

16-01-2006

02-02-2006

78.431 16 | 32803

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004	COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Entre l'Union Belge des transports en Commun Urbains et Régionaux, représentée par M. Alain Flausch, Président, et M. Steven Vanackere, Administrateur, ci-après dénommé "l'employeur", **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Gilbert Martinez, délégué permanent, la Centrale Chrétienne des Services Publics, représentée par M. Jean-Pierre Naniot, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Chris Dreesen, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit:

Article 1. : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région Bruxelloise ainsi qu'à l'ensemble de ses membres du personnel, à l'exception du personnel de Direction tel qu'il est défini à l'art. 13, et sauf lorsque des modalités spécifiques sont prévues de manière expresse.

Article 2 : Intervention dans une couverture soins de santé

2.1. Les parties conviennent de souscrire le plus vite possible au financement d'une assurance soins de santé, dont le coût annuel pour l'employeur n'excédera pas un montant de 2,1 Millions € pour l'ensemble des travailleurs concernés par cette assurance. L'intervention de l'employeur sera soumise à l'indexation des prestations sociales. Les parties confirment que l'intervention de l'employeur est un coût **fixe**, non subordonné à des réaménagements de tarifs éventuels et futurs de l'assureur,

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door Dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en Dhr. Steven Vanackere, Bestuurder, hierna "werkgever" genoemd, **enerzijds,**

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Gilbert Martinez, bestendig afgevaardigde, de Christelijke Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Jean-Pierre Naniot, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door Dhr. Chris Dreesen, bestendig afgevaardigde, die de **werknemers** vertegenwoordigen, **anderzijds,**

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1. : Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve overeenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Gewest valt, alsook op het geheel van haar personeelsleden met uitzondering van het Directiepersoneel zoals omschreven in artikel 13 en behalve wanneer specifieke modaliteiten uitdrukkelijk voorzien zijn.

Artikel 2 : Bijdrage in een verzekering voor geneeskundige verzorging

2.1. De partijen komen overeen om zo snel mogelijk een verzekering voor geneeskundige verzorging te financieren waarvan de jaarlijkse kost voor de werkgever niet meer dan € 2,1 miljoen zal bedragen voor het geheel van de werknemers waarop deze verzekering betrekking heeft. De werkgeversbijdrage zal aan de indexering van de sociale uitkeringen onderworpen worden. De partijen bevestigen dat de **werkgeversbijdrage** een vaste kost is die niet afhankelijk is van **eventuele** toekomstige tariefaanpassingen vanwege de verzekeraar.

l'augmentation éventuelle des charges étant portée sur les cotisations personnelles, à moins que dans le cadre de conventions collectives postérieures à 2004, l'employeur accepte de supporter cette augmentation. Le bénéfice de cette assurance soins de santé implique la suppression de toute autre intervention de l'employeur en cette matière pour ceux qui en bénéficient.

Desgevallend zal een eventuele lastenverhoging ten laste komen van de persoonlijke bijdragen, tenzij de werkgever aanvaardt deze verhoging voor zijn rekening te nemen in het kader van collectieve overeenkomsten die na 2004 zouden onderhandeld worden. Voor wie het voordeel van deze verzekering voor geneeskundige verzorging geniet, wordt elke andere tussenkomst in deze materie afgeschaft.

2.2. L'adhésion des agents **STIB** à cette assurance est obligatoire pour autant qu'ils remplissent les deux conditions précisées ci-dessous:

2.2. De personeelsleden van de **MIVB** zijn verplicht zich bij deze verzekering aan te sluiten voor zover zij de twee onderstaande voorwaarden vervullen:

- a) être occupé à durée indéterminée depuis 1 an dans l'entreprise, et pour autant que le contrat ne soit pas suspendu;
- b) ne pas être en situation de préavis au moment de l'entrée en vigueur de l'assurance, à l'exception du personnel quittant l'entreprise dans le cadre des conventions de départs anticipés;

- a) sinds 1 jaar in de onderneming tewerkgesteld zijn met een contract van onbepaalde duur en voor zover dat contract niet geschorst is;
- b) niet in vooropzeg zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van de verzekering, met uitzondering van het personeel dat de onderneming verlaat in het kader van de overeenkomsten van vervroegd vertrek;

2.3. L'adhésion est exclue pour le personnel non actif à la date à laquelle la police d'assurance entre en vigueur, étant entendu que ce personnel continuera à bénéficier de l'intervention de l'employeur dans les limites des conditions qui préexistaient à l'assurance soins de santé, et dans les limites d'un budget réajusté au nouveau contexte, à savoir en proportion du nombre de ces non-actifs par rapport à l'ensemble du personnel **STIB**, et au maximum limité à 0,3 millions €

2.3. Het personeel dat op de dag waarop de polis ingaat niet actief is, komt niet in aanmerking voor de verzekering, met dien verstande dat dat personeel de werkgeverstussenkomst zal blijven genieten binnen de grenzen van de voorwaarden die vóór de verzekering voor geneeskundige verzorging bestonden en binnen de perken van een budget aangepast aan de nieuwe context, namelijk a rato van het aantal van die non-actieven ten opzichte van het geheel van het **MIVB-personeel**, en met een maximum van € 0,3 miljoen.

2.4. L'adhésion reste possible pour le personnel quittant l'entreprise après la date à laquelle la police d'assurance entre en vigueur, dans le cadre des conventions de départs anticipés ou de la pension légale. En cas d'adhésion, ceux-ci bénéficient du tarif groupe aussi longtemps qu'ils sont affiliés. Ils bénéficient en outre de l'intervention de l'employeur pendant 2 ans maximum à partir de la date de leur départ à 58 ans au plus tôt, ou pendant 1 an si leur départ se situe avant 58 ans.

2.4. De mogelijkheid tot aansluiting blijft bestaan voor het personeel dat de onderneming verlaat na de datum waarop de verzekeringspolis ingaat, in het kader van de overeenkomsten van vervroegd vertrek of van het wettelijk pensioen. Indien zij zich aansluiten, genieten zij het groepstarief zolang zij aangesloten blijven. Bovendien genieten zij de werkgeversbijdrage gedurende maximum twee jaar indien zij ten vroegste op 58-jarige leeftijd vertrekken of gedurende 1 jaar indien zij vóór 58 jaar vertrekken.

Handwritten signatures and initials:
L
STB
B
A

Article 3 : Augmentation de la part patronale dans les chèques-repas

Au 01.09.2003, la part patronale dans les chèques-repas augmentera de 0,30 € par chèque-repas pour l'ensemble du personnel. La part personnelle du travailleur est réduite à concurrence de l'augmentation de la part patronale.

Article 4 : Barèmes et primes

4.1. Les barèmes des ouvriers et des employés (jusqu'aux barèmes 24 y compris) sont augmentés d'une biennale. Cette biennale n'est convenue qu'au seul bénéfice des agents actifs et effectifs ou ayant 6 mois de bons services nés avant 1952, et pour autant qu'ils n'aient pas opté pour un départ anticipé avant 58 ans.

4.2. Pour les agents de conduite, le barème 1.6 est d'application après deux ans d'ancienneté dans le barème 1.5 et moyennant une évaluation positive de la hiérarchie. Pour les ouvriers techniques, le recrutement sera dorénavant effectué au niveau du barème 4.1 au lieu du barème 3.1. , ou au barème 5.1 au lieu du barème 4.1.

4.3. L'employeur s'engage à instaurer pour les ouvriers des primes de garde dans le cadre des prestations du « service neige », et ce à concurrence d'un budget de 25.000 € par an, toutes charges comprises.

4.4. Les dispositions de l'article 4 entrent en vigueur à partir du 01.07.2003.

Article 5 : Allocation foyer/résidence

5.1. A partir du 01.07.2003, un nouveau plafond barémique pour l'allocation foyer/résidence sera mis en place au bénéfice des ouvriers techniques et des employés (jusqu'au barème 22 y compris). Le nouveau plafond est fixé au maximum du barème 20 ouvrier, étant entendu que pour les employés et les brigadiers, ce plafond s'applique compte tenu de la prime de programmation sociale et des suppléments **barémiques** liés à des fonctions, des diplômes et à la carrière plane, à l'exception des primes temporaires.

Artikel 3 : Verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheques

Op 01.09.2003 zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques met € 0,30 per maaltijdcheque verhoogd worden voor het ganse personeel. De persoonlijke werknemersbijdrage wordt verminderd ten belope van de verhoging van de werkgeversbijdrage.

Artikel 4 : Barema's en premies

4.1. De barema's van de arbeiders en de bedienden (tot en met barema's 24) worden met één **biënnale** verhoogd. Deze **biënnale** wordt **enkel** overeengekomen voor actieve en effectieve agenten **of** agenten met 6 maanden goede dienst geboren vóór 1952 en voor **zover** zij niet gekozen hebben voor vervroegd vertrek vóór 58 jaar.

4.2. Voor de bestuurders is **barema** 1.6 van toepassing na twee jaar anciënniteit in het barema 1.5, **mits** een positieve evaluatie van de **hiërarchie**. Voor de technische arbeiders zal de aanwerving voortaan gebeuren aan de barema's 4.1 in plaats van barema 3.1, of barema 5.1 in plaats van barema 4.1.

4.3. De werkgever verbindt zich ertoe **om** voor de arbeiders wachtpremies in te voeren in het kader van de prestaties van sneeuwdienst en dit ten belope van een budget van €25.000 per jaar, **alle** lasten inbegrepen.

4.4. De bepalingen van artikel 4 treden in werking vanaf 01.07.2003.

Artikel 5 ; Haardtoelage/standplaatstoelage

5.1. Vanaf 01.07.2003 zal er voor de haardtoelage/standplaatstoelage een nieuwe loonplafond ingesteld worden ten gunste van de technische arbeiders en de bedienden (**tot** en met barema 22). Het nieuwe plafond is vastgelegd op het maximum van het barema 20 voor arbeiders, met dien verstande dat er voor de bedienden en voor de brigadiers bij de toepassing van dit plafond rekening wordt gehouden met de **premie** van sociale programmatie en met **alle** barematoeslagen gekoppeld aan functie, diploma en vlakke loopbaan, met uitzondering van tijdelijke premies.

5.2. Cette disposition est appliquée sans préjudice des nouveaux barèmes qui seront déterminés dans le cadre du nouveau statut.

Article 6 : Départs anticipés

6.1. Les conditions en matière de départs anticipés prévues dans la CCT de 2001-2002 sont maintenues jusqu'au 31.12.2005 pour les personnes qui réunissent les conditions d'accès au départ anticipé précisées dans cette dernière convention.

