

PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMSE GEWEST

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loopbaan van de technische diensten en de functieclassificatie

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

wordt tijdens de zitting van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van 27 februari 2008 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

1. Loopbaan technische diensten

In uitvoering van de CAO 2007-2008 en binnen de enveloppe van deze CAO worden de volgende maatregelen getroffen vanaf 1 maart 2008 voor het loontrekkend personeel van de technische diensten:

1.1. Versnelde start

In elke loonschaal wordt het uurloon vanaf nul jaar baremische anciënniteit tot en met drie jaar baremische anciënniteit gelijkgesteld aan het uurloon van drie jaar baremische anciënniteit (zie bijlage 1)

De anciënniteitstrap van vier jaar baremische anciënniteit wordt toegekend wanneer de vier jaar dienstanciënniteit effectief is bereikt.

1.2. Versnelde doorgroei

Elke loonschaal van De Lijn voor de technische diensten heeft een bisschaal. Deze bisschaal wordt momenteel toegekend na tien jaar anciënniteit in de aanvangsschaal. Vanaf 1 maart 2008 wordt de bisschaal toegekend na acht jaar anciënniteit in de aanvangsschaal mits een gunstige beoordeling (zie bijlage 1).

1.3. Biënnale einde loopbaan

Bij elke loonschaal van de technische diensten (zowel de loonschalen van De Lijn als de loonschalen van de vroegere maatschappijen) wordt de laatste biënnale verhoogd met een halve biënnale (zie bijlage 1).

1.4. Invoering van de loonschaal 15.3

Er wordt een nieuwe loonschaal 15.3 ingevoerd. Deze loonschaal is toegankelijk voor de personeelsleden die acht jaar anciënniteit hebben in de loonschaal 15.2 of de loonschaal 9.1 en een gunstige beoordeling hebben.

De personeelsleden die zich vóór 1 maart 2008 in de loonschaal 9.1. bevinden en op 1 maart 2008 overgaan naar de nieuwe loonschaal 15.3. behouden de rechten die verbonden waren aan de keuze van het oud barema.

1.5. Aanwerving technische diensten

Zoals voorzien in de cao 2001-2002 en uitgewerkt in het bericht van 1 maart 2001, kenmerk 952/PV/B06_512.00 "Uitvoeringsmodaliteiten cao 2001-2002", gebeurt de aanwerving van het technisch personeel volgens de onderstaande modaliteiten:

- voor zover de functie het vereist, gebeurt de aanwerving van technici in het bezit van een A1-diploma op het niveau van klasse 5, van technici met een A2-diploma op niveau klasse 4, van technici met een A3-diploma op niveau klasse 3 en van technici met een diploma lager dan A3 op het niveau van klasse 2.
- men legt de aanwervingsvoorwaarden vast bij het opstarten van de selectieprocedure.

2. Functieclassificatie

2.1. In uitvoering van de cao 2001 -2002 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij werd voor de weddetrekkende functies tot en met functieklasse 10 en de loontrekkende brigadiers een functieclassificatiesysteem uitgewerkt.

Dit systeem treedt in werking op 1 mei 2008, overeenkomstig de uitvoeringsmodaliteiten opgenomen als bijlage 2.

2.2. Binnen het systeem van de functieclassificatie worden de huidige V.V.M.-barema's gekoppeld aan een nieuwe klasse volgens onderstaand schema:

| Nieuwe Klasse | A | B | C | D | E | F | G |
|---------------|----|----|----|----|----|----|-----|
| Barema | K2 | K3 | K4 | K5 | K7 | K9 | K10 |

3. Sociale vrede

De sociale partners komen overeen om geen nieuwe eisen te stellen en de sociale vrede te bewaren gedurende de volledige looptijd van de huidige CAO 2007-2008.

De clausule rond de sociale vrede, opgenomen in punt 2.7 van de lopende CAO van 8 juni 2007 blijft onverminderd van toepassing.

4. Inwerkingtreding

Deze cao heeft uitwerking vanaf de artikelsgewijze vermelde datum, of bij ontstentenis hiervan, vanaf de ondertekening van de cao en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van 3 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse gewest.

