

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de herwaardering van de technische diensten**

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 29 juni 2011 volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers, te weten de maatschappijen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer en waarvan de sociale zetel is gevestigd in het Vlaams gewest en de werknemers die een functie opnemen binnen de technische barema's.

**1. Garanties**

De Lijn wil de toekomst van de TD veilig stellen. Ze hebben immers een heel belangrijke functie in het verzekeren van de kwaliteit, de continuïteit en de stiptheid van de dienstverlening.

De Lijn wil daarom blijven investeren in infrastructuur, uitrusting en werkmiddelen van de technische diensten

De Lijn geeft bovendien tot eind 2012 de garantie voor:

- de werkzekerheid van het personeel;
- het behoud van de werkgelegenheid op niveau van De Lijn van 795 vte technisch loontrekkende personeelsleden (toestand eind mei 2011), op voorwaarde dat er geen nieuwe besparingsinspanningen worden opgelegd door de Vlaamse regering
- er zullen geen nieuwe werken structureel uitbesteed worden wanneer hierdoor onder dit niveau zou worden gegaan

Na 2012 is er het perspectief op bijkomende investerings- en exploitatieprojecten in uitvoering van de beheersovereenkomst 2011-2015. Een verdere vertramming en het invoeren van snelbussen worden in het vooruitzicht gesteld.

Aanpassingen aan de organisatie van de technische diensten moeten evenwel kunnen gebeuren om de beschikbaarheid van voertuigen en installaties voor de exploitatie maximaal te verzekeren, hetgeen ten goede komt aan de slagkracht van de technische diensten.

Zo moet er een duidelijker taakverdeling komen tussen werkhuizen en onderhoudscentra , een betere planning en werkvoorbereiding van de uit te voeren werken aan de voertuigen en een optimalisatie van het voorraadbeheer. De aanpassingen van de organisatie zullen geen negatieve gevolgen hebben op de bezoldiging van het personeel.

De concrete aanpak van de organisatie hangt samen met ons voorstel van de herwaardering en wordt hierna toegelicht.

Wij gaan uit van een gefaseerde invoering over 2 à 3 jaar. Op die manier kan de overgang geleidelijk gebeuren. De geleidelijke invoering moet tevens waarborgen dat de continuïteit van de dagelijkse werking niet in het gedrang komt. Niet in het minst willen we dat de wijzigingen in de organisatie een verbetering brengen in de beroepsfierheid en de werkorganisatie, zodat er minder het gevoel is van verloren tijd.

## **2. Organisatie en loopbaanmogelijkheden**

De nieuwe organisatie wordt uitgetekend met de nodige aantallen en verdeling van functies:

Voor de OC's, voor de werkhuizen en voor de Vaste installaties

- Het organogram wordt voltooid in de loop van september 2011 als eerste stap naar de toekomstige organisatie, waarbij de personeelsbezetting van het loontrekkend technisch personeel op niveau van De Lijn in aantal behouden blijft, rekening houdend met de gegeven garanties
- De organogrammen, met inbegrip van het aantal functies binnen elke categorie, zal voor advies worden voorgelegd aan de ondernemingsraden.
- In een periode van 2 à 3 jaar zal de organisatie verder worden aangepast naarmate de verbeterpunten worden ingevoerd en rekening houdend met bijkomende opdrachten voorzien in de beheersovereenkomst

De bestaande jobs in de technische diensten worden vastgelegd in 15 verschillende functies: 8 functies bij rollend materieel en 7 functies bij vaste installaties; voor elk van deze functies worden de verantwoordelijkheden, taken en vereiste kennis vastgelegd.