6.2. L'employeur accepte en outre d'étendre les possibilités de départs anticipés au :

- a) personnel effectif ou comptant 6 mois de bons services affecté de manière définitive au travail adapté à la date du 1er janvier 2003, né avant 1952;
- b) personnel effectif ou comptant 6 mois de bons service né en 1950 et 1951.

6.3. Les conditions de départ sont les suivantes:

1. Les départs s'effectuent dans le cadre d'un licenciement pour cause de nécessité de réorganisation de l'entreprise, moyennant l'octroi d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage. Les dispositions décrites ci-dessous sont également applicables aux délégués syndicaux qui bénéficient de la protection contre le licenciement dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.
2.
 - a) Pour les agents visés à l'article 6.2.a), l'âge requis est de 55 ans et l'ancienneté requise de 25 ans.
 - b) Pour les agents visés à l'article 6.2.b), l'âge requis est de 56 ans, et l'ancienneté de 25 ans (ancienneté de conduite) pour les agents de conduite, et de 30 ans pour les autres, pour autant qu'elle soit atteinte au 31.12.2010 au plus tard.
 - c) Par dérogation aux règles prévues au point b), la direction générale, agissant en concertation avec les organisations syndicales, pourra rendre accessible le système de départ anticipé à des agents ne réunissant pas les conditions d'ancienneté et dont la carrière est caractérisée par la pénibilité du travail.

5.2. Deze bepaling wordt toegepast zonder afbreuk te doen aan de nieuwe barema's die in het kader van het nieuw statuut vastgelegd zullen worden.

Artikel 6 : Vervroegd vertrek

6.1. De voorwaarden inzake vervroegd vertrek voorzien in de CAO van 2001-2002 blijven behouden tot 31.12.2005 voor de personen die voldoen aan de toelatingsvoorwaarden voor vervroegd vertrek die in deze laatste overeenkomst uiteengezet worden.

6.2. De werkgever aanvaardt daarenboven de mogelijkheden van vervroegd vertrek uit te breiden tot:

- a) het vóór 1952 geboren personeel, effectief of met 6 maanden goede dienst, dat op 1 januari 2003 definitief aangepast werk toegewezen kreeg;
- b) het personeel, effectief of met 6 maanden goede dienst, geboren in 1950 en 1951;

6.3. De vertrekvoorwaarden zijn de volgende:

1. De vertrekken gebeuren in het kader van een ontslag wegens de noodzaak tot reorganisatie van de onderneming, mits de toekenning van een bijkomende vergoeding bij de werkloosheidsuitkering. De hierna beschreven bepalingen zijn eveneens van toepassing op de vakbondsafgevaardigden die in het kader van de wet van 19 maart 1991 bescherming tegen ontslag genieten.
2.
 - a) Voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.a), ligt de vereiste leeftijd op 55 jaar en de vereiste anciënniteit op 25 jaar.
 - b) Voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.b), is de vereiste leeftijd 56 jaar. De anciënniteit is 25 jaar voor de bestuurders (anciënniteit als bestuurder) en 30 jaar voor de anderen, voor zover die anciënniteit ten laatste op 31.12.2010 bereikt is.
 - c) In afwijking van de regels voorzien in punt b), zal de algemene directie, handelend in overleg met vakbondsorganisaties, de mogelijkheid hebben om het systeem van vervroegd vertrek open te stellen voor agenten die niet aan de voorwaarden inzake anciënniteit voldoen en wier loopbaan gekenmerkt wordt door de zwaarte van de arbeid.

- 2
3. a) Pour les agents visés à l'article 6.2.a), la date de départ est celle au moment où les conditions de départ sont réunies prolongée de la durée du préavis légal.
 - b) Pour les agents visés à l'article 6.2.b), la date de départ est fixée, au choix de l'intéressé, à partir de 56 ans.
4. L'intervention de l'employeur consiste en une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage identique à celle calculée pour la CRI(*), diminuée du pourcentage correctif défini au point 5.
 5. Le pourcentage correctif est de 0 % pour le personnel visé à l'article 6.2.a), ainsi que pour tout membre du personnel optant pour un départ anticipé à 58 ans au plus tôt. Pour le personnel partant à partir de 57 ans, le pourcentage correctif est de 15% pendant 4 ans. Pour le personnel partant à partir de 56 ans, le pourcentage correctif est de 30% pendant 5 ans.
 6. L'intervention de l'employeur est maintenue pour les membres du personnel qui entrent dans un régime de départ anticipé sur base de la présente convention ou des conventions précédentes à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation et ce, même en cas de reprise de travail. L'intervention est dans ce cas réduite à 10% de son montant, avec un maximum de 100 €/par mois.
 7. L'allocation de chômage majorée de l'indemnité complémentaire ne pourra dépasser 85% du barème brut indexé. En cas de dépassement, l'intervention de l'employeur sera réduite à due concurrence.
3. a) Voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.a), is de **vertrekdatum** het ogenblik waarop de vertrekvoorwaarden vervuld zijn, verlengd met de duur van de wettelijke vooropzeg.
 - b) Voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.b), wordt de vertrekdatum vastgelegd volgens keuze van de betrokkene, en dit vanaf 56 jaar.
4. De werkgeversbijdrage bestaat uit een bijkomende vergoeding bij de **werkloosheidsuitkering** die overeenstemt met de voor de CRI(*) berekende vergoeding, **verminderd** met **bijsturingspercentage** beschreven in punt 5.
 5. Het bijsturingspercentage is 0 % voor het personeel bedoeld in artikel 6.2.a), evenals voor het personeel dat kiest voor vertrek op ten vroegste **58** jaar. Voor het personeel dat vanaf 57 jaar vertrekt is het bijsturingspercentage **15%** gedurende 4 jaar. Voor het personeel dat vanaf 56 jaar vertrekt is het bijsturingspercentage 30% gedurende 5 jaar.
 6. De werkgeversbijdrage wordt behouden voor de personeelsleden die intreden in een **regime** van vervroegd vertrek op basis van onderhavige **overeenkomst** of van voorgaande overeenkomsten vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe reglementering en dit **zelfs** in het **geval** van werkhervatting. In dat geval wordt de **bijdrage** verminderd **tot 10%** van dat bedrag, met een maximum van € 100 per **maand**.
 7. De werkloosheidsuitkering, vermeerderd met de bijkomende vergoeding, **mag** niet **meer** dan 85% van het **geïndexeerde** brutobarema bedragen. In het geval van overschrijding wordt de werkgeversbijdrage verminderd met eenzelfde bedrag.

(*) 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13e mois, ou la prime fixe pour les ouvriers, la prime exceptionnelle de programmation sociale payée séparément en fin d'année, la prime de réussite d'examen, la prime mensuelle pour les brigadiers, les chefs et sous-chefs d'entretien et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction

(*) 1% van het anciënniteitsbarema, inclusief 13de maand, of de vaste **premie** voor de arbeiders, de uitzonderlijke premie van sociale **programmatie** afzonderlijk betaald op het einde van het jaar, de premie voor het slagen voor een examen, de maandelijke premies voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en de onderhouds- en werkplaatsonderchefs en de opzichters, de premie voor dienstdoend personeel

- 8. L'indemnité complémentaire suit l'indexation des prestations sociales.
- 9. Les années passées comme "travailleur licencié **conventionnellement**" comptent pour le calcul de la pension extralégale,
 - pendant 7 ans pour les agents visés à l'article 6.2.a) et pour les agents visés à l'article 6.2.b) qui partent à 58 ans au plus tôt;
 - pendant 5 ans pour les agents visés à l'article 6.2.b) qui partent après 57 ans;
 - pendant 3 ans pour les agents visés à l'article 6.2.b) qui partent après 56 ans.

- 8. De aanvullende vergoeding volgt de indexering van de sociale uitkeringen.
- 9. De jaren **als** "conventioneel ontslagen **werknemer**" tellen **mee** in de berekening van het **extra-wettelijk** pensioen,
 - gedurende 7 jaren voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.a) en voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.b) die ten vroegste op 58-jarige leeftijd vertrekken;
 - gedurende 5 jaar voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.b) die na 57 jaar vertrekken;
 - gedurende 3 jaar voor de agenten bedoeld in artikel 6.2.b) die na 56 jaar vertrekken.

6.4. L'ensemble des dispositions décrites ci-dessus peut être rendu applicable aux cadres ainsi qu'au personnel de direction par décision de la Direction générale. S'il en est ainsi, l'accord préalable, au cas par cas, de la Direction générale est requis.

6.4. Het geheel van de hierboven beschreven bepalingen kunnen, bij beslissing van de algemene directie, toepasbaar gemaakt worden op het kaderpersoneel evenals op het Directiepersoneel. Indien dat het **geval** is, is er, **geval** per geval, een voorafgaand akkoord van de algemene directie nodig.

6.5. L'article 6 cessera d'être d'application au cas où les obligations de l'employeur devaient être alourdies par des modifications légales ou réglementaires, sans préjudice aux droits acquis des personnes déjà parties dans le régime des départs anticipés. Dans ce cas, les parties se concerteront sur les modalités futures de l'intervention de l'employeur.

6.5. Artikel 6 is **niet** langer van toepassing indien de verplichtingen van de werkgever verzwaaard zouden worden door wettelijke of **reglementaire** wijzigingen, zonder evenwel afbreuk te doen aan de verworven rechten van personen die reeds vertrokken zijn in het kader van het **regime** van vervroegd vertrek. In dat geval zullen de **partijen** met elkaar overleg plegen over de toekomstige modaliteiten van de **werkgeversbijdrage**.

Article 7 : Crédit-temps

Artikel 7 : Tiidskrediet

7.1. Dans le respect des dispositions légales et sans préjudice des termes de la CCT du 22/05/2002, des mesures spécifiques en matière de crédit-temps sont offertes en dehors des quotas prévus dans la CCT du 22/05/2002, et ce, en faveur du personnel visé à l'article 6.2.b) qui s'engage à ne pas partir avant l'âge de 58 ans. Pour bénéficier de ces mesures, le membre du personnel doit indiquer la formule de départ choisie.

7.1. Overeenkomstig de wettelijke bepalingen en zonder afbreuk te doen aan de bewoordingen van de CAO van 22.05.02 zullen **specifieke** maatregelen inzake tiidskrediet aangeboden worden buiten de quota voorzien in de CAO van 22/05/2002, en dit ten gunste van het personeel bedoeld in artikel 6.2.b) dat zich ertoe verbindt niet **vóór** de leeftijd van 58 jaar te vertrekken. **Om** deze maatregelen te genieten **moet** het personeelslid de vertrekformule van zijn keuze meedelen.

