

12-05-2006

23-06-2006

80.137 16 | 32803

<p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</p>	<p align="center">PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</p>
<p align="center">CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE AUX DISPOSITIONS NOUVELLES ET TRANSITOIRES DE CLASSIFICATION DE FONCTIONS ET DE CARRIERES DES EMPLOYES ET CADRES ENTRES EN SERVICE AVANT LE 1^{ER} OCTOBRE 2003</p>	<p align="center">COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE NIEUWE OVERGANGSBEPALINGEN VOOR DE FUNCTIE- EN LOOPBAANCLASSIFICATIE VAN DE BEDIENDEN EN KADERLEDEN IN DIENST GETREDEN VOOR 1 OKTOBER 2003</p>

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux, représentée par M. Alain Flausch, Président, et M. Kris Lauwers, Administrateur, d'une part,

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Centrale Syndicale Chrétienne - Services Publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Chris Dreesen, délégué permanent, représentant les travailleurs, d'autre part,

Préambule

La présente convention collective constitue la troisième étape de la mise en œuvre de la classification des fonctions et carrières au sein de l'entreprise. Elle consolide la convention collective du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions et elle concerne les employés et membres du personnel de cadres entrés en service avant le 1^{er} octobre 2003 (à l'exception du personnel de direction).

Elles appuient sur les principes suivants:

1. L'acquis «historique» n'est pas remis en cause. Cela signifie que:
 - 1.1. les carrières planes (hors promotion) du personnel en fonction avant le 1^{er} octobre 2003 ne sont pas remises en cause, même en cas de surclassification.

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, vertegenwoordigd door Dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en Dhr. Kris Lauwers, Bestuurder, enerzijds,

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, de Algemene Christelijke Centrale - Openbare Diensten, vertegenwoordigd door Dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door Dhr. Chris Dreesen, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vormt de derde stap van de uitvoering van de functieclassificatie en loopbanen in de onderneming. Ze consolideert de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 betreffende de principes van de functieclassificatie en heeft betrekking op de bedienden en de kaderleden die in dienst getreden zijn vóór 1 oktober 2003 (met uitzondering van het directiepersoneel).

De is gebaseerd op de volgende principes:

1. De «historische» verworvenheid wordt niet ter discussie gesteld. Dat betekent dat:
 - 1.1. de vlakke loopbanen (buiten promotie) van het personeel dat vóór 1 oktober 2003 in dienst getreden is niet ter discussie worden gesteld, zelfs in geval van te hoge classificatie.

Commentaire-Carières planes:

- sous forme de passage à un barème supérieur
 - o passage des surveillants au barème 23 à 15 ans de fonction
 - o passage des sous-chefs d'atelier, d'entretien, de dépôt, poseurs de voies au barème 24 à 15 ans de fonction
 - o passage des chefs d'entretien, d'atelier, de dépôt, poseurs de voies au barème 27 à 15 ans de fonction
 - o passage au barème 26 (chef de section) au barème 28 (inspecteur technique) à 10 ans de grade chef de section
- sous forme d'octroi de supplément **barémiques** ou primes
 - o carrières planes des barèmes 16, 22, 23, 24, 27 et dérivés
 - o carrière plane des commis spécialisés diplômés barèmes 22.6/22.7
- moyennant le respect de toutes les conditions requises et essentiellement les évaluations positives.

1.2. un indice d'historicité est appliqué aux niveaux des classes de fonctions 8a et 8b (soit les barèmes équivalents 23.7 et 24.7) pour le personnel comptant 20 ans d'ancienneté au 1^{er} octobre 2003, prolongeant ces barèmes jusqu'à 130% (135% si 25 ans d'ancienneté) du salaire de référence*. L'indice d'historicité n'est plus d'application pour les promotions à partir du 1^{er} janvier 2011,

* Valable pour les promotions de ceux qui se situent dans les barèmes 22.6 et 22.7 uniquement.

2. Le respect de l'égalité des chances, qui se concrétise de la manière suivante:

- 2.1. tout poste vacant fait l'objet d'une publication au sein de l'entreprise de manière à ce que le personnel dont le profil correspond aux pré-requis puisse postuler en temps utiles,
- 2.2. lorsqu'il y a recours aux candidats externes, la préférence est toujours donnée au candidat interne, à compétences égales.