Vandaag zijn de functies ingedeeld in drie categorieën op basis van de zwaarte van de functie met een vastgelegde loopbaanmogelijkheid:

Schoonmaak en refterpersoneel: klasse 1 => klasse 2

Ongeschoold personeel: klasse 2 => klasse 3

Geschoold personeel: klasse 3 => klasse 4 => klasse 5

In de toekomst zullen de functies worden ingedeeld in vier categorieën in plaats van drie. De bestaande drie categorieën blijven ongewijzigd bestaan en de loopbaanmogelijkheden blijven in deze drie categorieën identiek aan deze van vandaag.

Eén uitzondering: de doorgoemogelijkheid naar het bis- en terbarema wordt verlaagd van 8 jaar naar 6 jaar vanaf 1 januari 2012.

Er wordt een vierde categorie toegevoegd die de volgende gespecialiseerde functies omvat: bus gevorderd, tram gevorderd, monteur bovenleiding gevorderd, elektriciën, met bevorderingsmogelijkheid tot barema 16.1. (zie bijlage).

Zowel in de OC, de werkhuizen als in de vaste installaties worden functies van categorie IV voorzien.

In de bijlage (1) worden de functies geduid die zich in de verschillende categorieën bevinden.

- Het aantal van elk van deze 15 functies wordt vastgelegd op basis van de organisatorische noden
- In elke entiteit worden 1 tot 3 bediendefuncties van expert elektronica op niveau bachelor voorzien ter ondersteuning van de toenemende complexiteit van technologieën. Ook personeelsleden kunnen toegang hebben tot deze functies wanneer zij over gelijkwaardige competenties beschikken.

Het personeel zal worden overgedragen naar de nieuwe organisatie overeenkomstig de Cao over de procedure van invulling van nieuwe organisatiestructuren

- Alle personeelsleden behouden het verworven bezoldigingsniveau en de loopbaanmogelijkheden die ze hadden; ze kunnen niet in een lagere categorie ingedeeld worden dan ze op het moment van de overdracht reeds genieten
- De loopbaan binnen elke categorie gebeurt verder aan dezelfde voorwaarden als vandaag
  - 3 jaar anciënniteit in de huidige klasse
  - Een gunstige beoordeling
  - De voorziene opleidingen met vrucht gevolgd hebben
  - Slagen voor een proef
  - Bereid zijn een functie uit te voeren van het bezoldigingsniveau
- Men kan bovendien verhogen van categorie wanneer er een vacature is, mits
  - Een gunstige beoordeling
  - Slagen voor de proeven
    - Schriftelijke proef mbt kennis van de vacante functie
    - Praktische proef met mondelinge vraagstelling
  - Functies binnen categorie IV worden eerst intern vacant verklaard
- Alle personeelsleden krijgen een functie toegewezen waarvan de inhoud zoveel mogelijk overeenstemt met de huidige functie binnen de eerste 3 categorieën. In elk geval wordt men binnen de categorie geplaatst, die overeenstemt met het verworven bezoldigingsniveau dat men heeft op het moment van de overdracht.
- Voor de eerste invulling van categorie IV zal
  - De vacature eerst opengesteld worden voor alle personeelsleden van de technische diensten van de betrokken entiteit
  - de selectieproef bestaat uit een schriftelijke en een mondelinge proef gericht op de vereiste kennis voor de functie en afgenomen worden door een comité van verantwoordelijken van techniek en personeel van de entiteit.
- Bij verandering van categorie neemt men het aantal jaren in het barema van zijn vorige categorie mee en start men in het aanvangsbarema van de hogere categorie; wanneer zijn huidig barema hoger is dan dit aanvangsbarema, behoudt men zijn huidig barema en kan men na 1 jaar in de functie automatisch (dus zonder bijkomende proeven) naar het volgende hoger barema, mits gunstig advies en voor zover men 3 jaar heeft verworven in zijn huidig barema (zie de bijlage 2).