7.2. Pour le membre du personnel qui opte pour un crédit-temps mi-temps pendant trois années précédant la date de départ, l'employeur complète l'allocation versée par l'Onem à concurrence de 0,5% du barème mensuel brut par année complète d'ancienneté, à l'exclusion des primes, allocations et gratifications de toute nature.

L'indemnité telle que définie ci-dessus garantit 75% du dernier barème aux conditions suivantes :

- 1) l'indemnité complémentaire de l'employeur (12 fois par an maximum) ne dépassera en aucun cas l'allocation de l'Onem;
- 2) l'allocation de l'Onem, majorée de l'allocation complémentaire de l'employeur et de la rémunération, ne peut dépasser 75% du barème mensuel brut tel que défini ci-dessus.

7.3. L'allocation versée par l'Onem est complétée par l'employeur d'un montant équivalent à cette dernière lorsque le membre du personnel opte pour un crédit-temps à temps plein l'année précédant son départ.

7.4. Le bénéfice du régime du crédit-temps mi-temps précité est étendu aux membres du personnel comptant au moins 35 ans de carrière, dont au moins 25 ans à la STIB, et ayant atteint l'âge de 53 ans, pour autant que le membre du personnel s'engage à ne pas partir avant 58 ans.

7.5. Le bénéfice de ce régime de crédit-temps est accordé à concurrence d'un quota complémentaire de 4%, étant entendu que le quota des personnes ne rentrant pas dans les conditions précitées est ramené à 4% (l'ensemble des bénéficiaires ne pouvant dépasser 8% de l'ensemble de l'effectif), et ce, dans le respect des répartitions prévues dans la CCT de mai 2002 sur le crédit-temps et pour autant que l'organisation du travail ne soit pas mise en difficulté.

7.2. Voor het personeelslid dat kiest voor een **halftijds** tijdskrediet gedurende 3 jaar voorafgaand aan zijn vertrek wordt de door de RVA uitgekeerde toelage door de werkgever aangevuld ten belope van 0,5% van het maandelijks **brutobarema** per volledig anciënniteitsjaar, prennies, toelagen en allerhande gratificaties niet inbegrepen.

De hierboven omschreven vergoeding waarborgt 75% van het laatste **barema** onder de volgende voorwaarden :

- 1) de aanvullende vergoeding van de werkgever (maximum 12 keer per jaar) zal in geen **geval** de RVA-uitkering overschrijden ;
- 2) De RVA-uitkering, **vermeerderd** met de aanvullende vergoeding van de werkgever en met de bezoldiging, kan niet meer bedragen dan 75% van het hierboven bepaalde maandelijks brutoloon.

7.3. De RVA-uitkering wordt door de werkgever aangevuld met een gelijk bedrag wanneer het personeelslid opteert voor een voltijds tijdskrediet in het jaar dat aan zijn vertrek voorafgaat.

7.4. Het voordeel van het voornoemde **½-tijds** tijdskrediet wordt uitgebreid naar de personeelsleden die een loopbaan van tenminste 35 jaar hebben, waarvan tenminste 25 jaar binnen de MIVB, en die de **leeftijd** van 53 jaar bereikt hebben, voor zover zij zich ertoe verbinden **om niet vóór 58 jaar** te vertrekken

7.5. Het voordeel van dit **regime** van tijdskrediet wordt toegekend ten belope van een bijkomend **quotum** van 4%, met dien verstande dat het **quotum** van personen die niet binnen de voornoemde voorwaarden vallen teruggebracht wordt **tot 4%** (zodat het totaal aantal begunstigen niet meer dan 8% van het ganse effectief kan bedragen), en dit volgens de verdeling voorzien in de CAO van mei 2002 betreffende het tijdskrediet en voor zover de organisatie van het werk niet in moeilijkheden komt.

Handwritten signature and initials:
Lige
dtb
S

Article 8 : Financement de l'assurance CRATUB

Les engagements de la STIB - arrêtés à la date de la présente convention - dans le cadre de son régime de pension (après déduction de la part financée par les cotisations personnelles) dépassant les provisions constituées depuis 1995, l'employeur s'engage, et ce avant fin 2003, à garantir l'alimentation de ces provisions afin de combler totalement le déficit de financement au niveau légal.

Article 9 : Travail adapté

9.1. La CCT du 24.03.1998 est modifiée par les dispositions ci-dessous, telles que complétées à l'Annexe 1. Les autres dispositions de cette CCT restent inchangées dans le contexte des règles précitées et sans préjudice de l'application de la classification des fonctions.

9.2. L'employeur ne remet pas en cause le principe même du reclassement dans des postes de travail adapté pour raison médicale. Il souhaite toutefois:

- mettre davantage l'accent sur une politique de reprise de travail productif;
- gérer une politique plus souple de reclassement, à savoir sans indication de postes prédestinés à cet effet, mais plutôt par affectation temporaire ou définitive à des fonctions existantes et correspondant mieux aux capacités des intéressés ainsi qu'aux besoins de l'organisation;
- limiter le volume de reclassement à un seuil supportable par l'organisation et réserver en conséquence ces possibilités à des catégories incontestablement prioritaires en termes d'ancienneté, d'âge, de degré d'incapacité et de pénibilité de métier.

9.3. Pour accéder au travail adapté définitif, le membre du personnel doit être déclaré définitivement inapte par le SMT, le cas échéant après une période probatoire de 1 an.

Artikel 8 : Financiering van de CRATUB-verzekering

Aangezien de verbintenissen van de MIVB - zoals bepaald op datum van onderhavige overeenkomst - in het kader van haar pensioenregime (na aftrek van het gedeelte dat via de persoonlijke bijdragen gefinancierd wordt) de sinds 1995 samengestelde provisies overstijgen, verbindt de werkgever zich ertoe, en dit vóór het einde van 2003, de stijving van de provisies te waarborgen teneinde het financieringsdeficit op wettelijk niveau volledig te delgen

Artikel 9 : Aangepast werk

9.1. De CAO van 24.03.1998 wordt gewijzigd door onderstaande bepalingen, zoals aangevuld in Bijlage 1. De andere bepalingen van deze CAO blijven ongewijzigd in de context van deze regels en zonder afbreuk te doen aan de toepassing van de functieclassificatie.

9.2. De werkgever komt niet terug op het principe zelf van de reklassering in aangepaste werkposten wegens medische redenen. Hij wenst echter :

- de nadruk te leggen op een beleid van productieve werkhervatting ;
- een soepeler reclasseringsbeleid te voeren, namelijk zonder bepaling van daartoe voorbestemde posten, doch eerder door het tijdelijk of definitief toewijzen aan bestaande functies die beter overeenstemmen met de bekwaamheden van de betrokkenen en met de behoeften van de organisatie;
- het reclasseringsvolume te beperken tot een drempel die aanvaardbaar is voor de onderneming en, bijgevolg, deze mogelijkheden voor te behouden voor categorieën die ontegensprekelijk prioritair zijn in termen van anciënniteit, leeftijd, graad van ongeschiktheid en zwaarte van het werk.

9.3. Om definitief aangepast werk te krijgen moet het personeelslid definitief ongeschikt verklaard zijn door de arbeidsgeneeskundige dienst, desgevallend na een proefperiode van 1 jaar.

9.4. Ce régime de travail adapté définitif fait l'objet d'un suivi médical annuel. Il est appliqué en fonction des cas de figures suivants:

- a) si l'inaptitude définitive est confirmée par le SMT et un poste de reclassement correspondant aux capacités du travailleur et aux besoins de l'entreprise est disponible, il peut lui être attribué;
- b) si un poste de reclassement correspondant aux capacités du travailleur et aux besoins de l'entreprise n'est pas disponible, ce dernier reste soit en incapacité temporaire sous le régime de l'INAMI, soit en incapacité pour accident du travail avec une intervention de l'employeur garantissant le salaire à concurrence de 100% de son barème (hors suppléments), et passe, après deux ans d'incapacité continue en cas de maladie ne résultant pas d'un accident du travail, dans le régime de l'invalidité, avec une intervention extralégale de l'assurance maladie-invalidité de l'employeur (sauf pour ceux qui tombent sous le régime du nouveau statut);
- c) si l'inaptitude définitive ne permet pas de reprise du travail, le travailleur reste sous le régime de l'INAMI ou de l'incapacité pour accident du travail accompagné d'une allocation de secours aux malades aux conditions actuellement en vigueur;
- d) si un agent se trouve dans une période d'inaptitude définitive, qui ne serait plus reconnue par l'INAMI, l'entreprise veillera à attribuer à cet agent un poste de reclassement dans la mesure des possibilités de l'organisation, avant de procéder à un licenciement pour raison d'inaptitude.

9.5. Une Commission de reclassement sera immédiatement mise sur pied en étroite collaboration entre la Direction des Ressources humaines et les organisations syndicales en vue de suivre la gestion des agents à reclasser dans le cadre des postes disponibles. En cas de désaccord au sein de la Commission, la Direction Générale statue en dernier ressort sur la solution à appliquer au travailleur concerné.

9.4. Dit **definitief** aangepast arbeidsstelsel gaat gepaard met een jaarlijkse medische opvolging. Het wordt toegepast in functie van de onderstaande gevallen :

- a) Als de arbeidsgeneeskundige dienst de **definitieve** ongeschiktheid bevestigt en een reclasseringspost beschikbaar is die beantwoordt aan de bekwaamheden van de **werknemer** en aan de **behoeften** van de **onderneming**, kan deze hem worden toegekend;
- b) Als er geen reclasseringspost beschikbaar is die overeenstemt met de bekwaamheden van de werknemer en met de behoeften van de onderneming, blijft de werknemer hetzij tijdelijk ongeschikt onder het stelsel van het **RIZIV**, hetzij in ongeschiktheid wegens arbeidsongeval met een tussenkomst van de werkgever waardoor het **loon** voor 100 % van het **barema** (exclusief supplementen) gewaarborgd wordt waarna, na twee jaar doorlopende ongeschiktheid ingeval van ziekte die **niet** het gevolg is van een arbeidsongeval, overgegaan wordt naar het stelsel van de invaliditeit, met een **extrawettelijke** tussenkomst van de **ziekten**-en invaliditeitsverzekering van de werkgever (behalve voor degenen die onder het stelsel van het nieuwe statuut vallen);
- c) Als de definitieve ongeschiktheid geen **werkherleving** mogelijk **maakt** blijft de werknemer onder het stelsel van het **RIZIV** of van ongeschiktheid wegens arbeidsongeval, met een ziekenzorgvergoeding onder de momenteel geldende voorwaarden.
- d) Indien een agent zich in een **periode** van definitieve ongeschiktheid bevindt die niet langer door het **RIZIV** wordt herkend, dan **zal** de maatschappij ervoor zorgen dat, vooraleer over te gaan **tot** afdanking wegens ongeschiktheid, die agent een reclasseringspost toegewezen krijgt naargelang de mogelijkheden van de organisatie.