Mechelen, 27 februari 2008,

| DE LIJNf | | Schalen der uurlonen toepasselijk vanaf: | | | | | | 1/03/2008 | P/520.2:147 | | |
|------------------|----|--|---------|---------------------|-------------------------------|---------|-------------------------|-----------|----------------------------|---------|---------|
| ADM. KWAL. | | Poetsvrouwen | | Gewone arbeiders | Gespecialiseerde arbeiders | | Geschoolde arbeiders | | 1e Geschoolde arbeiders | | |
| Cat. v/d schalen | | | | | | | | | | | |
| NR. v/d Schaal | | 0.1 | 0.2 | 2.1 | 2.2-3.1 | 3.2 | 3.3-4.1 | 4.2 | 4.3-5.1 | 5.2 | 5.3 |
| Anc. Code | | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO | EURO |
| | OA | 10,5551 | 10,8165 | 11,3963 | 11,6867 | 11,7477 | 11,9183 | 12,2073 | 12,4996 | 12,8009 | 12,9653 |
| | OB | 10,5551 | 10,8165 | 11,3963 | 11,6867 | 11,7477 | 11,9183 | 12,2073 | 12,4996 | 12,8009 | 12,9653 |
| | 1 | 10,5551 | 10,8165 | 11,3963 | 11,6867 | 11,7477 | 11,9183 | 12,2073 | 12,4996 | 12,8009 | 12,9653 |
| | 2 | 10,5551 | 10,8165 | 11,3963 | 11,6867 | 11,7477 | 11,9183 | 12,2073 | 12,4996 | 12,8009 | 12,9653 |
| | 3 | 10,5551 | 10,8165 | 11,3963 | 11,6867 | 11,7477 | 11,9183 | 12,2073 | 12,4996 | 12,8009 | 12,9653 |
| | 4 | 10,6141 | 10,8773 | 11,4614 | 11,7538 | 11,8156 | 11,9884 | 12,2795 | 12,5737 | 12,8776 | 13,0437 |
| | 5 | | | | | | | | | | |
| | 6 | 10,6922 | 10,9580 | 11,5482 | 11,8439 | 11,9063 | 12,0821 | 12,3759 | 12,6735 | 12,9802 | 13,1474 |
| | 7 | | | | | | | | | | |
| | 8 | 10,7707 | 11,0388 | 11,6352 | 11,9339 | 11,9967 | 12,1750 | 12,4722 | 12,7725 | 13,0823 | 13,2520 |
| | 9 | | | | | | | | | | |
| | 10 | 10,8487 | 11,1196 | 11,7221 | 12,0234 | 12,0873 | 12,2685 | 12,5686 | 12,8715 | 13,1845 | 13,3561 |
| | 11 | | | | | | | | | | |
| | 12 | 10,9271 | 11,2008 | 11,8088 | 12,1133 | 12,1777 | 12,3619 | 12,6645 | 12,9710 | 13,2871 | 13,4603 |
| | 13 | | | | | | | | | | |
| | 14 | 11,0053 | 11,2814 | 11,8955 | 12,2036 | 12,2682 | 12,4553 | 12,7612 | 13,0702 | 13,3895 | 13,5643 |
| | 15 | | | | | | | | | | |
| | 16 | 11,0835 | 11,3623 | 11,9827 | 12,2929 | 12,3586 | 12,5486 | 12,8576 | 13,1699 | 13,4919 | 13,6691 |
| | 17 | | | | | | | | | | |
| | 18 | 11,1616 | 11,4432 | 12,0695 | 12,3828 | 12,4492 | 12,6421 | 12,9538 | 13,2689 | 13,5947 | 13,7729 |
| | 19 | | | | | | | | | | |
| | 20 | 11,2401 | 11,5242 | 12,1565 | 12,4729 | 12,5396 | 12,7352 | 13,0503 | 13,3683 | 13,6968 | 13,8771 |
| | 21 | | | | | | | | | | |
| | 22 | 11,3182 | 11,6048 | 12,2430 | 12,5623 | 12,6303 | 12,8289 | 13,1467 | 13,4677 | 13,7994 | 13,9813 |
| | 23 | | | | | | | | | | |
| | 24 | 11,3963 | 11,6858 | 12,3300 | 12,6525 | 12,7207 | 12,9224 | 13,2426 | 13,5670 | 13,9017 | 14,0856 |
| | 25 | | | | | | | | | | |
| | 26 | 11,4746 | 11,7666 | 12,4170 | 12,7424 | 12,8111 | 13,0154 | 13,3392 | 13,6662 | 14,0038 | 14,1895 |
| | Z/ | | | | | | | | | | |
| | 28 | 11,5531 | 11,8478 | 12,5039 | 12,8318 | 12,9018 | 13,1087 | 13,4350 | 13,7657 | 14,1064 | 14,2939 |
| | 29 | 11,6703 | 11,9693 | 12,6345 | 12,9668 | 13,0375 | 13,2493 | 13,5793 | 13,9147 | 14,2603 | 14,4507 |
| | 30 | | | | | | | | | | |