Opmerking -Vlakke loopbanen:

- onder de vorm van de overgang naar een **hoger barema**
 - o overgang van de opzichters naar **barema 23 bij 15 jaar functie-uitoefening**
 - o overgang van de **werkplaatsonderchefs, onderhoudsonderchefs** depotonderchefs ende **spoorleggers** naar **barema 24 bij 15 jaar functie-uitoefening**
 - o overgang van de **onderhoudchefs, werkplaatschefs,** depotchefs en spooriegers naar **barema 27 bij 15 jaar functie-uitoefening**
 - o overgang naar **barema 26 (sectiechef)** naar **barema 28 (technisch inspecteur)** bij 10 jaar in de graad van sectiechef
- onder de vorm van de toekenning van **barema toeslagen** of **premies**
 - o vlakke loopbanen van **barema's 16, 22, 23, 24, 27** en afgeleiden
 - o vlakke loopbaan van de **gespecialiseerde, gediplomeerde klerken** barema 22.6/22.7
- mits inachtneming van **alle** vereiste **voorwaarden** en vooral de positieve evaluaties.

1.2. op het niveau van de functieklassen 8a en 8b (hetzij de **gelijkwaardige** barema's 23.7 en 24.7) **wordt** een **historicitateindex** toegepast voor het personeel dat 20 jaar anciënniteit heeft op 1 oktober 2003, **waardoor** deze barema's **worden** verhoogd tot 130% (135% indien 25 jaar anciënniteit) van het referentieloon. De **historicitateindex** is niet **meer** van toepassing voor de **promoties** vanaf 1 januari 2011,

***Enkel** geldig voor de promoties van diegenen die zich in de barema's 22.6 en 22.7

2. Naleving van de gelijkheid van kansen, die op devolgende manier geconcretiseerd wordt:

- 2.1. elke vacante betrekking wordt gepubliceerd binnen de **onderneming** zodat het personeel waarvan het profiel **overeenstemt** met de vereisten te gelegenertijd kans solliciteren,
- 2.2. wanneer er ook extern naar kandidaten wordt gezocht, gaat de voorkeur, bij gelijke **bekwaamheden**, altijd naar de interne kandidaat.

3. Sauf exceptions expressément prévues, les nouveaux barèmes sont d'application. Cela signifie que les nouveaux barèmes ne sont d'application pour le personnel en service avant le 1^{er} octobre 2003 que lorsque la situation barémique est modifiée à la suite d'une promotion, d'un élargissement de fonction ou d'un repositionnement de la fonction existante dans une classe supérieure (en application des principes de la classification des fonctions).

En outre, lors du passage vers les nouveaux barèmes, les membres du personnel conservent leur statut.

Enfin, lorsqu'il est rendu possible, le choix du passage vers les nouveaux barèmes ou le maintien dans les anciens barèmes est irréversible.

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 de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à ses membres du personnel employés et personnel de cadre recrutés avant le 1^{er} octobre 2003. Les membres du personnel de direction sont exclus de la présente convention.

Elle concerne les ouvriers qui deviennent employés, sans porter atteinte aux barèmes ouvriers existants.

Article 2- Objet

La présente convention a pour objet la consolidation des conventions existantes relatives à la classification des fonctions et la mise en place de dispositions nouvelles et transitoires en matière de carrières pour le personnel engagé avant le 1^{er} octobre 2003.

3. Behoudens uitdrukkelijk voorziene uitzonderingen zijn de nieuwe barema's van toepassing. Dit betekent dat de nieuwe barema's slechts van toepassing zijn voor het personeel dat in dienst getreden is vóór 1 oktober 2003 wanneer de baremasituatie gewijzigd wordt ten gevolge van een promotie, een functie-uitbreiding of een herpositionering van de bestaande functie in een hogere klasse (conform de principes van de functieclassificatie).

Bovendien behouden de personeelsleden hun statuut, wanneer ze overgaan naar de nieuwe barema's.

Ten slotte is de keuze, wanneer deze bestaat, om over te gaan naar de nieuwe barema's of in de oude barema's te blijven onomkeerbaar.