9.5. Een Reclasseringscommissie zal onmiddellijk gecreëerd worden in nauwe samenwerking tussen de Directie **Human Resources** en de vakbonden, **om** het beheer van de te reclasseren personeelsleden in het kader van de beschikbare posten op te volgen. Ingeval er geen eensgezindheid bestaat binnen de Commissie **neemt** de Algemene Directie de uiteindelijke beslissing inzake de oplossing die voor de betrokken werknemer toegepast zal worden.

9.6. Dans le cadre d'une politique plus souple de reclassement mais également plus en phase avec les possibilités que peut offrir l'organisation, des postes de travail adaptés ne sont plus prévus en tant que tels à l'organigramme. Par contre, un système de pilotage et de communication de ces possibilités est mis en place à la cellule de reconversion au département "Gestion sociale" de la Direction des Ressources Humaines. Des formations et un accompagnement personnalisé seront prévus afin de préparer et de contribuer au développement des compétences du personnel concerné.

9.7. Le travailleur inapte temporairement n'a pas de statut particulier. Il est affecté temporairement à de nouvelles tâches dans la mesure des possibilités du moment au sein du service concerné et/ou des possibilités dans les autres services ou directions. Un relevé de ces possibilités est établi semaine après semaine par la cellule de reconversion. Cette affectation est revue à l'issue de la durée d'incapacité déterminée par le SMT.

Article 10 : Présentéisme

10.1. Les parties conviennent d'appliquer une série de mesures qui contribueront à redresser au sein de la STIB le taux de présentéisme, sensiblement inférieur à la moyenne belge. Dans ce cadre, les parties conviennent de faciliter l'application d'un certain nombre de mesures permettant d'améliorer l'organisation du travail, à savoir la réaffectation des temps de déplacement inutiles en temps de conduite et temps de repos pour les ouvriers de conduite Métro, la détermination d'un quota de jours de congé compensatoires à date fixe dans les entités où l'organisation le permet en fonction de la nature du travail, ainsi que la possibilité d'organiser pour le Département des transports spéciaux des services coupés certains dimanches ou jours fériés de manière à rencontrer les besoins de la clientèle. Ces mesures s'appliquent après concertation au niveau local.

9.6. In het kader van een soepeler reclasseringsbeleid, doch ook om beter in overeenstemming te zijn met de mogelijkheden die de organisatie kan bieden, zullen er geen aangepaste posten als dusdanig meer voorzien worden in het organogram. Daarentegen zal er een systeem voor het bijsturen en het mededelen van deze mogelijkheden gecreëerd worden bij de cel reconversie van het departement "Sociaal Beheer" van de directie Human Resources. Er zullen vormingen en een gepersonaliseerde begeleiding voorzien worden ter voorbereiding en als bijdrage tot het ontwikkelen van de bekwaamheden van het betrokken personeel.

9.7. De tijdelijk ongeschikte werknemer heeft geen bijzonder statuut. Hij krijgt tijdelijke nieuwe taken naarmate de mogelijkheden van het moment binnen de dienst en/of mogelijkheden in andere diensten of directies. Een lijst van deze mogelijkheden wordt week na week opgesteld door de cel reconversie. Deze toewijzing wordt herzien aan het einde van de periode van ongeschiktheid die bepaald wordt door de arbeidsgeneeskundige dienst.

Artikel 10 : Presenteïsme

10.1. De partijen komen overeen een reeks maatregelen toe te passen die ertoe zullen bijdragen het percentage van het presenteïsme te verhogen dat binnen de MIVB gevoelig lager ligt dan het Belgisch gemiddelde. In dit kader komen de partijen overeen om de toepassing van een aantal maatregelen te vergemakkelijken die zullen bijdragen tot de verbetering van de werkorganisatie, namelijk de herindeling van onnodige verplaatsingstijden als rijtijden en rusttijden voor de arbeiders van de metrobesturing, de bepaling van een quorum van compensatieverlofdagen op welbepaalde dagen binnen de entiteiten waar de organisatie zulks toelaat in functie van de aard van het werk, evenals de mogelijkheid, voor het Departement Bijzondere Vervoersdiensten, om onderbroken diensten te organiseren op bepaalde zondagen of feestdagen, teneinde te beantwoorden aan de behoeften van de cliënten. Deze maatregelen worden toegepast na plaatselijk overleg.

10.2. Les parties conviennent de manière générale d'examiner favorablement toute mesure visant à réduire le nombre d'heures supplémentaires (ex.suppression du système "non-abonnés"), et de réexaminer en concertation les modalités d'octroi d'un certain nombre de dérogations qui sont devenues sans objet et créent des discriminations peu justifiables entre les membres du personnel.

10.3. Les parties conviennent de procéder à l'annualisation du calcul de la moyenne horaire des roulements pour le personnel de l'exploitation. L'annualisation du temps de travail dont les modalités d'application seront fondées sur l'annexe 2 entrera en vigueur à partir du 1er janvier 2004, après une période de préparation et après concertation avec les organisations syndicales. Au cours de cette période, un groupe de travail paritaire se réunira mensuellement pour évaluer les mesures d'accompagnement nécessaires à l'application efficace du nouveau régime et pour déterminer les modalités d'application finales et détaillées. Ces mesures d'accompagnement veilleront principalement à ce que les services soient attribués de manière équilibrée ainsi qu'à la réduction des prestations supplémentaires.

10.4. Concernant la suppression éventuelle des 3 jours de repos compensatoire correspondant au dépassement des 40h/semaine pour les employés, les parties sont en désaccord sur la conformité ou la non-conformité de ce dispositif avec la législation belge applicable (notamment l'article 19 de la loi du 16 mars 1971). Ce désaccord sera tranché de façon définitive par un collège de 3 arbitres auquel il sera soumis au plus tard le 1er septembre 2003 selon les modalités décrites à l'Annexe 3.

10.5. L'heure de crédit octroyée à la veille d'un jour férié est dorénavant accordée aux seuls membres du personnel en service complet le jour avant un jour férié et vise uniquement à accorder le droit à ceux-ci de quitter l'entreprise une heure plus tôt que l'horaire prévu. Si les nécessités du service ne permettent pas de quitter une heure plus tôt, cette heure est portée au crédit du temps de travail de l'agent

10.2. De partijen komen in het algemeen overeen om met een positieve instelling alle maatregelen te onderzoeken teneinde het aantal overuren te verminderen (bvb afschaffing van het systeem "niet geabonneerden") en, in overleg, de modaliteiten te heroverwegen inzake het toekennen van een aantal afwijkingen die geen bestaansredenen **meer** hebben en die onterechte discriminaties veroorzaken onder de personeelsleden.

10.3. De partijen gaan akkoord met de invoering van een berekening op jaarbasis van het urengemiddelde van de beurtstelsels voor het personeel van de exploitatie. De berekening van de werktijd op jaarbasis, waarvan de modaliteiten gebaseerd zullen zijn op Bijlage 2, zal in werking treden op 1 januari 2004, na een voorbereidingsperiode en na overleg met de vakbondsorganisaties. Tijdens deze **periode** zal een paritaire werkgroep maandelijks vergaderen om een evaluatie te **maken** van de begeleidingsmaatregelen die noodzakelijk zijn voor de doeltreffende toepassing van het nieuwe stelsel en om de uiteindelijke en gedetailleerde toepassingsmodaliteiten te bepalen. Deze begeleidingsmaatregelen zullen vooral zorgen voor een evenwichtige toekenning van deze diensten en voor een vermindering van de **supplementaire** prestaties.

10.4. Inzake de eventuele afschaffing van de 3 compensatierustdagen die **overeenstemmen** met de overschrijding van de 40u/week van de bedienden, zijn de partijen het oneens over de conformiteit of de **niet-conformiteit** van dit mechanisme met de Belgische wetgeving ter zake (met **name** artikel 19 van de wet van 16 maart 1971). Dit meningsverschil zal op definitieve wijze beslecht worden door een **college** van 3 scheidsrechters aan wie het **geval** ten laatste op 1 september 2003 voorgelegd zal worden volgens de modaliteiten beschreven in Bijlage 3.

10.5. Het kredietuur dat toegekend wordt daags **vóór** een feestdag wordt voortaan **enkel** toegekend aan de personeelsleden die daags vóór een feestdag een volledige dagtaak uitgevoerd hebben en **heeft** enkel tot **doel** de betrokkenen het recht te geven om de **onderneming** één uur vroeger dan het voorziene uurrooster te verlaten. Indien de dienstnoodwendigheden niet toelaten om één uur vroeger te vertrekken, dan wordt dat uur toegevoegd aan het **werktijd**krediet van het personeelslid.

L
et
S
Aed

10.6. Les deux parties confirment que les deux jours de congés dits "Etat" octroyés aux appointés sont le résultat d'une décision de la seule direction générale, mesure que cette direction générale pourrait, sur base des indicateurs de gestion, ne plus attribuer totalement ou partiellement. La direction générale actuelle déclare qu'elle n'a toutefois pas l'intention de le faire à court terme.

10.6. De beide partijen bevestigen dat de twee zogenaamde "Staatsdagen", toegekend aan de weddetrekkenden, het resultaat zijn van een beslissing die enkel en alleen door de algemene directie genomen werd. De algemene directie zou, op basis van de beheersindicatoren, kunnen beslissen deze maatregel geheel of gedeeltelijk niet **meer** toe te kennen. De huidige algemene directie verklaart echter dat zij niet van plan is om dit op korte termijn te doen.

Article 11: Classification des fonctions

Artikel 11: Functieclassificatie

11.1. Les parties conviennent de conclure au cours de l'année 2003 une convention collective séparée portant sur une nouvelle classification des fonctions fondée sur les objectifs et principes décrits à l'Annexe 4.

11.1. De partijen komen overeen om tijdens het jaar 2003 een afzonderlijke collectieve overeenkomst af te sluiten m.b.t. een nieuwe functieclassificatie, gebaseerd op de doelstellingen en principes beschreven in Bijlage 4.

11.2. En ce qui concerne l'inventaire des fonctions existantes, les parties soulignent l'importance et l'urgence de demander aux autorités compétentes de reconnaître dans les meilleurs délais le métier de chauffeur de métro au travers d'une définition officielle, et ce, au même titre que le métier de chauffeur de bus ou de tram.

11.2. Inzake de inventaris van de bestaande functies leggen de partijen de nadruk op het belang en de urgentie om aan de bevoegde overheden binnen de kortste termijnen de erkenning te vragen van het beroep van metrobestuurder d.m.v. een officiële definitie, zoals dit voor de beroepen van buschauffeur of trambestuurder geldt.