nota

aan Paritair Subcomité

van Birgit Victor
O&K

e-mail
tel

datum 26 februari 2008
01

Bijlage 2: implementatiemodaliteiten

1. Beroep

Stap 1: beroep formuleren

In deze stap kan de betrokkene individueel beroep aantekenen voor zijn eigen functie. Deze aanvraag moet schriftelijk en gemotiveerd gebeuren via het daarvoor voorziene formulier en tijdig opgestuurd worden naar Berenschot **Belgium**. Uitgezonderd onderstaande personeelsleden, aangezien zij betrokken zijn bij een organisatiestudie:

- Organisatiestudie **ICT**:
 - o Personeelsleden van de afdeling **informatiebeheer** (CD)
 - o local suport binnen de afdeling financiën (entiteit)
- Organisatiestudie **Techniek** (CD)
 - o personeelsleden van de afdelingen rollend **materieel**, inkoop & bevoorrading en **coördinatie** onderhoud
- Organisatiestudie **zorgsystemen**
 - o Verantwoordelijke Organisatie **&IKZ**, preventieadviseur

Het is ook **mogelijk** dat de nationaal secretarissen en de werkgever (**mevrouw** Lieten, De heer Paul Raa) beroep aantekenen voor **meerdere** functiehouders. Hiervoor gelden dezelfde regels: schriftelijk, gemotiveerd, binnen de vooropgestelde **termijn**, ter attentie van Berenschot Belgium.

Het is in deze stap deontologisch niet aanvaardbaar dat de experts functieclassificatie van de vakbonden die worden ingezet om de individuele beroepen mee op te stellen ook een **rol** hebben in het verdere **proces** als onafhankelijke partij.

Stap 2: voorstel ontvankelijkheidonderzoek

Het **zal** Berenschot Belgium zijn die **alle** binnengekomen beroepen **zal** behandelen. Hierbij **zal** zij de aanvragen opdelen in 4 categorieën:

- niet ontvankelijke beroepen
- ontvankelijke beroepen als classificatie
- ontvankelijke beroepen als toewijzing
- beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud

Hieronder wordt kort toegelicht wat er onder de verschillende categorieën wordt verstaan.

- *niet ontvankelijke beroepen*: beroepen die naar **vorm** niet aanvaard worden
- *ontvankelijke beroepen als classificatie*: beroepen waarin **gemotiveerd** wordt dat de classificatie niet correct is (bv. **elementen** die ontbreken in de functiebeschrijving, ...)
- *ontvankelijke beroepen als toewijzing*: beroepen waarin wordt aangegeven dat een verkeerde **functie(code)** werd toegewezen aan de betrokkene
- *beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud*: beroepen **waarmee men instemt** dat de functie inhoudelijk **fundamentele** wijzigingen heeft ondergaan.

Stap 3: advies ontvankelijkheidonderzoek

De indeling in de 4 categorieën, opgemaakt door Berenschot, wordt voor advies voorgelegd aan de **commissie, samengesteld** uit de externe experts van werkgever en **werknemer**. Deze commissie brengt een advies uit met betrekking **tot** de indeling in de 4 categorieën ten aanzien van de directie van De Lijn.

Stap 4: beslissing ontvankelijkheidonderzoek

De directie **neemt** kennis van het advies **geformuleerd** in stap 3 door bovenvernoemde commissie en neemt een definitieve beslissing over de indeling van de beroepen in de hoger **vernoemde** categorieën.