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve **arbeidsovereenkomst** is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk **Gewest** alsook op al zijn bedienden en kaderleden aangeworven vóór 1 oktober 2003. Deze **overeenkomst** is niet van toepassing op het directiepersoneel.

Ze heeft betrekking op de arbeiders die bediende **worden**, zonder afbreuk te doen aan de bestaande arbeidersbarema's.

Artikel 2- Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft de **consolidatie** van de bestaande **overeenkomsten** betreffende de functieclassificatie en de instelling van nieuwe overgangsbepalingen op het gebied van loopbanen voor het personeel aangeworven vóór 1 oktober 2003.

I. Définition et conséquences des mécanismes de classification des fonctions

Article 3. - Positionnement

Chaque fonction est classée dans la matrice de fonction tenant compte de son poids relatif dans l'organisation de l'entreprise ainsi que des responsabilités qu'elle recouvre. Le positionnement est le classement d'une fonction dans une classe de fonction qui correspond au barème de rémunération actuel.

Article 4 • Repositionnement

4.1. Définition

Le repositionnement d'une fonction est le classement d'une fonction dans une classe dont le barème de rémunération est supérieur au barème de rémunération actuel, alors que la fonction n'a subi aucune modification de responsabilités ou des modifications de responsabilités qui ne justifient pas le passage à une classe de fonction supérieure. Il ne s'effectue qu'à l'occasion de la mise en place du système de classification de fonctions.

4.2. Conséquences

- a) Le repositionnement se traduit en principe par un accrochage dans le barème de la classe correspondante dans les nouveaux barèmes, avec maintien de l'ancien statut.
- b) Il est tenu compte des primes fixes ainsi que de la prochaine étape d'évolution de la carrière plane (dans un délai de 4 ans) (hors étape de carrière plane assimilée à promotion) dans les anciens barèmes, lors du passage vers les nouveaux barèmes. Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction n'interviennent pas dans ce processus et sont maintenues.

Commentaire

Les titulaires d'une fonction qui fait l'objet d'un repositionnement ont la possibilité de passer dans les nouveaux barèmes ou de rester dans leur carrière actuelle.

i. Definitie en gevoigen van de mechanismen van functieclassificatie

Artikel 3. - Positionering

Elke functie is geklasseerd in de **functiematrix** met **inachtneming** van haar relatieve gewicht in de organisatie van de **onderneming** en de verantwoordelijkheden die ze heeft. De positionering is de klassering van een functie in een functieklassie die **overeenstemt** met het huidige **loonbarema**.

Artikel 4 - Herpositionering

4.1. Definitie

De herpositionering van een functie is de klassering van een functie in een klasse waarvan het loonbarema hoger **ligt** dan het huidige loonbarema, terwijl de functie geen enkele wijziging van verantwoordelijkheden heeft ondergaan, noch wijzigingen van verantwoordelijkheden die de overgang naar een hogere functieklassie niet rechtvaardigen. De herpositionering gebeurt **enkel** ter gelegenheid van de invoering van het **systeem** van functieclassificatie.

4.2. Gevoigen

- a) De herpositionering uit zich in principe **door** de koppeling aan het **barema** van de **overeenstemmende** klasse in de nieuwe barema's, met behoud van het oude statuut.
- b) Bij de overgang naar de nieuwe barema's wordt er rekening gehouden met de vaste premies alsook met de volgende stap van de evolutie van de vlakke loopbaan (binnen een **termijn** van 4 jaar) (behalve de met **promotie** gelijkgestelde stap van de vlakke loopbaan) in de oude barema's. De **slaagpremies** voor de examens en de premies voor **waarneming** van een functie **komen** in dit **proces** niet aan bod en **worden** behouden.

Opmerking

De **titularissen** van een functie die wordt **geherpositioneerd**, hebben **demogelijkheid om naar de nieuwe barema's over te gaan of hun huidige loopbaan voort te zetten**.

Le calcul de passage vers le nouveau barème s'effectue comptetenudelasituation **barémique** du titulaire au moment du repositionnement de la fonction (soit à la date de la signature de la présente convention).

