in, met een verhoging van 5% in het barema van de functie en in vergelijking met het baremaniveau van de vroegere functie. Er wordt gesproken van stage wanneer geen enkele kandidaat beantwoordt aan de anciënniteitsvoorwaarden in de vroegere functie en/of geslaagd is in het taalexamen. In deze veronderstelling dekt de duur van de stage de periode die nog nodig is om de normale anciënniteitstermijn te bereiken. Deze periode mag evenwel niet langer dan één jaar duren en kan één keer worden vernieuwd. De jaren gepresteerd in de hoedanigheid van dienstdoende worden in aanmerking genomen.

Na afloop van de stageperiode en met een positieve evaluatie, wordt het barema van de promotie integraal toegekend, dit wil zeggen de overige 5%. Als de kandidaat niet voldoet aan het anciënniteitscriterium, behoudt hij zijn statuut. Als de kandidaat niet beantwoordt aan de taalvoorwaarde, gaat hij over in het nieuwe statuut maar krijgt hij de overige 5% pas vanaf het ogenblik dat hij geslaagd is in het taalexamen.

Dit is slechts een korte samenvatting van de meest essentiële punten van deze CAO. Deze overeenkomst is van groot belang voor de loopbaan van alle MIVB-personeelsleden. We hebben hierbij getracht voor iedereen zoveel mogelijk deuren in de carrière te openen, die voorheen voor velen gesloten bleven. Aarzel niet ons te contacteren bij vragen.