Stap 5: communicatie ontvankelijkheidonderzoek

Aan **alle** betrokkene die een beroep hebben ingediend zal het resultaat van het ontvankelijkheidonderzoek van hun aanvraag **gecommuniceerd** worden. Er zal **gecommuniceerd** worden aan **welke categorie** de aanvraag werd toegewezen. Concreet **wil** dit per **categorie** zeggen:

- niet ontvankelijke beroepen: je beroep werd als niet ontvankelijk **beschouwd, omwille** van de vorm
- ontvankelijke beroepen als classificatie: je beroep zal verder onderzocht worden door Berenschot **Belgium**, in **samenspraak** met de directie van De Lijn en indien zij inhoudelijk **instemmen** met de motivatie zal de functie beschrijving indien nodig aangepast worden en opnieuw gewogen worden
- ontvankelijke beroepen als toewijzing: je beroep zal verder onderzocht worden door de directie van De Lijn en indien men inhoudelijk instemt met de motivatie, zal een andere functie(code) toegewezen worden (of doorverwezen worden naar het onderhoud, **mocht** er toch geen functie(code) bestaan die van toepassing blijkt)
- beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud: je functie heeft fundamentele wijzigingen ondergaan en wordt **opgenomen** in het eerstvolgende onderhoud

Stap 6: onderzoek toewijzing

De directie van De Lijn onderzoekt inhoudelijk de motivatie van het beroep en beslist of de aangehaalde elementen inhoudelijk kunnen gehonoreerd worden en er effectief sprake is van een verkeerde toewijzing. Indien men inhoudelijk instemt met de motivatie, zal een andere functie(code) toegewezen worden of doorverwezen worden naar het onderhoud, **mocht** er toch geen functie(code) bestaan die van toepassing blijkt.

Stap 7: onderzoek classificatie

Voor de beroepen die werden ingedeeld in de **categorie** ontvankelijke beroepen als classificatie zal Berenschot inhoudelijk analyseren of de aangehaalde elementen effectief kunnen gehonoreerd worden in overleg met de directie van De Lijn. Indien ja, zal Berenschot **samen** met de **wegingcommissie**, samengesteld uit de externe experts van werkgever en werknemer, de

functiebeschrijving eventueel bijsturen en opnieuw wegen rekening houdend met de **elementen** aangehaald in de **motivatie** van het beroep. Er **zal enkel** een nieuwe functie(code) **opgemaakt** worden, indien het **resultaat** van de weging een klassenwijziging **tot** gevolg heeft.

Stap 8: communicatie resultaat onderzoek toewijzing en classificatie

In deze laatste stap zal de directie van De Lijn het resultaat van de ontvankelijke beroepen met betrekking **tot** toewijzing en classificatie **communiceren** aan de betrokkene. Per **categorie**, zal de communicatie het volgende zijn:

- ontvankelijke beroepen **als** classificatie:
 - o inhoudelijk niet akkoord met de motivatie van het beroep: initiële classificatie blijft behouden
 - o inhoudelijk akkoord met de motivatie van het beroep: een herweging heeft een van de onderstaande resultaten opgeleverd:
 - geen puntenwijziging
 - puntenwijziging (+ of -) zonder klassenwijziging
 - puntenwijziging (+ of -) met klassenwijziging
- ontvankelijke beroepen als toewijzing:
 - o inhoudelijk niet akkoord met de motivatie van het beroep: initiële toewijzing blijft behouden
 - o inhoudelijk akkoord met de motivatie van het beroep: de nieuwe functie die je toegewezen wordt is functie XXX, met code XXX, ingedeeld in klasse XXX

Timing

- Indienen beroep: vanaf 3 maart
- Einde indienen beroep: 11 april
- Ontvankelijkheidsonderzoek: starten 14 april
- Resultaten ontvankelijkheidsonderzoek worden **meegedeeld** aan personeel: vanaf 15 mei
- De behandeling van de stappen 6, 7 en 8 gebeurt vanaf 16 mei **tot 31 juli**

2. Implementatie

2.1. Datum aanvang implementatie

De startdatum voor de implementatie van de resultaten van het functieclassificatieproject is 1 mei 2008.

De keuze van deze datum is ingegeven door het gegeven dat in 2008 slechts twee derden van het budget van 3 miljoen euro beschikbaar is.

2.2. Bezoldigingsmodaliteiten

Algemeen worden bij de evolutie naar het eind/en of nieuwe barema **alle** klassen doorlopen, dus ook de klassen 6 en 8 die niet **meer** aan bod komen in het **classificatiesysteem**.