Le titulaire peut manifester son choix jusqu'au 31 décembre 2006. Aucun effet rétroactif n'est appliqué. Cela signifie que le passage vers le nouveau barème se fait à la date du choix sans effet dans le passé.

Article 5. - Elargissement de fonction

5.1. Définition

Lorsque les responsabilités d'une fonction sont étendues et impliquent le positionnement de cette fonction dans une classe supérieure, il s'agira d'un élargissement de fonction.

Commentaire

Sur base des besoins de l'organisation, le champ de responsabilités d'une fonction peut être étendu la suite d'une **redistribution** de responsabilités, d'une réorganisation ou de l'introduction de nouveaux processus.

5.2. Conséquences

- a) S'agissant d'un renforcement de responsabilités, l'élargissement est valorisé par une augmentation de 5% à condition que le titulaire réussisse un test d'aptitude à la fonction exercée, si des compétences comportementales particulières sont exigées dans le cadre de l'élargissement de la fonction, ou un test technique de confirmation. Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction sont maintenues.

Cette valorisation peut avoir lieu à condition que l'intéressé ait exercé la fonction pendant 2 ans au moins avant l'élargissement. A défaut, il y a lieu d'attendre l'expiration du délai de 2 ans.

- b) L'élargissement se concrétise par un passage dans les nouveaux barèmes, avec maintien dans l'ancien statut.

De berekening van de overgang naar een nieuw barema wordt uitgevoerd met inachtneming van de baremasituatie van de titularis op het moment van de herpositionering van de functie (hetzij op de datum van de ondertekening van deze overeenkomst).

De titularis kan zijn keuze bekendmaken tot en met 31 december 2006. Er is geen terugwerkende kracht. Dit betekent dat de overgang naar het nieuwe barema plaatsvindt op de datum van de keuze zonder werking in het verleden.

Artikel 5. - Functie-uitbreiding

5.1. Definitie

Wanneer de verantwoordelijkheden van een functie worden uitgebreid en deze functie dus wordt gepositioneerd in een hogere klasse, spreekt men van een functie-uitbreiding.

Opmerking

Op basis van de behoeften van de organisatie, kan het verantwoordelijkheidsdomein van een functie uitgebreid worden ten gevolge van een herverdeling van de verantwoordelijkheden, een reorganisatie of de invoering van nieuwe processen.

5.2. Gevolgen

- a) Aangezien het gaat om een versterking van de verantwoordelijkheden, wordt de uitbreiding gevaloriseerd door een verhoging met 5% op voorwaarde dat de titularis slaagt voor een **bekwaamheidsproef** voor de uitgeoefende functie, indien de functie-uitbreiding bijzondere gedragsvoorwaarden of een technische bevestigingstest vereist. De slaagpremies voor de examens en de premies voor waarneming van een functie worden behouden.

Deze valorisatie mag plaatsvinden op voorwaarde dat de titularis de functie gedurende minstens 2 jaar vóór de uitbreiding heeft uitgeoefend. Zoniet moet gewacht worden tot deze termijn van 2 jaar verstreken is.

- b) De uitbreiding wordt geconcretiseerd door een overgang naar de nieuwe barema's, met behoud van het oude statuut.

Commentaire

Encas d'échec au test d'aptitude comportementale une deuxième tentative est possible dans un délai de maximum 3 ans, moyennant le cas échéant une formation.

A titre transitoire jusqu'à fin 2008, le membre du personnel concerné peut choisir de rester dans les anciens barèmes au moment de la modification mais ce faisant sans l'augmentation de 5%. L'intéressé reste donc dans le barème de la fonction avant l'élargissement.

A partir de 2009, le membre du personnel est rattaché dans les nouveaux barèmes et, s'il devait avoir intérêt, au niveau qui était le sien dans l'ancien barème.

Le calcul du passage vers le nouveau barème s'effectue comptetenudelasituationbarémique du titulaire de la fonction au moment de la réussite du test d'aptitude comportementale ou du test technique de confirmation.

Article 6. - Test d'aptitude comportementale

6.1. Le test d'aptitude comportementale est une évaluation des compétences comportementales afin de s'assurer que le membre du personnel concerné possède les compétences comportementales requises pour exercer une fonction de manière satisfaisante.