Article 12: Nouveau statut

Artikel 12: Nieuw statuut

12.1. Les parties conviennent de conclure avant le 30 septembre 2003 une convention collective portant sur un nouveau statut obligatoire pour le personnel recruté à partir du 1er octobre 2003 et au choix pour le personnel occupé avant cette date, selon des modalités restant à déterminer.

12.1. De partijen komen overeen dat er vóór 30 september 2003 een collectieve overeenkomst afgesloten zal worden m.b.t. een nieuw verplicht statuut voor het personeel dat aangeworven wordt vanaf 1 oktober 2003 en naar keuze voor het personeel dat vóór die datum tewerkgesteld was, volgens modaliteiten die nog bepaald moeten worden.

12.2. D'ores et déjà, les parties s'engagent à se concerter sur ce nouveau statut en intégrant les éléments et principes suivants, qui seront applicables à partir du 1er octobre 2003:

12.2. Nu reeds verbinden de partijen zich ertoe elkaar te raadplegen over het nieuw statuut met daarin de volgende elementen en principes die van toepassing zullen zijn vanaf 1 oktober 2003:

- horaire effectif hebdomadaire fixé à 39 heures pour le personnel employé, moyennant l'octroi de 9 jours de repos compensatoire,
- maintien de l'horaire hebdomadaire effectif du personnel ouvrier à 40 heures, moyennant l'octroi de 15 jours de repos compensatoire,
- suppression des jours de congé « Etat » pour le personnel appointé,
- octroi de maximum 3 jours de congé d'ancienneté (1 jour par tranche de 7 ans),

- een effectief wekelijks uurrooster dat bepaald is op 39 uren voor de bedienden, mits toekenning van 9 compensatierustdagen;
- handhaving van een effectief wekelijks uurrooster van 40 uren voor de arbeiders, mits toekenning van 15 compensatierustdagen;
- afschaffing van de verlofdagen "staat" voor de weddetrekkenden;
- toekenning van maximum 3 dagen anciënniteitsverlof (1 dag per schijf van 7 jaar);

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including a large 'L' and some illegible scribbles.

- application de nouveaux barèmes pour le personnel visé,
- nouvelles conditions en matière d'incapacité de travail et d'invalidité visant à réduire substantiellement tant la durée que le montant de l'intervention financière de l'employeur avant l'intervention de l'assurance extralégale en matière de maladie-invalidité.

Article 13: Définition du personnel de Direction et de l'encadrement

13.1. Les parties conviennent qu'il importe dès 2003 de redéfinir la notion générale de l'encadrement compte tenu des éléments suivants:

- une nouvelle organisation a été mise en place dès 2002, et les niveaux de responsabilités ont parfois été substantiellement modifiés;
- cette nouvelle organisation est basée sur des contenus de responsabilités;
- le Comité de Gestion a précisé la partie du personnel de Direction qui relève de sa compétence en matière de recrutement et promotion.
- il est indispensable de préciser les fonctions de personnel de direction, ainsi que les fonctions de cadre dans la perspective des élections sociales de 2004

13.2. La liste des fonctions " Personnel de Direction" sera communiquée au cours du mois de septembre 2003. Elle peut être modifiée par la Direction Générale dans le contexte d'un changement organisationnel et/ou de réaménagement des délégations de pouvoirs moyennant information préalable des organisations syndicales.

13.3. Pour ce qui concerne la définition des cadres, elle sera objectivée dans la classification des fonctions, étant entendu que le grade n'est pas toujours déterminant mais bien le niveau d'expertise et/ou l'exercice d'une responsabilité hiérarchique suffisante.

- toepassing van de nieuwe barema's voor het bedoelde personeel;
- nieuwe voorwaarden inzake arbeidsongeschiktheid en invaliditeit teneinde zowel de duur als het bedrag van de financiële tussenkomst van de werkgever vóór de interventie van de extrawettelijke verzekering inzake ziekte en invaliditeit op substantiële wijze te verminderen.

Artikel 13: Definitie van het Directie- en omkaderingspersoneel

13.1. De partijen komen overeen dat, vanaf 2003, de algemene notie van omkadering **gedefinieerd moet** worden rekening houdend met de volgende elementen :

- een nieuwe organisatie werd vanaf 2002 **geïnstalleerd** en de niveaus van verantwoordelijkheden werden **soms ingrijpend** gewijzigd;
- deze nieuwe organisatie is gebaseerd op de inhoud van de verantwoordelijkheden;
- het Beheerscomité heeft opnieuw gepreciseerd **welk** gedeelte van het directiepersoneel onder zijn bevoegdheid **valt** inzake aanwerving en promotie.
- het is onontbeerlijk de functies van het directiepersoneel te preciseren, evenals de functies van de kaderleden, met het oog op de sociale verkiezingen van 2004.

13.2. De **lijst** van de functies "Directiepersoneel" **zal** in de **loop** van de **maand** september 2003. Zij kan gewijzigd worden door de Algemene Directie in de context van een organisatorische wijziging en/of de herinrichting van de overdracht van bevoegdheden, **mits** voorafgaande informatie te verstrekken aan de vakbonden.

13.3. De definitie van de kaderleden zal geobjectiveerd worden in de classificatie van de functies. Het is wel te verstaan dat de graad **niet** altijd doorslaggevend is maar wel het niveau van expertise en/of het uitoefenen van een voldoende hiërarchische verantwoordelijkheid.

L
 07
 07

Article 14: Le statut des délégués syndicaux

14.1. Les parties conviennent de conclure une CCT sur le statut des délégués syndicaux conformément aux dispositions légales et en complément de la CCT n° 5, et ce, avant le début de la période couverte par les prochaines élections sociales.

14.2. Cette convention portera en substance sur les éléments suivants:

- le statut et le nombre des délégués permanents;
- le statut et le nombre des délégations syndicales locales
- l'exercice du mandat syndical et le nombre des crédits d'heures syndicaux;
- le mode de règlement des conflits.

Article 15 : Paix sociale

15.1. Les deux parties s'engagent à respecter strictement les termes et engagements souscrits dans le cadre de la présente convention collective. Dans ce contexte, les organisations syndicales s'engagent à ne soutenir ni reconnaître aucun mouvement de grève ou action du même ordre relatif à des sujets repris dans le cahier des revendications déposés par les organisations syndicales dans le cadre de la présente convention et à n'introduire aucune demande nouvelle en relation avec ces sujets.

15.2. De façon générale, les deux parties s'engagent pendant la durée de la présente convention, en cas de désaccord sur tout autre sujet, à privilégier la concertation préalable et à respecter les procédures conventionnelles avant toute forme d'action.

Artikel 14: Het statuut van de syndicale afgevaardigden

14.1. De partijen komen overeen een CAO af te sluiten m.b.t. het statuut van de syndicale afgevaardigden, overeenkomstig de wettelijke bepalingen en als aanvulling van de CAO n° 5 en dit vóór het begin van de periode die gedekt wordt door de volgende sociale verkiezingen.

14.2. Deze overeenkomst zal hoofdzakelijk betrekking hebben op volgende elementen :

- het statuut van de bestendige afgevaardigden en hun aantal;
- het statuut van de plaatselijke syndicale afvaardigingen en hun aantal;
- de uitoefening van het syndicaal mandaat en het aantal syndicale kredieturen;
- de wijze waarop conflicten geregeld worden.

Artikel 15 : Sociale vrede

15.1. De beide partijen komen overeen de inhoud en de overeengekomen verbintenissen in het kader van onderhavige collectieve overeenkomst strikt na te leven. In deze context verbinden de vakbonden er zich toe geen enkele stakingsbeweging of actie van dezelfde aard te steunen of te erkennen die betrekking heeft op onderwerpen uit de eisenbundel, neergelegd door de vakbonden in het kader van onderhavige conventie. Zij verbinden zich ertoe geen enkele nieuwe eis in te dienen in verband met deze onderwerpen.

15.2. Op algemene wijze verbinden de beide partijen zich ertoe gedurende de duur van onderhavige conventie, in geval van onenigheid over elk ander onderwerp, de voorkeur te geven aan een voorafgaand overleg en de conventionele procedures na te leven alvorens over te gaan tot welke vorm van actie ook.

Article 16 : Validité

Les dispositions de la présente convention remplacent celles de tous les accords précédents (**) portant sur les mêmes sujets. Sauf dispositions contraires, la présente convention est conclue pour une durée indéterminée à partir du 01/07/2003, et peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois prenant cours au plus tôt le 01/01/2005.

(**) Il s'agit des conventions suivantes:

- ~~Convention collective de travail du 01/09/1987 (n°20.542/co) relative à l'octroi des chèques-repas, modifiée par les conventions collectives de travail des 15/04/1991 (n°28.428/co) et 22/03/1993 (n°33.082/co),~~
- ~~Convention collective de travail du 23/04/1996 (n°42.079/co/328.03) relative à l'octroi d'une allocation complémentaire de chômage en faveur de certains membres du personnel âgés licenciés,~~
- ~~Convention collective de travail du 22/05/2002 (n°65.860/co) relative au crédit-temps - CCT 77 bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps à partir du 1er janvier 2002,~~
- ~~Convention collective de travail du 29/05/97 (n°44.849/co/328.03) relative à la programmation sociale 1997-1998 (points 4, 5 et 14),~~
- ~~Convention collective de travail du 13/02/01 (n°).~~

Artikel 16 : Geldigheid

De bepalingen van onderhavige conventie vervangen die van de vorige akkoorden(**) m.b.t. dezelfde onderwerpen. Behoudens andersluidende bepalingen wordt onderhavige conventie afgesloten voor onbepaalde duur vanaf 01/07/2003, en kan opgezegd worden mits een opzegtermijn van 3 maanden en dit ten vroegste vanaf 01/01/2005

(**) Het gaat om de volgende overeenkomsten:

- ~~Collectieve arbeidsovereenkomst van 01/09/1987 (nr 20.542/co) met betrekking tot de toekenning van maaltijdcheques, aangepast door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 15/04/1991 (nr 28.428/co) en 22/03/1993 (nr 33.082/co),~~
- ~~Collectieve arbeidsovereenkomst van 23/04/1996 (nr 42.079/co/328.03) met betrekking tot de toekenning van een bijkomende werkloosheidsuitkering ten gunste van bepaalde oudere afgedankte personeelsleden,~~
- ~~Collectieve arbeidsovereenkomst van 22/05/2002 (nr 65.860/co) met betrekking tot tijdskrediet - CAO 77 bis, ter invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf 1 januari 2002,~~
- ~~Collectieve arbeidsovereenkomst van 29/05/97 (nr 44.849/co/328.03) met betrekking tot de sociale programmatie 1997-1998 (punten 4, 5 en H),~~
- ~~Collectieve arbeidsovereenkomst van 13/02/01 (nr).~~

d

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Bijlage 1

Filosofie en werking van de reclassering en van het aangepast werk (artikel 9)

Vereisten van de organisatie en persoonlijke capaciteiten

De te realiseren projecten en de te voorziene functies en beroepen kunnen globaal ingedeeld worden in 4 categorieën uitgaande van 2 assen : **gericht op de klant of intern gericht ; veelvuldige of geringe contacten**

- Beroep in rechtstreeks contact met het cliënteel (Vak I)
- Beroep van klantenondersteuning (Vak II)
- Beroep van logistieke steun (Vak III)
- Beroep van technische bijstand (Vak IV)

De beroepen in rechtstreeks contact met het cliënteel (Vak I) vereisen een zekere sociabiliteit, een klantgerichte ingesteldheid, professionalisme met betrekking tot het net en tot de klantenstrategie, communicatieve basisvaardigheden in de moedertaal en functionele communicatieve vaardigheden in de tweede landstaal.