1) Het niveau van de functie stijgt

a) Met één klasse

Het hoger **barema wordt** toegekend op 1 mei 2008 **mits** een gunstige beoordeling. Deze beoordeling is gebaseerd op de wijze van uitoefening van de huidige functie.

In het verleden werden er nooit baremaverhogingen toegepast, zonder dat hieraan een gunstige beoordeling gekoppeld werd. Bijgevolg zullen we dit ook nu toepassen. Het uitbrengen van beoordelingen binnen De Lijn is heden beperkt tot loopbaangebeurtenissen (einde stage- en proefperiode, **loopbaanpremie**, ...).

Zoals ook vandaag geldt kan men steeds beroep aantekenen tegen de beoordeling en dit op het niveau van de entiteit.

b) Met meer dan één klasse

Op 1 mei 2008 wordt één **baremaverhoging** toegekend mits een gunstige beoordeling

Een volgende baremaverhoging wordt toegekend na een **periode** van twee jaar. De toekenning wordt niet gekoppeld aan testen, **wel** kan in **gemeenschappelijk** overleg een ontwikkelingstraject (opleiding, individuele coaching, ...) afgesproken worden. Ook het principe van een gunstige beoordeling **zal** hier opnieuw gehanteerd worden. Een geleidelijke groei **lijkt** ons het **meest** aangewezen.

c) Mocht blijken dat na een **mogelijk** beroep, de stijging niet gerechtvaardigd was, zal een rechtzetting gebeuren met terugwerkende kracht van de baremaverhoging die werd toegepast vanaf 1 mei 2008.

2) Het niveau van de functie blijft ongewijzigd

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de voorziene progressie, loopbaantoelage - $1/3^{de}$, $2/3^{de}$).

3) Het niveau van de functie daalt

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de loopbaantoelage ($1/3^{de}$, $2/3^{de}$) en **doorgroeibarema** (zie punt 4)

Algemeen zal de **reglementering** toegepast worden op de nieuw verworven situatie. De twee uitzonderingen die in het kader van de functieclassificatie worden gehonoreerd zijn:

- o vergoeding toevallige dienstverplaatsingen - treinkaart
- o vergoedingen toevallige dienstverplaatsing - verblijfkosten

Hiervoor **zal** indien het niveau van de functie **daalt** het oude niveau in overweging **genomen** worden voor de toepassing van de reglementering.

- 4) Voor je huidige functie is een **doorgroeibarema** voorzien

Het einde van het doorgroeibarema wordt vergeleken met de nieuw klasse.

- a) Einde van doorgroeibarema is hoger dan nieuwe klasse

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de voorziene progressies (doorgroeibarema's: bijv. 4-5, 4-7, 8-(9), loopbaantoelage: $1/3^{de}$, $2/3^{de}$).

Deze personeelsleden kunnen eventueel ook kiezen **om** afstand te doen van hun huidige doorgroeibarema en zo **onmiddellijk** aanspraak **maken** op één klasse verhoging.

- b) Einde van doorgroeibarema is **lager** dan nieuwe klasse

De redenering 'niveau van de functie **stijgt**' wordt toegepast om te evolueren van huidig bezoldigingsniveau naar nieuwe klasse. **Alle** huidige klassen worden aanzien **als** een klasse stijging.

- c) Einde van doorgroeibarema is gelijk aan nieuwe klasse

De redenering 'niveau van de functie **stijgt**' wordt toegepast om te evolueren van huidig bezoldigingsniveau naar nieuwe klasse. **Alle** huidige klassen worden aanzien als een klasse stijging.

2.3. Invulling van functies

1) Overgangsmodaliteiten

- a) Lopende selectieprocedures

Worden verder gezet **maar** de proeven die nog niet plaatsvonden voor de aanvang van het beroep worden aangepast aan het nieuwe niveau. Het nieuwe niveau zal toegepast worden zoals toegelicht in punt b, bij de toekenning van de functie. Verworven rechten gelden enkel van zodra het bezoldigingsniveau of functieniveau daadwerkelijk werd toegekend, wat hier niet het **geval** is.

Voor de selectieprocedures, waarvoor de inschrijvingsdatum beëindigd is en er nog geen enkele proef plaatsvond, zal opnieuw de functie open verklaard worden. Dit **zowel** voor de functies die hoger als lager ingeschaald worden in de **toekomst**.