6.2. Le test d'aptitude comportementale est utilisé dans le cadre d'une promotion ou d'un élargissement de fonction.

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, les candidats ne peuvent se présenter aux épreuves pour une fonction requérant les mêmes compétences comportementales durant une période de maximum 3 ans, moyennant, dans le cadre d'un élargissement de fonction, d'une formation.

Commentaires

Le test d'aptitudes comportementales peut exister dans 4 situations:

1° en cas de passage vers les fonctions de management de proximité (encadrement réseau, surveillant),

Opmerking

In het geval van niet-slagen voor de gedragbekwaamheidstest, kan een tweede poging worden ondernomen binnen een termijn van maximum 3 jaar, mits een opleiding in voorkomend geval.

Bij wijze van overgang kan het personeelslid in kwestie, tot eind 2008, kiezen om tot het moment van de wijziging in de oude barema's te blijven, maar dit zonder de verhoging met 5%. De titularis blijft dus in het barema van de functie vóór de uitbreiding.

Vanaf 2009, komt het personeelslid in de nieuwe barema's terecht en, indien hij daar belang bij heeft, op hetzelfde niveau als in zijn oude barema.

De berekening van de overgang naar het nieuwe barema wordt uitgevoerd met inachtneming van de baremasituatie van de titularis van de functie op het moment dat hij slaagt voor de gedragbekwaamheidstest of de technische bevestigingstest.

Artikel 6. - Gedragbekwaamheidstest

6.1. De gedragbekwaamheidstest is een evaluatie van de gedragbekwaamheden teneinde zich ervan te vergewissen dat het personeelslid in kwestie de gedragbekwaamheden bezit die vereist zijn voor de goede uitoefening van een functie.

6.2. De gedragbekwaamheidstest wordt gebruikt in het kader van een promotie of een functie-uitbreiding.

In geval van niet-slagen voor de gedragbekwaamheidstest, kan men zich niet kandidaat stellen voor proeven voor een functie die dezelfde gedragbekwaamheden vereist gedurende een periode van maximum 3 jaar, mits, in het kader van een functie-uitbreiding, het volgen van een opleiding.

Opmerkingen

De gedragbekwaamheidstest kan in vier situaties worden gebruikt:

1° in geval van overgang naar functies van ondersteunend management (omkadering "Net", opzichter).

- 2° lorsque des compétences comportementales particulières sont requises par la fonction (dispatcheurs, formateurs, certains passages de statut ouvrier à employé,...),
- 3° en cas d'élargissement de fonction,
- 4° en cas de passage vers les fonctions de middle management (classe de fonctions 8a).

Il peut s'agir d'un test éliminatoire ou d'accompagnement (dans le cas d'un élargissement.) Compte tenu de la nature même du test d'aptitudes comportementales, un feedback est prévu et aucun recours n'est possible.

II. Procédure spécifique et unique en matière de régularisation

Article 7. - Passage d'ouvrier à employé pour les fonctions qui, étant exercées par des ouvriers, sont identifiées comme des fonctions appartenant au statut d'employé par la classification des fonctions.

7.1. Ce changement de statut s'effectue pour les cas existants lorsque toutes les conditions sont réunies.

Dans ce cadre, les conditions à réunir **cumulativement** sont les suivantes :

1. Exercer une fonction clairement identifiée comme une fonction d'employé;
2. Avoir une ancienneté de 3 ans dans la fonction;
3. Passer un test d'aptitude comportemental et un test écrit (en cas de promotion). En cas d'échec, il peut être passé une seconde fois dans les 2 ans;
4. Rencontrer la condition de l'examen linguistique.

7.2. Le passage au statut d'employé peut prendre l'une des formes suivantes :

- une promotion (avec une augmentation de 10% et passage dans les nouveaux barèmes) lorsqu'il y a un changement dans les responsabilités du titulaire engendrant un passage à une classe de fonctions supérieure. Un test d'aptitude comportementale doit être concluant.
- Un repositionnement (avec un accrochage dans le barème de la classe correspondante dans les nouveaux barèmes) lorsqu'il n'y a pas de changement dans les responsabilités du titulaire.

