

PSC 328.01

PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 2021

betreffende de opleidingsinspanningen voor 2021-2022

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,

Preambule

De inschakeling op de arbeidsmarkt in het kader van een kwaliteitsvolle tewerkstelling en het behoud van deze tewerkstelling houden in dat mensen hun beroepsleven lang kennis verwerven en ontwikkelen.

Voor het uitoefenen van de functies bij De Lijn zijn specifieke competenties nodig opdat De Lijn haar publieke opdracht ten volle zou kunnen verwezenlijken.

De permanente ontwikkeling van de werknemers vormt een volwaardige activiteit binnen De Lijn, namelijk voor CC Talent/Ontwikkeling.

De partijen komen overeen dat het recht op ontwikkeling van de werknemer ook inhoudt dat deze een verantwoordelijkheid heeft in zijn eigen ontwikkeling.

Wordt tijdens de zitting van het paritair subcomité voor het stads-en streekvervoer van het Vlaamse Gewest d.d. 25 november 2021 het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

PSC 328.01

PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMS GEWEST

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest en op alle werknemers in dienst van deze werkgevers.

Met werknemers wordt bedoeld: de loontrekkenden en weddetrekkenden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 – Voorwerp

De onderhavige overeenkomst omvat de verbintenissen van De Lijn betreffende de opleiding van de werknemers in toepassing van:

- wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, art. 9 tot 21;
- K.B. van 5 december 2017 houdende uitvoering van de eerste afdeling van hoofdstuk 2 van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

De opleiding van werknemers is een prioriteit voor de onderneming. De onderneming verbindt zich ertoe om jaarlijks alle loon- en weddetrekkenden minimaal 2,5 dagen opleiding aan te bieden. Voor de invulling van het begrip opleiding is artikel 3 van deze cao van toepassing.

Chauffeurs bouwen, door het volgen van de intensieve basisopleiding gedurende de eerste periode dat zij in dienst zijn, een equivalent op van gemiddeld 2,5 dagen opleiding per jaar gedurende de eerste vijf jaren van hun in dienst zijn. Nadien is dat voor buschauffeurs minimaal 2,5 dagen opleiding per jaar inclusief de wettelijk verplichte voortgezette opleidingen in het kader van het behouden van de vakbekwaamheid D.

Ook elke tramchauffeur krijgt na deze eerste periode van 5 jaar na de basisopleiding minstens 2,5 dagen voortgezette opleiding per jaar.

Alle opleidingen kunnen zowel intern als extern worden gevolgd, maar zijn algemeen gericht op het bijleren en verruimen van de kennis van de medewerkers in het kader van hun professionele ontwikkeling, en gekoppeld aan de missie en doelstellingen van de organisatie.

Artikel 3 – Definitie opleidingen

Opleidingen worden gedefinieerd zoals in de *'Toelichtingsnota met betrekking tot de opleidingsactiviteiten opgenomen in de sociale balans'* van de Nationale Bank.

Onder opleidingen wordt verstaan:

- Voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever:

PSC 328.01

PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMS GEWEST

- Formele opleidingsinitiatieven
- Minder formele of informele opleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever
- Initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever.

Artikel 4 – Het opleidingsaanbod

Het doel van de verhoging van de participatiegraad van 2 naar 5 opleidingsdagen (*zie interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per jaar per medewerker, van kracht sinds 1 januari 2017*) van de werknemers aan de opleidingen zal in het bijzonder geconcretiseerd worden door:

- het hele opleidingsaanbod van De Lijn (inclusief rijkschool)
- de mogelijkheid tot het volgen van vaktechnische en softskills opleidingen binnen én buiten de onderneming
- het organiseren van alle wettelijk verplichte opleidingen,
- de werknemer actief te informeren over mogelijke ontwikkelingsinitiatieven- en mogelijkheden (bv. via intranet, literatuur, on-the-job trainingen,...) en te stimuleren om de aangereikte mogelijkheden optimaal te benutten,
- Het aanbieden van on-the-job training met het oog op de ontwikkeling van de voor de functie vereiste competenties,
- Het diversifiëren van de gehanteerde pedagogische en didactische middelen (bijv. e-learning).

De vermelde methodes/opleidingswijzen zullen ingezet worden bij de verwezenlijking van het opleidingsaanbod en de toekomstige groeipaden.

Bij een evolutie van een halve extra opleidingsdag per tweejaarlijkse opleidingscao, wordt het termijn voor het groeipad naar 5 opleidingsdagen per jaar uiterlijk bereikt tegen 2030-2031.

Het beschikbare gedeelte van de loonmassa bestemd voor dit opleidingsaanbod wordt, overeenkomstig art. 3 van het KB van 5 december 2017, bepaald op minstens 2 %.