1

nota vervolg

- b) Functies die **worden open** verklaard vanaf aanvang beroep tot 1 mei

Hiervoor gelden de volgende afspraken:

- i) **Het nieuwe** niveau is hoger dan het huidig niveau:

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau. Dus qua **toelatingsvoorwaarden**, proeven, **competenties moet men** voldoen aan het nieuwe niveau **maar** de bezoldiging blijft het oude niveau tot 1 mei 2008. Vanaf 1 mei 2008 gelden de afspraken **zoals** gestipuleerd in **punt 2.2**.

- ii) Het nieuwe niveau is **lager** dan het huidig niveau:

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau en de bezoldiging gebeurt **onmiddellijk** het nieuwe niveau.

- c) Functies die worden open verklaard vanaf 1 mei

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau. Dus qua toelatingsvoorwaarden, proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau

2) Bericht toegang en **promotie tot** weddetrekkende functies

In de toekomst moeten de modaliteiten van het bericht Toegang en promotie tot weddetrekkende functies' **als volgt** gelezen worden.

Het bezoldigingsniveau en niet het functieniveau is bepalend voor de toelatingsvoorwaarden.

- Bij kandidaatstelling moet men qua **deelnemingsvoorwaarden**, proeven, competenties aan het nieuwe niveau voldoen. Personeelsleden die vóór de functieclassificatie een bepaald bezoldigingsniveau verworven hadden kunnen op dit niveau verder een beroep blijven doen **om** te voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden, **zelfs** wanneer het niveau van hun functie **daalt** door de nieuwe functieclassificatie.
- Proeven in het verleden afgelegd voor een lager niveau zijn niet **meer** geldig. Een algemene **proef**, bijvoorbeeld, voor een functie van klasse 3 is niet meer geldig wanneer deze functie wegens de functieclassificatie geëvolueerd is naar klasse 4. De geldigheidsduur van de proeven blijft behouden, **wel** moet rekening gehouden worden met het nieuwe niveau van de functie.

Voor de lijncontroleurs wordt een uitzondering toegestaan op de hierboven **vermelde** stelling wat betreft de geldigheid van de proeven. Dit betekent dat proeven afgelegd voor een functie van baancontroleur geldig blijven voor de functie van lijncontroleur binnen de **termijnen** voorzien in het bericht in het bericht 'Toegang en promotie tot weddetrekkende functies'.

Deze uitzondering wordt toegestaan omdat de functie van lijncontroleur er gekomen is wegens wettelijk opgelegde verplichtingen.

Deelnemingsvoorwaarden

Op de toelatingsvoorwaarden voor deelname aan de proeven worden nog twee uitzonderingen gemaakt:

- De uitzondering die vandaag in het bericht is opgenomen met betrekking tot baancontroleurs, zal voor lijncontroleurs gewijzigd worden, zodat dezelfde deelnemingsvoorwaarden als voor de baancontroleurs geldig blijven voor de lijncontroleurs:
 - een personeelslid dat een diploma heeft van lager secundair onderwijs of hoger moet 2 jaar dienstanciënniteit hebben
 - een personeelslid dat geen diploma of een diploma heeft dat lager is dan lager secundair onderwijs moet 4 jaar dienstanciënniteit hebben
- Qua proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau
- Voor de functie van brigadier wordt eveneens een uitzondering gemaakt op de toelatingsvoorwaarden voor toegang tot de functie voorzien in het bericht Toegang en promotie tot weddetrekkende functies'.

'Personeelsleden met een diploma van lager secundair onderwijs en vier jaar dienstanciënniteit in een technische functie (klasse 3, 4 of 5) komen eveneens in aanmerking voor een functie als brigadier'.

- Qua proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau

3. Toewijzing

Personen die in dienst waren op het ogenblik dat de functieclassificatie gecommuniceerd werd en die nog geen functie toegewezen kregen zullen uiterlijk tegen 1 mei 2008 een functie toegewezen krijgen met bijhorende functieklassse

Eventuele bezwaren zullen behandeld worden in het kader van de onderhoudsprocedure

| Activiteiten | Verantwoordelijke |
|--|--------------------|
| Identificeren van personeelsleden die geen functie toegewezen kregen | Afdeling personeel |
| Opmaken functiebeschrijvingen | Afdeling personeel |
| Wegen van de functie | Berenschot |
| Communicatie | Afdeling personeel |

- 1) Functiehouders oefent functie < 6 maanden uit

nota vervolg

- Ontwerp van functiebeschrijving wordt **opgesteld**, door de personeelsdienst in **samenwerking** met de betrokken afdeling
- Op grond van het ontwerp van functiebeschrijving wordt een indicatieve klasse-indeling bepaald binnen de bestaande classificatie op basis van een weging volgens de USB-methode.