De beroepen van klantenondersteuning (Vak II) vereisen organisatorische vaardigheden, uiterste nauwkeurigheid, een zekere zelfstandigheid en het gebruik van **specifieke instrumenten**.

De beroepen van logistieke steun (Vak III) vereisen een zekere sociabiliteit, een op de interne klant gerichte ingesteldheid, organisatorische vaardigheden, nauwgezetheid, het vermogen om in ploegverband te werken, communicatieve basisvaardigheden in de moedertaal en functionele communicatieve vaardigheden in de tweede landstaal.

De beroepen van technische bijstand (Vak IV) vereisen een zekere graad van technische onderlegdheid (in voorkomend geval, een rijbewijs of rijbekwaamheid), het vermogen om in ploegverband te werken, werkethiek (**termijn** en kwaliteit).

Een **meer** gedetailleerde studie van de per functie vereiste vaardigheden is in **uitvoering**.

Procedure

De mogelijkheden van **herkwalificatie** en van tijdelijke indeling zullen in overweging genomen worden naargelang de vereisten van de post (organisatie) en de **capaciteiten en beperkingen** van de agent.

De vereisten van de post worden door de Directie van de Dienst toegelicht in een functieomschrijving en gevalideerd door de DHR.

De arbeidsgeneesheer van het Geneeskundig **departement** beslist over de beperkingen.

De CHR van de huidige en van de beoogde post bepalen, in nauwe samenwerking met de Cel Mobiliteit en Overplaatsing, de capaciteiten die nodig zijn om te functie uit te oefenen.

De gedetailleerde **procedures** worden momenteel uitgewerkt.

Lijsten van de betrokken projecten, beroepen en functies

Zie **tabel** in bijlage

Cel Overplaatsing

Een **Cel Overplaatsing** zal opgericht worden om sturing, advies en begeleiding te geven bij de **herkwalificatie** en **tijdelijke indeling** van agenten. Ze valt onder de verantwoordelijkheid van het Sociaal Beheer, in nauwe samenwerking met de CHR en de interne mobiliteit (Selectie en Rekrutering).

Herkwalificatieplan

Opleidingen en een gepersonaliseerde begeleiding zijn voorzien om de ontwikkeling van de competenties van het gereclasserd personeel te ondersteunen en voor te bereiden.

De Human Resources staat in de uitwerking van een **opleidingsplan voor transversale competenties** (onthaal, communicatieve vaardigheden, conflictpreventie, enz.) **daaromtrent**, nauw aansluitend op de **opleidingen in situ** verzorgd door het omkaderingspersoneel en de eventuele monitors.

2

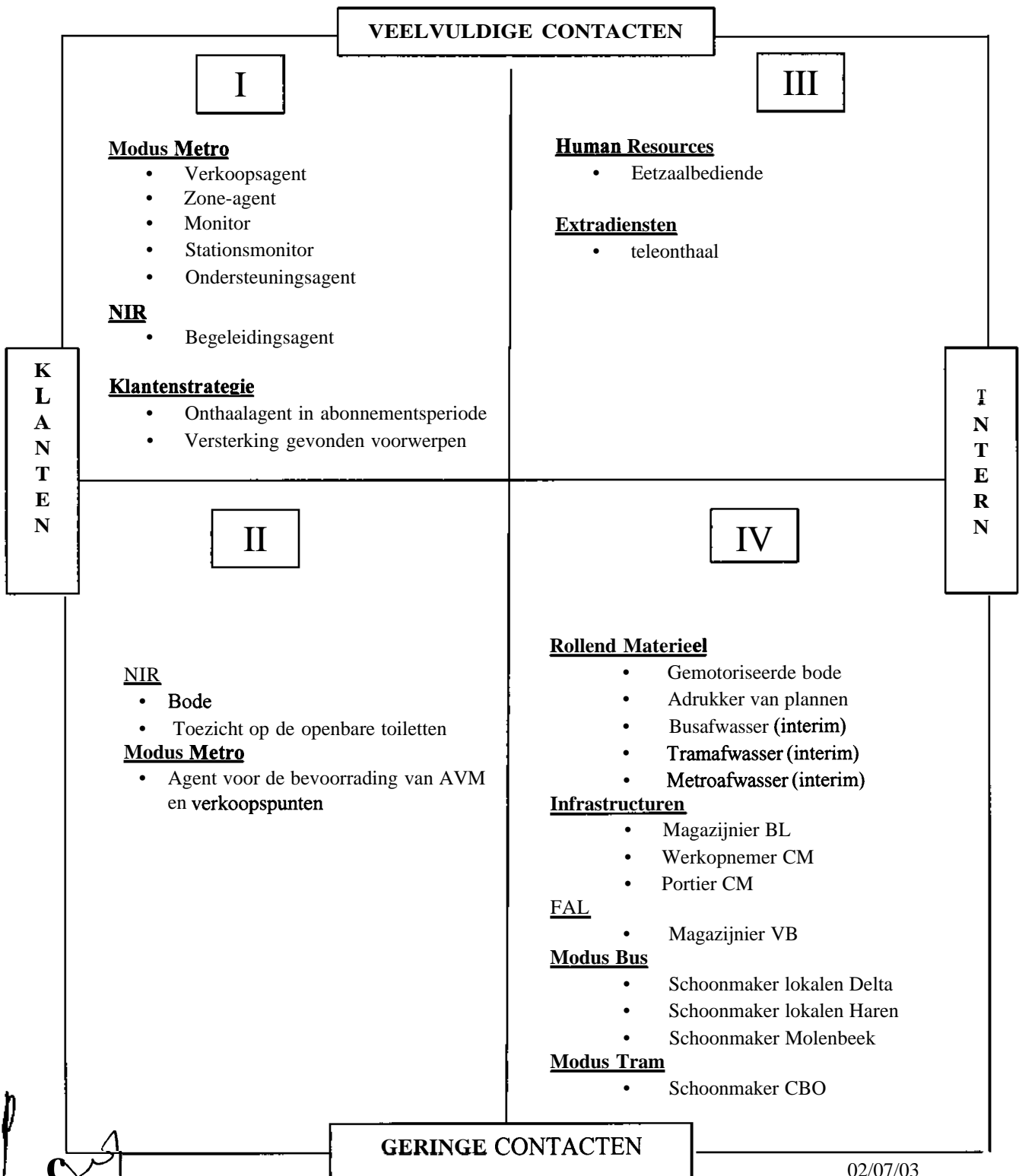
**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Bijlage 1

Filosofie en werking van de reclassering en van het aangepast werk (artikel 9)

Overzicht van de mogelijkheden van herkwalificatie en van tijdelijke
indeling 2003-2005



e

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Bijlage 2

Toepassingsprincipes (artikel 20bis van de wet van 16 maart 1971) (artikel 10.3)

- Toepassingsgebied : de **voltijds** tewerkgestelde **bestuurders**
- Conventionele wekelijkse arbeidsduur : **37u30**
- Werkelijke wekelijkse arbeidsduur : 40 uur door toekenning van **compenserende** rustdagen (ADV genoemd) in de referentieperiode vastgelegd op één kalenderjaar : 16 dagen ADV voor het personeel dat vóór 01/07/03 in dienst getreden is en 15 dagen voor het personeel dat na 01/07/03 in dienst getreden is.
- Het aantal ADV wordt in verhouding gebracht met de afwezigheden van de werknemer in de loop van de referentieperiode op basis van 1 dag ADV voor 4 weken ononderbroken **afwezigheid**. Onder afwezigheden wordt verstaan: de arbeidsongeschiktheid (vanaf de eerste dag), het verlof zonder wedde, het tijdskrediet, het thematische verlof, de ongewettigde afwezigheden, de onbetaalde gewettigde afwezigheden, dwingende familiale redenen, **klein** verlet.
- De beurtrollen worden van tevoren voor 2 weken opgesteld binnen de gemiddelde werkelijke wekelijkse arbeidsduur van 40 uur over één jaar in de wetenschap dat, in de loop van deze **periode** en in functie van de planning, de voltijdse uurroosters kunnen variëren tussen **35** en hoogstens 45 uur per week.
- Het aantal individueel te presteren werkuren van januari **tot** eind december bedraagt 2080 uren (40X52 weken) met inbegrip van de gelijkgestelde werkdagen (wettelijk verlof, extrawettelijk verlof, verlof ADV, feestdagen).
- Voor de toekenning van de dagen ADV, kan de agent 3 dagen vrij kiezen. De andere dagen (13 dagen voor het personeel dat vóór 01/07/03 in dienst getreden is en 12 dagen voor het personeel dat na 01/07/03 in dienst getreden is) worden per **vervoersmodus** vastgelegd, wetende dat de modus 1 dag ADV vastlegt per **periode** van 4 weken (de 4 weken jaarlijks verlof **niet** meegerekend) en dat de werknemer viermaandelijks 1 dag ADV kan bepalen.
- De werknemer die in de loop van de referentieperiode in dienst treedt heeft recht op verlofdagen ADV naar rato van zijn aanwezigheden. De werknemer die de **onderneming** in de loop van de referentieperiode verlaat heeft eveneens recht op verlofdagen ADV naar evenredigheid, aangezien hij het **saldo** van de dagen ADV die op het ogenblik van vertrek nog niet opgenomen werden, uitbetaald krijgt.
- De **modi**, in samenwerking met de dienst planning van de Directie N.I.R, zien toe op de correcte toepassing van de **voornoemde** principes. De werknemer **mag** in geen **geval** een uurgemiddelde presteren dat hoger **ligt** dan de wekelijkse uurgemiddelde van 40 uur. Op het einde van de referentieperiode wordt voor **elke** werknemer een afrekening gemaakt. De nog te verzekeren diensten worden **toegewezen** aan de werknemers met een hoog saldo aan nog te presteren uren. Wanneer een werknemer gevraagd wordt op een voorziene rustdag te werken (bv. jaarlijks verlof, dag ADV), wordt de uitgestelde **datum** onmiddellijk vastgelegd.
- Voor 90% van de diensten **moet** een rusttijd tussen 2 diensten van **10** uur genomen worden.
- Het onderling wisselen van diensten is toegelaten binnen een per modus omschreven kader (identificatie, jaarlijks maximum aantal, inachtnaam van de gemiddelde wekelijkse duur,...)