Artikel 5 – De doelgroepen

Elke werknemer volgt de voorziene opleidingen(-trajecten) die een toegevoegde waarde hebben voor de functie en voor de ontwikkeling van zijn competenties.

Voor de loontrekkenden binnen de business unit Techniek zullen de opleidingsnoden in kaart gebracht worden, en zullen gelinkt worden aan de te volgen vaktechnische opleidingen.

PSC 328.01

PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET VLAAMS GEWEST

Voor alle technische functies wordt het overzicht van de vereiste vaktechnische/softskill competenties geactualiseerd. Daaruit zal kunnen afgeleid worden welke opleidingen/opleidingen(-programma's) kunnen/moeten gevolgd worden in het kader van de uitoefening van de huidige functie en de eventuele doorgroei naar een andere functie.

De opleidingen(-programma's) die in dit kader zullen aangeboden worden zullen de groei van de medewerker stapsgewijs ondersteunen.

Voor alle weddetrekkende functies, inclusief het leidinggevend personeel, worden de opleidingsnoden eveneens in kaart gebracht.

In een latere fase kunnen ook voor de volgende doelgroepen van weddetrekkenden opleidingsprogramma's worden aangeboden:

- weddetrekkenden nieuw in een functie (via interne mobiliteit en aanwerving)
- weddetrekkenden die voor heroriëntatie in aanmerking komen
- weddetrekkenden die kiezen voor een nieuwe uitdaging binnen De Lijn, en waarvoor een POP (*Persoonlijk OntwikkelPlan*) wordt opgesteld.

Artikel 6 – Deelname aan de opleidingen

De werknemers volgen de opleidingen waarvoor ze uitgenodigd worden door De Lijn.

De leidinggevendenden zien toe op de deelname van elk van hun werknemers aan de verschillende opleidingen die nodig zijn in het kader van de uitoefening van de functie, en engageren zich om hun medewerkers de ruimte te geven tot het bijwonen van opleidingen.

Ook de medewerkers zelf hebben een verantwoordelijkheid in het vergroten van hun deelname aan opleidingen en de ontwikkeling van hun competenties nodig voor het uitoefenen van hun functie.

Artikel 7 – Geldigheid

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 25 november 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.

Artikel 8 – Opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door één van de partijen opgezegd worden mits het respecteren van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post

PSC 328.01

**PARITAIR COMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMS GEWEST**

aangetekende brief, gericht aan alle partijen en bijkomend aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest.

Artikel 9 - Neerlegging en registratie

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal neergelegd worden met het oog op registratie op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze cao wordt door de Koning algemeen verbindend verklaard.

SCP 328.01

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Convention collective de travail du 25 novembre 2021

relative aux efforts de formation pour 2021-2022

Entre

l'Union belge des transports en commun urbains et régionaux, représentant les employeurs,
d'une part,

et

la Centrale générale des services publics, la CSC-Services publics et la Centrale générale des
syndicats libéraux de Belgique, représentant les travailleurs, d'autre part.

Préambule

L'intégration professionnelle dans le cadre d'une occupation de qualité et le maintien de cette
occupation impliquent que les gens puissent acquérir et développer des connaissances
pendant toute leur vie professionnelle.

Pour exercer les fonctions chez De Lijn, des compétences spécifiques sont nécessaires afin que
De Lijn puisse réaliser complètement sa mission publique.

Le développement permanent des travailleurs constitue une activité à part entière au sein de
De Lijn, plus précisément pour CC Talent/Ontwikkeling.

Les parties conviennent que le droit au développement du travailleur implique également que
celui-ci porte une responsabilité dans son propre développement.

Lors de la réunion de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région
flamande du 25 novembre 2021, il est convenu ce qui suit :

SCP 328.01

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire 328.01 du transport urbain et régional de la Région flamande et à tous les travailleurs au service de ces employeurs.

Par « travailleurs », on entend les salariés et appointés occupés dans les liens d'un contrat de travail.

Article 2 – Objet

La présente convention contient les engagements de De Lijn concernant la formation des travailleurs en application de :

- la loi concernant le travail faisable et maniable du 5 mars 2017, art. 9 à 21;
- l'arrêté royal du 5 décembre 2017 portant exécution de la section 1^{re} du chapitre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La formation des travailleurs est une priorité pour l'entreprise. L'entreprise s'engage à offrir au minimum 2,5 jours de formation par an à tous les salariés et appointés. La notion de « formation » est concrétisée à l'article 3 de la présente CCT.

En suivant la formation de base intensive pendant leur première période d'occupation, les chauffeurs constituent un équivalent de 2,5 jours de formation en moyenne par an pendant les cinq premières années où ils sont en service. Ensuite, 2,5 jours de formation minimum sont prévus par an pour les chauffeurs de bus, à l'inclusion des formations continues légalement obligatoires dans le cadre du maintien de l'aptitude professionnelle D.