2) Functiehouders oefenen functie > 6 maanden uit

- Definitieve functiebeschrijving wordt opgesteld en gewogen

4. Andere afspraken

4.1 Organisatiestudies

1) algemeen

Voor personeelsleden die naar aanleiding van een organisatiestudie een overeenstemmende functie werden toegewezen en **momenteel** nog uitoefenen, wordt het resultaat van de weging van hun vorige functie eveneens in **aanmerking genomen** en gevaloriseerd indien het resultaat van de weging van de vorige functie gunstiger **mocht** zijn.

2) lopende organisatiestudies

De werkgever is akkoord om de functies die **deel uitmaken** van een organisatiestudie die nog niet voltooid is, in beraad te houden **tot** het resultaat van de organisatiestudie gekend is via een onderhoudsprocedure.

De functies die nu zouden stijgen, krijgen na bevestiging van het hoger niveau, dit hoger niveau met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008.

Voor de functies die nu lager ingeschaaid zijn maar stijgen ten gevolge van de reorganisatiestudie, is geen terugwerkende kracht voorzien.

In concreto gaat het om de volgende reorganisatiestudies:

- ICT
- **Zorgsystemen**
- Techniek, met name de afdelingen rollend materieel, coördinatie onderhoud en inkoop & bevoorrading van de centrale diensten.

Personeelsleden die betrokken **zijn** in een lopende reorganisatiestudie en waarvoor werd **overeengekomen om** de functies te behandelen in het kader van de onderhoudsprocedure (na voltooiing van de studie) zullen hiervan op de hoogte gebracht worden voor **3 maart**

4.2 Loopbaantoelage

Binnen de nieuwe klassen blijft het principe van loopbaantoelage (1/3^{de}, 2/3^{de}) **behouden**.

Dus ook de personeelsleden die ingevolge de functieclassificatie in een hoger **barema terechtkomen** blijven recht hebben op de loopbaantoelage (1/3^{de}, 2/3^{de}).

Het vereist aantal jaren om toegang te hebben **tot** de loopbaantoelage (respectievelijk 6 jaar en 16 jaar) starten vanaf de toekenning van het hoger barema.

4.3 Brigadiers

De brigadiers krijgen het weddetrekkend statuut op 1 **mei** 2008. De overgang gebeurt met behoud van de **baremische** anciënniteit.

Brigadiers waarvan de **opzeggingstermijn als** weddetrekkende reeds zou **moeten** ingegaan zijn om op 58 jaar met brugpensioen te kunnen **gaan**, kunnen ervoor opteren om loontrekkende te blijven.

Wanneer bij de overgang van loontrekkend naar weddetrekkend statuut de basiswedde (= barema) + de haard of standplaatsvergoeding **lager** zou zijn dan het basisloon (= barema) + haard of standplaatsvergoeding, **zal** een basiswedde toegekend worden die het negatieve verschil opheft **tot** zolang het negatief verschil blijft bestaan

4.4 Baancontroleurs

De functie van baancontroleur **komt** in de klasse B terecht. De functie van lijncontroleur is in de klasse C **opgenomen**.

Alle huidige baancontroleurs krijgen de **mogelijkheid** om de functie van lijncontroleur te verwerven, **mits** gunstig advies.

Hieronder zijn de drie **mogelijke** gevallen opgelijst:

1. Baancontroleurs die vandaag reeds **alle** attesten en opleidingen behaald hebben
 - a. Aan hen zal op 1 mei 2008 de functie van lijncontroleur worden toegewezen
2. Baancontroleurs die vrijgesteld zijn van **alle** examens
 - a. Aan hen zal de functie van lijncontroleur toegewezen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008 op het ogenblik dat zij onderstaande attesten behaald hebben en **instemmen** om de wettelijk voorziene opleiding te volgen. De

terugwerkende kracht vervalt wanneer geen positief attest **Selor** of positief advies pre-screening **wordt** behaald voor 1 **mei** 2009