- 2° wanneer bijzondere gedragsbekwaamheden vereist zijn voor de functie (dispatchers, opleiders, bepaalde overgangen van arbeiders- naar bediendestatuut,...),
- 3° in geval van functie-uitbreiding,
- 4° in geval van overgang naar de functies van middle management (functieklasse 8a).

Het kan gaan om een schiftende of eenbegeleidende test (in het geval van een functie-uitbreiding).

Rekening houdend met de aard van de gedragsbekwaamheidstest wordt een feedback voorzien en is geen verhaal mogelijk.

II. Specifieke en unieke procedure op het gebied van regularisatie

Artikel 7 - Overgang van arbeiders- naar bediendestatuut voor functies, uitgeoefend door arbeiders, die door de functieclassificatie geïdentificeerd worden als behorende tot het bediendestatuut.

7.1. Deze verandering van statuut wordt uitgevoerd voor de bestaande gevallen wanneer aan **alle** voorwaarden is voldaan.

In dit kader, zijn de voorwaarden waaraan tegelijk moet worden voldaan de volgende:

1. Een functie uitoefenen die duidelijk geïdentificeerd wordt als een bediendefunctie;
2. Een anciënniteit van 3 jaar in de functie bezitten;
3. Slagen voor een gedragsbekwaamheidstest en een schriftelijke test (in geval van promotie). In geval van **niet-slagen** kan de test een tweede **maal** worden afgelegd binnen de 2 jaar;
4. Voldoen aan de voorwaarde voor het **taalexamen**.

7.2. De overgang naar het bediendestatuut kan een van de volgende **vormen aannemen**:

- Een promotie (met een stijging van 10% en overgang naar de nieuwe barema's) wanneer een verandering optreedt in de verantwoordelijkheden van de titularis die **leidt tot** de overgang naar een hogere functieklasse. Een gedragsbekwaamheidstest moet beslissend zijn.
- Een herpositionering (met een koppeling aan het **barema** van de **overeenstemmende** klasse in de nieuwe barema's) wanneer er geen verandering optreedt in de verantwoordelijkheden van de titularis.

Les cas de régularisation tombant sous l'application du présent article seront identifiés dans les 3 mois de la signature de la présente convention collective et seront à évaluer dans le cadre du Comité paritaire d'évaluation.

III. Conséquences au niveau des carrières barémiques

Article 8. - Passage dans les nouveaux barèmes sans passage vers le nouveau statut

Il y a passage dans les nouveaux barèmes, mais pas dans les nouveaux statuts (sauf dans certains cas prévus dans la procédure accélérée) dans les situations suivantes :

- *élargissement de fonction*, avec octroi de 5% d'augmentation,
- promotion vers une fonction qui a fait l'objet d'un *élargissement*,
- promotion vers une fonction qui a fait l'objet d'un *repositionnement* dans les nouveaux barèmes,
- promotion au départ d'une fonction rémunérée dans les *nouveaux barèmes*,
- passage du *statut ouvrier au statut employé* pour les fonctions qui sont des régularisations de cas historiques, ainsi que pour les fonctions d'ouvrier administratif qui se situeraient en classe 4b.

IV. Entrée en vigueur

Article 10. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié à l'autre partie par lettre recommandée à la poste. La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

De gevallen van regularisatie die vallen onder de toepassing van dit artikel **worden** binnen de 3 maanden van de ondertekening van deze collectieve **overeenkomst** geïdentificeerd en **moeten** worden geëvalueerd in het kader van het Paritair Comité voor evaluatie.

III. Gevolgen op het niveau van de baremische loopbanen

Artikel 8. - Overgang naar de nieuwe barema's zonder overgang naar het nieuwe statuut

In de volgende gevallen wordt er overgegaan naar de nieuwe barema's, maar niet naar de nieuwe statuten (behalve in sommige gevallen die in de versnelde **procedure** zijn voorzien):

- *functie-uitbreiding*, met een **verhoging** van 5%,
- **promotie** naar een functie die werd *uitgebreid*,
- promotie naar een functie die werd *geherpositioneerd* in de nieuwe barema's,
- promotie van een functie die bezoldigd wordt in de *nieuwe barema's*,
- *overgang van het arbeidersstatuut naar het bediendestatuut* voor de functies die **regularisaties** zijn van historische gevallen, alsook voor de **administratieve** arbeidersfuncties die zich in klasse 4b bevinden.