### **3. Herwaardering bij begin en einde loopbaan**

- Begin loopbaan
  - Vanaf 1 januari 2012 wordt in elke loonschaal het uurloon vanaf nul jaar baremische anciënniteit tot en met vier jaar baremische anciënniteit gelijkgesteld aan het uurloon van vier jaar baremische anciënniteit.
  - De anciënniteitstrap van vijf jaar baremische anciënniteit wordt toegekend wanneer de vijf jaar dienstanciënniteit effectief is bereikt.
- Einde loopbaan
  - Vanaf 1 januari 2012 wordt in elke loonschaal van de technische diensten de laatste halve biënnale verhoogd tot een volledige biënnale.

### **4. Vroege en late diensten, diensten tijdens weekend**

Door de vereisten van exploitatie is het moeilijk om bij de piekinzet van de voertuigen tijdens de ochtend- en avondspits de nodige voertuigen ter beschikking te krijgen voor geplande werkzaamheden.

De periode tussen de twee spitsen in is het dan weer erg druk, omdat alle geplande werken daarin geconcentreerd worden, maar omdat er bovendien een groot aantal kleine, ongeplande werken tussendoor moeten uitgevoerd worden, zonder duidelijke prioriteitsstelling. Op dat moment is de capaciteit aan personeel, maar ook de beschikbaarheid van bruggen, hefboeken of putten een probleem.

Om de beschikbare infrastructuur en de beschikbaarheid van de voertuigen beter op elkaar te laten inspelen, is het aanbevolen om een deel van de onderhoudsactiviteiten te spreiden over een vroege en een late dienst.

Ook kan het nodig zijn om een aantal diensten te voorzien tijdens het weekend om de nodige voertuigen rijklaar te maken voor de start van de exploitatie op maandagmorgen.

Deze vroege en late diensten, alsook de weekenddiensten bestaan vandaag al op zeer veel locaties.

De uitbreiding van vroege, late en weekenddiensten zal gebeuren onder de volgende voorwaarden:

- Vroege, late en weekenddiensten zullen kunnen georganiseerd worden waar De Lijn het nodig acht
- De voorstellen worden voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraad
- Er wordt een extra vergoeding ingevoerd van € 5,00 per dienst voor de late diensten die ten vroegste eindigen om 20u ;
- Er wordt altijd een beroep gedaan op vrijwilligers
- personeelsleden met een arbeidsovereenkomst waarin de clause voor vroege, late, zaterdag en zondag, of continu diensten opgenomen is, kunnen hiervoor ingeschakeld worden.
- De huidige wachtdiensten blijven bestaan waar ze verantwoord zijn.

De uitbreiding van de vroege, late en zaterdag diensten worden uitgewerkt tegen eind 2011 met implementatie vanaf 1 januari 2012, gelijktijdig met de invoering van de extra vergoeding.

## **5. Uitbesteding**

De Lijn kiest er voor om de technische werkzaamheden maximaal in eigen beheer te blijven uitvoeren aan haar eigen bussen en trams.

In een aantal gevallen is het evenwel noodzakelijk om een beroep te doen op uitbesteding.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen piekuitbesteding en structurele uitbesteding.

Onder piekuitbesteding verstaan we het bijspringen van een extern bedrijf als vorm van deparage. Deze vorm van uitbesteding heeft altijd een tijdelijk karakter en is per definitie dringend.

Piekuitbesteding kan bij voorbeeld het gevolg zijn van het tijdelijk ontbreken van personeel (voorbeeld door ziekte of vacature) of door een piek in de uit te voeren werken (voorbeeld veel botsingen).

De betrokken werknemers zullen telkens ter plekke geïnformeerd worden op het moment dat de beslissing wordt genomen.

De Lijn zal er evenwel naar streven om steeds voldoende competenties te voorzien om te beantwoorden aan het gemiddeld verwachte werkvolume.

De structurele uitbestedingen van de technische werkzaamheden aan de bussen en trams worden beperkt tot hoofdzakelijk de componenten, grote herstellingen zoals zware botsingen en structurele aanpassingen van het voertuig.