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Bijlage 3 : Arbitrage inzake werktijd van bedienden (artikel 10.4)

- Elke partij zal in de maand waarin dezen ondertekend worden een jurist of een advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht aanduiden die aan de gewenste arbitrage zal deelnemen.
- Binnen de 15 dagen na hun aanduiding zullen beide arbiters gezamenlijk een derde arbiter, eveneens een jurist of advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht, aanduiden die het arbitraal college zal voorzitten. Indien de eerste twee arbiters binnen een termijn van 30 dagen na hun aanduiding niet tot een akkoord komen over de persoon van de derde arbiter, dan zal de derde arbiter aangesteld worden door de Voorzitter van de Rechtbank van Eerste Aanleg van Brussel.
- De vraag die aan het arbitraal college zal worden voorgelegd is de volgende :
De bedienden met een « MIVB »-contract leveren prestaties in het kader van een wekelijkse werktijd van 40u30. Deze werktijd is opgenomen in het arbeidsreglement en is van toepassing zowel op de regimes met vast uurrooster als op de regimes met glijdend - of « vlottend »- uurrooster en op het werk in beurtrol. Geen enkele afwijking van het wettelijk regime is voorzien bij collectieve overeenkomst, noch op niveau van de onderneming, noch op het niveau van het gewestelijk of nationaal paritair comité. Geen enkele afwijking werd toegestaan bij KB. De arbeiders leveren prestaties in het kader van een wekelijkse werktijd van 40 uur. Dit uurrooster is vastgelegd in het arbeidsreglement. Zowel voor de bedienden als voor de arbeiders is de conventionele wekelijkse werktijd bepaald op 37u30. Het verschil tussen de conventionele en de daadwerkelijke werktijd wordt gecompenseerd door compenserende rustdagen. Rekening houdend met het voorafgaande wensen de eisende partijen een antwoord te krijgen op de volgende vragen :
 1. *Is een wekelijks regime dat de 40 u per week overschrijdt wettelijk in het kader van een basisregime ? (Artikel 19 van de wet op de arbeid) a) voor een regime met vast uurrooster ? ; b) voor een regime met glijdend uurrooster ? ; c) voor een werkregime in ploegen (beurtrollen) ?, terwijl die overschrijding opgenomen is in het arbeidsreglement*
 2. *Zo ja, welke wettelijke voorwaarden moeten in acht genomen worden ?*
 3. *Zo neen, kan een wekelijkse werktijd van 40u30 toegestaan worden mits toekenning van compenserende rustdagen ? Welke voorwaarden zijn vereist om in regel te zijn met de wet ?*
- Het arbitraal college zal een uitspraak doen binnen de 30 dagen na de aanstelling van haar Voorzitter. De partijen verbinden zich ertoe de arbitrale uitspraak onmiddellijk te respecteren.

De kosten en de honoraria van de arbiters worden door de MIVB gedragen.

L
 CDB
 J / 201

2

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

COLLECTIEVE OVEREENKOMST - SOCIALE PROGRAMMATIE 2003-2004

Bilage 4 : Functieclassificatie (artikel 11)

1. De functieclassificatie **heeft** in de eerste plaats **tot doel** het loonbeleid en het beheer van de loopbanen transparanter te **maken** en beter in overeenstemming te brengen met de inhoud van de **functies** en met de organogrammen en, in **voorkomend geval**, **minder** discriminerend te maken.
2. De inventaris van de bestaande functies **zal** per functieklasse weergegeven worden doorheen de 3 grote activiteitsdomeinen en beroepenfamilies bij de **MIVB**, namelijk de tak Net, de technische tak en de tak functionele ondersteuning.
3. Deze functies zullen ingedeeld worden op basis van een **methode** die de volgende criteria bevat :
 - De competentie : niveau van kennis, van managementvaardigheden en van het gevoel voor menselijke relaties.
 - Het scheppingsinitiatief: het ideeënkader en de complexiteit van de problemen (het al dan **niet** bestaan van regels en **methodes**)
 - De doelgerichtheid : de mogelijkheid **om** al dan niet beslissingen te **nemen** en de **financiële** impact
4. De verschillen tussen de huidige situatie en de « **ideale** » situatie **moeten bijgestuurd** worden zonder daarbij het voor de loonmassa uitgetrokken budget, noch de interne billijkheid in de onderneming in gevaar te brengen.
5. De functieclassificatie zal de bestaande barema's, alsook de barema's die van toepassing **zijn** in het kader van de nieuwe statuten weergeven.
6. De bestaande barema's die het niveau van de klasse waartoe ze behoren zouden overschrijden, zullen, in voorkomend geval, het voorwerp uitmaken van correctiemechanismen volgens nog te bepalen modaliteiten.
7. Vanaf januari 2004 zullen de promoties gebeuren op basis van de nieuwe functieclassificatie.
8. Het beheer en de **bijwerking** van de functieclassificatie zal door 2 paritaire evaluatiecomités gebeuren: één evaluatiecomité voor bedienden en arbeiders en één evaluatiecomité voor het kaderpersoneel (uitgezonderd het Directiepersoneel). Deze evaluatiecomités zullen in essentie instaan voor de **controle** van het **proces** en de correcte toepassing van de **classificatie** in functie van de vooraf opgestelde regels en in overleg met de Directie van de **Human Resources**. **Daarom** zullen de partijen binnen de drie maanden na de ondertekening van onderhavige overeenkomst tot een akkoord **komen** over een **reglement** houdende de te volgen **procedures**, de **methode** van informatieverstrekking in het bijzonder (Ondernemingsraad, personeel), de samenstelling van de comités, de taak van de comités, de beroepsprocedures en de handhavingsprocedures.

0

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN
ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE**

CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004

Annexe 1 : Philosophie et fonctionnement du reclassement et du travail adapté (article 9)

Exigences de l'organisation et capacités personnelles

Les projets à réaliser, les métiers et fonctions à pourvoir peuvent globalement se classer en quatre catégories à partir de deux axes : centré **client ou interne**; **contacts intensifs ou faibles**.

- Métier de proximité clientèle (Cadran I)
- Métier de support clientèle (Cadran II)
- Métier de support logistique (Cadran III)
- Métier de support technique (Cadran IV)

Les métiers de proximité clientèle (Cadran I) exigent une certaine sociabilité, un esprit orienté client, du professionnalisme lié au réseau et à la stratégie client, des aptitudes **communicatives** basiques dans la langue maternelle et fonctionnelles dans la seconde langue.

Les métiers support clientèle (Cadran II) exigent une capacité d'organisation, une rigueur, une certaine autonomie de fonctionnement et l'usage d'outils spécifiques

Les métiers support logistique (Cadran III) exigent une certaine sociabilité, un esprit orienté client-interne, une capacité d'organisation, une rigueur, et l'aptitude à travailler en équipe, des aptitudes communicatives basiques dans la langue maternelle et, idéalement fonctionnelles, dans la seconde langue.

Les métiers support technique (Cadran IV) exigent une certaine technicité (le cas échéant permis de conduire ou aptitude à la conduite), le sens du travail en équipe, un sens de travail bien fait (délais et qualité).

Une étude plus détaillée des compétences exigées par fonction est en cours.

Procédure

Les possibilités de requalification et d'affectation temporaire seront envisagées suivant les **exigences du poste** (organisation) et les **capacités et restrictions** chez l'agent.

Les exigences du poste sont précisées par la Direction du Service dans une définition de fonction et validée par la DRH.

Les restrictions sont décidées par le Médecin du travail du Département médical.

Les capacités à remplir la fonction sont déterminées par le CRH du poste actuel et cible, en étroite collaboration avec la Cellule de mobilité et de reconversion.

Les procédures détaillées sont en cours d'élaboration.

Listes de projets, métiers et fonctions concernées

Voir tableau en annexe.

Cellule de reconversion

Une **cellule de reconversion** sera mise en place afin de piloter, de conseiller et d'accompagner la **requalification** et l'**affectation temporaire** des agents. Elle est placée sous la responsabilité de la Gestion sociale, en étroite collaboration avec les CRH et la mobilité interne (Sélection et Recrutement).

Plan de requalification

Des formations et un accompagnement personnalisés sont prévus **afin** de préparer et de contribuer au développement des compétences du personnel reclassé.