- i. attest psychotechnisch onderzoek (Selor)
- ii. positief advies voor de pre-screening (FOD BiZa)

3. Baancontroleurs die niet vrijgesteld zijn voor **alle** examens

a. Aan hen **zal** de functie van lijncontroleur toegewezen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008 op het ogenblik dat zij onderstaande attesten behaald hebben. Er zal voorrang gegeven worden aan deze **doelgroep om** de opleiding te volgen. De terugwerkende kracht vervalt wanneer geen positief attest Selor of positief advies pre-screening wordt behaald voor 1 mei 2009, of wanneer de opleiding opnieuw **moet** gevolgd worden na het niet slagen in het examen en **herexamen**

b.

- i. attest psychotechnisch onderzoek (Selor)
- ii. positief advies voor de pre-screening (FOD BiZa)
- iii. **algemeen** bekwaamheidsattest bewakingsagent
- iv. **bekwaamheidsattest** veiligheidsagent

4.5 Functiecode

Zie bijlage

4.6 Organogram

De organogrammen zullen bij de implementatie aangepast worden met de nieuwe functiebenamingen en klassen.

4.7 Kostprijsberekening

Voor de berekening van de kostprijs van een functieclassificatieproject maakten we gebruik van een rekenmodel van Berenschot Belgium dat toelaat op exacte wijze een dergelijke kostprijs te berekenen.

In dit rekenmodel werd er een bestand aangelegd van **alle** betrokken personeelsleden. In dit bestand werden onder **meer** de volgende gegevens **opgenomen**:

- **alle** baremaschalen
- **lijst** functiebenamingen en codes
- **naam, voornaam**
- **datum** indiensttreding
- datum aanvang in huidige functie



nota vervolg

- entiteit
- **functiebenaming** van de huidige functie
- functieniveau van de huidige functie
- betaald **barema**
- baremische anciënniteit
- toegewezen functie
- niveau van de toegewezen functie
- tewerkstellingspercentage
- statuut (De Lijn, **ex-MIV**, ex-NMVB)

Dit bestand laat toe op exacte wijze de kostprijs te berekenen gebaseerd op de individuele situatie van **elk** personeelslid. **Zowel** de huidige personeelskost **als** de personeelskost na de functietoewijzing wordt berekend. Het verschil tussen beide geeft aan wat de kostprijs is. Daarenboven kan de evolutie over de jaren heen nagegaan worden.

Bij de berekening van de kostprijs werd er rekening **mee** gehouden dat iedereen zijn verworven **barema-evolutie** behoudt met inbegrip van de voorziene progressie.

Ook werd rekening gehouden met de RSZ en de extra patronale lasten direct gerelateerd aan het **loon**, alsook de functies die niet toegewezen zijn.



5. Onderhoud

De functieclassificatie moet actueel **gehouden** worden via een onderhoud op periodieke (bijvoorbeeld: jaarlijks) basis. Er moet rekening worden gehouden met de wijzigingen en evoluties binnen de **onderneming** (functies, structuur, technologie,...). Dit dynamisch **proces vermijdt** een snelle veroudering van de functiebeschrijvingen, de waardering en bijgevolg de classificatie.

5.1. Procedure bij nieuwe functies

- Initiatief moet **genomen** worden door de hiërarchie of de personeelsdienst.
- Ontwerp van functiebeschrijving wordt opgesteld, door de personeelsdienst in **samenwerking** met de betrokken afdeling
- Op **grond** van het ontwerp van functiebeschrijving wordt een indicatieve klasse-indeling bepaald binnen de bestaande classificatie op basis van de USB-methode.
- Tijdens het eerst volgende onderhoud wordt een definitieve functiebeschrijving opgesteld en gewogen

5.2. Procedure bij wijzigingen in bestaande functies

- Aanvraag **tot** onderhoud kan **zowel** uitgaan van de functiehouder, van de hiërarchie, of de vakbondsafvaardiging (voor **meerdere** functiehouders)
- Tijdens een gesprek tussen functiehouder en zijn chef wordt onderzocht of er een gegronde en voldoende reden bestaat **tot** wijziging van de bestaande functiebeschrijving.
- Indien ontvankelijk, **neemt** de personeelsdienst het initiatief **tot**:
 - o aanpassen functiebeschrijving
 - o functiewaardering
 - o **communicatie** van het resultaat