IV. Inwerkingtreding

Artikel 10. Inwerkingtreding

De onderhavige **arbeidsovereenkomst** treedt in werking op 1^{ste} april 2006 en wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

Elke ondertekenende partij **mag** onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst **verbreken**, **mits** een opzeg van drie maanden, betekend aan de **andere** partij per aangetekend schrijven bij de post. De partij die het initiatief **neemt** onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te verbreken is gehouden **tot** het preciseren van de **motieven** en het formuleren van een voorstel **tot** nieuwe tekst.

Annexe 1 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires) - 31-03-06

Bijlage 1 bij het collectieve **arbeidsovereenkomst** (Functieclassificatie - **Nieuwe maatregelen** en **overgangsmatregelen**) - 31-03-06

**Annexe 1 - Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires)
Repositionnement de fonction (article 4.2) - Exemple**

barème actuel	montant barémique complet	prime progr.soc.	1/2 prime de mérite	+ prochaine étape	montant total	nouveau barème	montant
2257éch19	3011,18	78,75	46,48	46,48	3182,89	7.3éch14	3201,29

L'accrochage dans le nouveau barème se fait compte tenu du montant barémique complet auquel il s'ajoute la prime de programmation sociale, l'allocation de F/R si elle est due, la prime de mérite si elle est due, la prochaine étape de carrière plane dans un délai de 4 ans maximum (hors étapes de carrière plane assimilées à une promotion). La prime de faisant fonction et la prime de réussite d'examen n'interviennent pas dans le calcul et sont maintenues.

[Handwritten marks]

[Handwritten signature]

Annexe 2 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires)- 31-03-06

Bijlage 2 bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (Functieclassificatie - Nieuwe maatregelen en overgangsmaatregelen) - 31-03-06

**Annexe 2 - Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires)
Elargissement de fonction (article 5.2) - Exemples**

barème actuel	montant barémique complet	+5%	prime progr. soc.	allocat.F/R	prime de mérite	montant total	nouveau barème	montant
1600 éch 7	2240,22	2352,23	78,75	84,11		2515,09	5.1éch15	2531,08
1603 éch 25	2732,26	2868,87	78,75		92,96	3040,58	5.3éch24	3046,86

L'augmentation de 5% se calcule sur le montant barémique complet. S'ajoutent au montant obtenu, la prime de programmation sociale, l'allocation de F/R si elle est due, la prime de mérite si elle est due. La prime de faisant fonction et la prime de réussite d'examen n'interviennent pas dans le calcul et sont maintenues.

9

Annexe 3 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires) - 31-03-06

Bijlage 3 bij het collectieve arbeidsovereenkomst (Functieclassificatie - Nieuwe maatregelen en overgangsmaatregelen) - 31-03-06

Annexe 3 - Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires) Test d'aptitude comportementale - Répartition des 65% (article 6)

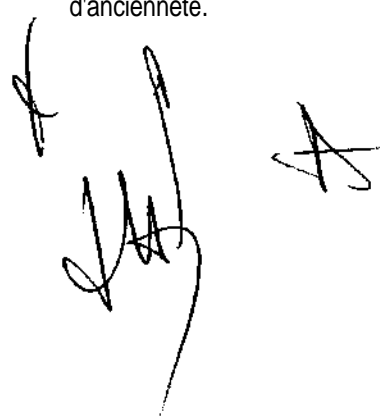
Répartition sur les 65% des points réservés aux épreuves le poids des tests d'aptitude et des tests techniques

	Test d'aptitude	Test technique
Fonctions de cl. 8a (sous-chef d'atelier, de dépôt,...)	- 60%	- 40%
Fonctions de cl. 7 (dispatcher, surveillant, ...)	- 50%	- 50%
Fonctions de cl. 6 (superviseur principal, ...)	- 50%	- 50%
Fonctions de cl. 5 (chef de zone, chef de ligne,...)	- 40%	- 60%

Il est bien entendu que le test d'aptitude et le test technique sont éliminatoires, donc le score obtenu à l'un ne compense pas le score insuffisant, éventuellement obtenu à l'autre.