Deze uitbesteding is ingegeven door de bijzondere technologie van de component, hetzij de snelle technologische evolutie ervan, hetzij de gespecialiseerde apparatuur die er voor nodig is, hetzij omdat er onvoldoende volumes van deze componenten bij De Lijn moeten hersteld worden.

Voor de componenten bus die voldoende zijn in volume en geen bijzondere technologie vereisen en de meeste componenten tram, worden de herstellingen door De Lijn uitgevoerd, hetzij in de betrokken entiteit, hetzij gecentraliseerd in één of meerdere entiteiten.

Ook de eerstelijns herstelling van componenten (herstelling van de component zonder demontage) blijft in eigen beheer.

Punctuele uitbestedingen worden meegedeeld aan de ondernemingsraad telkens wanneer dit gebeurde.

Elke structurele uitbesteding moet gebeuren op een economisch verantwoorde manier en waarbij ook de afweging van bijkomende investering in materieel wordt meegenomen. Een verantwoording van elke toekomstige beslissing over een structurele uitbesteding wordt bezorgd aan de ondernemingsraad.

## **6. Opleiding**

Er wordt een integraal opleidingsplan opgezet

- Uitwerken van ontwikkelingstrajecten op basis van de benodigde kennis van de functie, zodanig dat de medewerker na het doorlopen ervan in staat is om zijn functie succesvol uit te voeren
- er zal meer gebruik gemaakt worden van de verschillende ontwikkelingsmogelijkheden: opleiding (intern/extern), on the job, naslagwerk ...
- de personeelsleden zullen nauwer betrokken worden bij het vastleggen van de opleidingsbehoeften en beter geïnformeerd worden over het opleidingsaanbod
- Actueel houden van de vaktechnische kennis met evoluties op vlak van technologie, nieuwe voertuigtypes, ...
- Ontwikkeling van de leidinggevende vaardigheden voor de personeelsleden met een leidinggevende functie
- Beter beschikbaar stellen van documentatie, schema's , handleidingen
- Creatie van groter uitwisselingsplatform met leveranciers
- Ontwikkelen van de opleidingen in samenwerking met de gebruikers (technische diensten); de personeelsdiensten faciliteren met hun kennis en ervaring van de opleidingsmarkt;
- Evolutie naar een opleidingsprogramma van gemiddeld 2 dagen per jaar per werknemer vanaf 2013
- Betrokkenheid VZW Opleidingscentrum

Ook zal er ondersteuning en opleiding voorzien worden bij verandering van functieinhoud ingevolge de gewijzigde organisatie.

#### Invoering van 'Inlijngesprekken'

- Het InLijngesprek is een jaarlijks ontwikkelingsgesprek tussen de medewerker en zijn rechtstreeks leidinggevende.
- De doelstelling van dit gesprek is om op een open, coachende wijze afspraken te maken over de verdere ontwikkeling van de competenties van de medewerker.
- De uitrol van de InLijngesprekken is vorig jaar gestart en gebeurt volgens de top-down benadering. We voorzien dat het loontrekkend personeel van de technische diensten in de loop van 2012 voor de eerste maal aan bod komt.
- De introductie van een dergelijk gesprek wordt uiteraard ondersteund door opleidingstrajecten en informatiesessies.

#### 7. Kledij

De bestaande werkkledij van de technische diensten zal vervangen worden door een moderne uitvoering.

De kledijcommissie zal hier nauw bij betrokken worden.

Rekening houdend met de nodige tijd voor de besprekingen in de kledijcommissie, de marktbevraging en gunningsprocedure en de benodigde levertijd wordt gestreefd naar de concrete uitvoering tegen 1 januari 2013.

**8. Inwerkingtreding**

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

Ze kunnen door één van de partijen opgezegd worden mits het respecteren van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest.

Mechelen, 29 juni 2011,

Voor de B.V.G.S.S.V.,

Voor de ACV-Openbare  
diensten,

Voor de ACOD,

Voor de ACLVB,