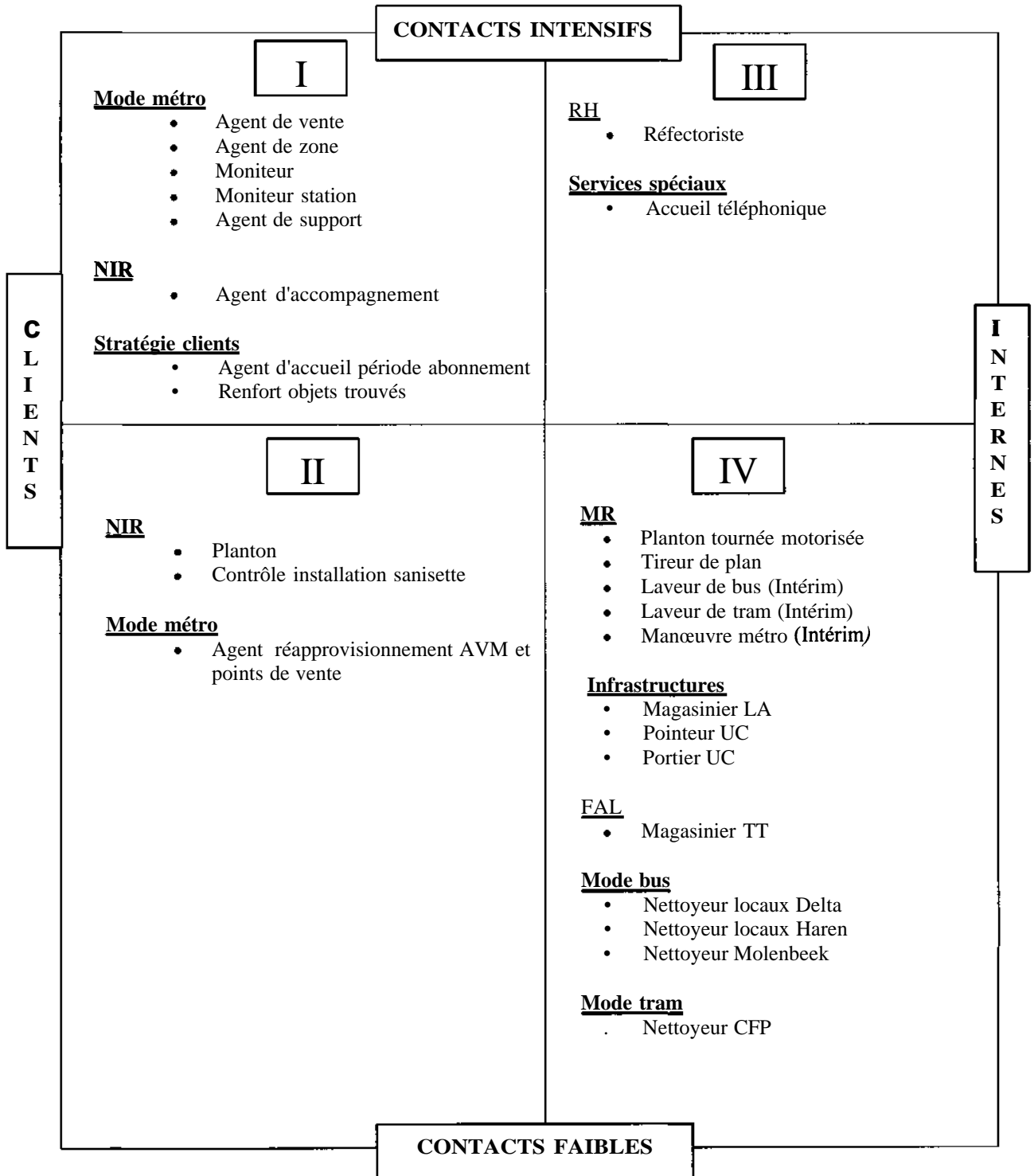
RH est chargé d'élaborer un **plan de formation aux compétences transversales** (accueil, aptitudes communicatives, prévention des conflits, etc.) à cet effet en lien étroit avec les **formations in situ** assurées par l'encadrement et les moniteurs éventuels.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN
ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE**

CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004

Annexe 1 : Philosophie et fonctionnement du reclassement et du travail adapté (article 9)

Exemples de possibilités de requalification et d'affectation
temporaire 2003-2005



Handwritten notes:
L
ds
p / qe1

0

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE

CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004

Annexe 2 : Principes d'application (article 20bis de la loi du 16 mars 1971) (article 10.3)

- Champ d'application : les ouvriers de conduite occupés à temps plein.
- Durée hebdomadaire conventionnelle du travail : 37h30
- Durée hebdomadaire effective du travail : 40 heures par l'octroi de jours de repos compensatoires (appelés RTT) dans la période de référence fixée à une année civile : 16 jours RTT pour le personnel entré en service avant le 01/07/03 et 15 jours pour le personnel entré en service à partir du 01/07/03.
- Le nombre de jours RTT est proratisé en fonction des absences du travailleur au cours de la période de référence sur base de 1 jour RTT pour 4 semaines d'absence continue. Par absence, il faut comprendre l'incapacité de travail (dès le 1er jour), le congé sans solde, le crédit-temps, les congés thématiques, les absences injustifiées, les absences justifiées non rémunérées, les raisons familiales impérieuses, les petits chômages.
- Les roulements sont établis par avance pour une quatorzaine dans le respect de la durée hebdomadaire moyenne effective de 40h sur un an, sachant qu'au cours de cette période, et en fonction de la planification, les horaires à temps pleins peuvent varier de 35h à 45h par semaine au maximum.
- Le nombre d'heures de travail à prester individuellement de janvier à fin décembre s'élève à 2080 h. (40hX52 semaines), y compris les jours de travail assimilés (congés légaux, extra-légaux, congés RTT, jours fériés).
- Pour l'octroi des jours RTT, 3 jours sont laissés au choix de l'agent. Les autres jours (13 jours pour le personnel entré en service avant le 01/07/03 et 12 jours pour le personnel entré en service à partir du 01/07/03) sont fixés par le mode, en sachant que le mode fixe 1 jour RTT pour chaque période de 4 semaines (hors les 4 semaines de vacances annuelles) et que le travailleur peut déterminer 1 jour RTT par quadrimestre.
- Le travailleur qui entre en service au cours de la période de référence bénéficie des jours RTT au prorata des présences. Le travailleur qui quitte l'entreprise au cours de la période de référence bénéficie également des jours RTT au prorata, le solde des jours RTT non pris au moment du départ étant payés.
- Les modes veillent à la bonne application des principes précités en coordination avec le service planification de la Direction N.I.R.. En aucun cas, le travailleur ne peut prester, sur la période de référence, une moyenne horaire se situant en deçà de la moyenne horaire hebdomadaire de 40 h. A l'issue de la période de référence, un compte-courant est établi pour chaque travailleur. Les services restant à pourvoir sont affectés par priorité aux travailleurs dont le solde d'heures encore à prester est important. Lorsqu'un travailleur est amené à travailler un jour prévu de repos (vacances annuelles, jour RTT, par exemple), la date de report est immédiatement fixée.
- Un temps de repos entre deux services de 10h doit être respecté pour 90 % des services, au moins.
- Les permutations de services sont autorisés dans un cadre défini par chaque mode (identification, nombre annuel maximum, respect de la durée moyenne hebdomadaire,...).

02/07/03

L
ab
p | 201

0

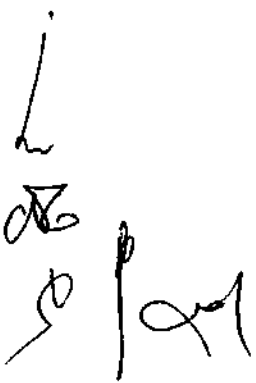
SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE

CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004

Annexe 3 : Arbitrage en matière de temps de travail des employés (article 10.4)

- Chaque partie désignera dans le mois de la signature des présentes un juriste ou un avocat spécialisé en droit du travail chargé de participer à l'arbitrage souhaité;
- Dans les 15 jours qui suivront leur désignation, les deux arbitres veilleront à désigner conjointement un troisième arbitre, également avocat ou juriste spécialisé en droit du travail chargé de présider le collège arbitral. A défaut d'accord entre les deux premiers arbitres sur la personne du 3ème arbitre dans un délai de 30 jours de leur désignation, le 3ème arbitre sera nommé par le Président du Tribunal de 1ère instance de Bruxelles.
- La question posée au collège arbitral sera la suivante :
Les employés sous contrat « STIB » effectuent des prestations dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de 40h30. Cet horaire est prévu dans le règlement de travail et s'applique tant pour les régimes à horaires fixes, que pour les régimes à horaires « souples » - ou « flottant » - et le travail en roulement. Aucune dérogation au régime légal n'est prévue par convention collective tant au niveau de l'entreprise, qu'au niveau de la sous-commission paritaire régionale, ou la commission paritaire nationale. Aucune dérogation n'a été accordée par arrêté royal. Les ouvriers effectuent des prestations dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de 40h. Cet horaire est fixé dans le règlement de travail. Tant pour les employés que pour les ouvriers, l'horaire hebdomadaire conventionnel est fixé à 37h30. La différence entre l'horaire conventionnel et l'horaire effectif est compensée par des jours de repos compensatoires. Compte tenu de ce qui précède, les requérants souhaitent obtenir une réponse précise aux questions suivantes :
 1. Est-ce qu'un régime hebdomadaire dépassant les 40h semaine est légal dans le cadre d'un régime de base ? (Article 19 de la loi sur le travail) a) pour un régime à horaire fixe ? ; b) pour un régime à horaire souple ? ; c) pour un régime de travail en équipe (travail en roulement) ?, alors que ce dépassement est inscrit dans le règlement de travail.
 2. Dans l'affirmative, quelles sont les conditions légales qui doivent être respectées ?
 3. Dans la négative, est-ce qu'un horaire hebdomadaire fixé à 40h30 peut être autorisé moyennant l'octroi de jours de repos compensatoires ? Quelles sont alors les conditions requises pour se conformer à la loi ?
- Le collège arbitral statuera en droit dans les 30 jours de l'installation de son président. Les parties s'engagent à respecter immédiatement la sentence arbitrale.

Les frais et honoraires des arbitres seront supportés par la STIB.



2

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE

CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMMATION SOCIALE 2003-2004

Annexe 4 : Classification des fonctions (article 11)

1. La classification des fonctions vise avant toute chose à rendre la politique de rémunération et de gestion des carrières plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme, et le cas échéant moins discriminante;
2. L'inventaire des fonctions existantes sera reproduit par classes de fonctions à travers les trois grands domaines d'activités et familles de métiers de la **STIB**, à savoir la filière Réseau, la filière technique et la filière supports fonctionnels.
3. Ces fonctions seront classées sur base de la méthode comprenant les critères suivants :
 - La compétence : niveaux de connaissance, d'aptitude en management et d'aptitude en relations humaines;
 - L'initiative créatrice : à savoir le cadre de réflexion et la complexité des problèmes (existence ou non de règles et de méthodes);
 - La finalité : la possibilité ou non de prendre des décisions et l'impact en termes financiers.
4. Les écarts entre la situation actuelle et la situation « idéale » devront faire l'objet d'ajustements sans mettre en péril le budget consacré à la masse salariale ni l'équité interne dans l'entreprise.
5. La classification des fonctions reproduira les barèmes existants ainsi que les barèmes applicables dans le cadre du nouveau statut.
6. Les barèmes existants qui dépasseraient le niveau de la classe auxquels ils appartiennent feront, le cas échéant, l'objet de mécanismes de correction selon des modalités à déterminer.
7. Dès janvier 2004, les promotions seront effectuées sur base de la nouvelle classification des fonctions.
8. La classification des fonctions sera gérée et mise à jour par deux comités d'évaluation paritaires : un comité d'évaluation employés et ouvriers, et un comité d'évaluation pour les cadres (hors personnel de direction). Ces comités d'évaluation auront pour mission essentielle de contrôler le processus et l'application correcte de la classification en fonction de règles préétablies et en concertation avec la Direction des Ressources humaines. A cet effet, les parties se mettront d'accord dans les trois mois de la signature de la présente convention sur un règlement fixant les procédures à suivre, en particulier la méthode d'information (Conseil d'entreprise, personnel), la composition des comités, la mission des comités, les procédures de recours et les procédures de maintenance.

L
ab
p
p