De même, chaque chauffeur de tram reçoit, après cette première période de 5 ans, après la formation de base, au moins 2,5 jours de formation continue par an.

Toutes les formations peuvent être suivies tant en interne qu'en externe mais sont généralement axées sur l'acquisition et l'élargissement des connaissances des collaborateurs dans le cadre de leur développement professionnel et sont en rapport avec la mission et les objectifs de l'organisation.

Article 3 - Définition des formations

Les formations sont définies comme dans la « *Note explicative concernant les activités de formation reprises dans le bilan social* » de la Banque nationale.

SCP 328.01

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

Par « formations », on entend

- les initiatives en matière de formation professionnelle continue à charge de l'employeur :
 - o les initiatives de formation formelle
 - o les initiatives de formation moins formelle et informelle à charge de l'employeur
- les initiatives de formation professionnelle initiale à charge de l'employeur

Article 4 - L'offre de formation

L'objectif d'augmentation du taux de participation des travailleurs de 2 à 5 jours de formation (*cf. objectif interprofessionnel en matière de formation de 5 jours de formation en moyenne par an par collaborateur, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017*) sera plus particulièrement concrétisé par :

- l'offre de formation de De Lijn dans son intégralité (à l'inclusion de l'école de conduite) ;
- la possibilité de suivre des formations techniques et en *softskills* au sein et en dehors de l'entreprise ;
- l'organisation de toutes les formations légalement obligatoires ;
- l'information active du travailleur sur les initiatives et possibilités de formations (par exemple, via l'intranet, la littérature, les formations « on the job », etc.) et l'encouragement du travailleur à utiliser de manière optimale les possibilités offertes ;
- l'offre de formations « on the job » en vue du développement des compétences requises pour la fonction ;
- la diversification des moyens pédagogiques et didactiques utilisés (par exemple, e-learning).

Les méthodes/modalités de formation citées seront utilisées pour réaliser l'offre de formation et les trajectoires de croissance futures.

Avec une évolution d'un demi-jour de formation supplémentaire par CCT de formation biennale, le délai de la trajectoire de croissance visant 5 jours de formation par an sera atteint au plus tard en 2030-2031.

La part disponible de la masse salariale pour cette offre de formation est fixée à au moins 2% conformément à l'art. 3 de l'arrêté royal du 5 décembre 2017.

SCP 328.01

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL DE LA RÉGION FLAMANDE

Article 5 - Les groupes cibles

Chaque travailleur suit les (trajectoires de) formations prévues présentant une valeur ajoutée pour la fonction et pour le développement de ses compétences.

Pour les salariés au sein de la business unit « Techniek », les besoins de formation seront identifiés et mis en lien avec les formations techniques à suivre.

L'aperçu des compétences techniques/en *softskills* requises sera actualisé pour toutes les fonctions techniques. Cet aperçu permettra de déterminer quelles formations/quels programmes de formation peuvent/doivent être suivis dans le cadre de l'exercice de la fonction actuelle et de l'évolution éventuelle vers une autre fonction.

Les (programmes de) formations offert(e)s dans ce cadre soutiendront l'évolution du collaborateur pas à pas.

Les besoins de formation seront également identifiés pour toutes les fonctions appointées, à l'inclusion du personnel dirigeant.

Dans une phase ultérieure, des programmes de formations pourront également être proposés aux groupes cibles suivants d'appointés :

- les appointés qui sont nouveaux dans une fonction (via mobilité interne et recrutement) ;
- les appointés entrant en ligne de compte pour une réorientation ;
- les appointés qui optent pour un nouveau défi au sein de De Lijn et pour lesquels un POP (*Persoonlijk OntwikkelPlan*-Plan de développement personnel) est établi.

Article 6 - Participation aux formations

Les travailleurs suivent les formations auxquelles ils sont invités par De Lijn.

Les dirigeants veillent à la participation de chacun de leurs travailleurs aux différentes formations nécessaires dans le cadre de l'exercice de la fonction et ils s'engagent à donner la possibilité aux collaborateurs de participer à des formations.

Les collaborateurs eux-mêmes portent une part de responsabilité dans l'accroissement de leur participation aux formations et le développement de leurs compétences, nécessaires à l'exercice de la fonction.

SCP 328.01

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Article 7 - Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 25 novembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Article 8 - Dénonciation

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée à toutes les parties, ainsi qu'au Président de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande.

Article 9 - Dépôt et enregistrement

La présente convention collective de travail sera déposée, aux fins d'enregistrement, au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette CCT est rendue obligatoire par le Roi.