Il faut obtenir 60% à chacune des deux épreuves pour réussir.

Le classement final sera établi sur le total des deux tests, ramené à 65% des points, la note d'évaluation et d'ancienneté.



Annexe 1 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires)- 31-03-06

Bijlage 1 bij het ontwerp van collectieve **arbeidsovereenkomst** (Functieclassificatie - Nieuwe overgangsmaatregelen) - 31-03-06

**Bijlage 1 - Functieclassificatie (Nieuwe overgangsmaatregelen)
herpositionering van de functie (artikel 4.2) - Voorbeeld**

Huidig barema	Volledig barema-bedrag	premie soc. progr.	1/2 premie van verdienste	+ volgende stap	Totaal bedrag	Nieuw barema	bedrag
2257 trap 19	3011,18	78,75	46,48	46,48	3182,89	7.3 trap14	3201,29

Bij de koppeling aan het baremaniveau wordt rekening gehouden met het volledige baremabedrag met toevoeging van de premie van sociale **programmatie**, de hard- en standplaatstoelage, indien verschuldigd, de premie van verdienste, indien verschuldigd, de volgende stap in de vlakke loopbaan binnen een termijn van maximum 4 jaar (uitgezonderd de met een promotie gelijkgestelde stappen in de vlakke loopbaan). De premie voor **functiewaarnemer** en de slaagpremie spelen niet **mee** in de berekening en worden behouden.

Annexe 2 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires) - 30-03-06
 Bijlage 2 bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (Functieclassificatie - Nieuwe maatregelen en overgangsmatregelen) - 30-03-06

**Bijlage 2 - Functieclassificatie (nieuwe overgangsmatregelen)
 Functie-uitbreiding (artikel 5.2) - Voorbeelden**

Huidig barema	Volledig barema-bedrag	+ 5%	premie soc. progr.	Haard- en standplaats toelage	Premie van verdienste	Totaal bedrag	nieuw barema	bedrag
1600 trap 7	2240,22	2352,23	78,75	84,11		2515,09	5.1trap15	2531,08
1603 trap 25	2732,26	2868,87	78,75		92,96	3040,58	5.3trap24	3046,86

De verhoging van 5% wordt berekend op het volledige baremabedrag. Aan het aldus verkregen bedrag wordt de premie van sociale programmatie toegevoegd alsook de haard- en standplaatstoelage, indien verschuldigd, en de premie van verdienste, indien verschuldigd. De premie voor functiewaarnemer en de slaagpremie spelen niet mee in de berekening en worden behouden.

Annexe 3 à la convention collective de travail (Classification des fonctions - Dispositions nouvelles et transitoires) - 31-03-06
Bijlage 3 bij het collectieve **arbeidsovereenkomst** (Functieclassificatie - **Nieuwe overgangsmaatregelen**) - 31-03-06

Bijlage 3 - Functieclassificatie (nieuwe overgangsmaatregelen) Gedragbekwaamheidstest - verdeling van de 65% (artikel 6)

Verdeling over 65% van de punten voor de **proeven**, het gewicht van de **bekwaamheidstests** en de technische tests

	Bekwaamheidstest	Technische test
Functies van de kl. 8a (werkplaatsonderchef, stelplaatsonderchef, ...)	- 60%	- 40%
Functies van de kl. 7 (dispatcher, opzichter , ...)	- 50%	- 50%
Functies van de kl. 6 (hoofdsupervisor , ...)	- 50%	- 50%
Functies van de kl. 5 (zonechef, lijnchef , ...)	-40%	-60%

Uiteraard hebben de bekwaamheidstest en de technische test een schiftend karakter. Het resultaat behaald voor de ene test compenseert dus niet het eventuele onvoldoende resultaat behaald voor de andere test.

Om te slagen **moet men** voor **elk** van beide proeven een resultaat van 60% behalen.

De uiteindelijke rangschikking zal gebaseerd zijn op het **tot** 65% herleide totaal van beide tests, het evaluatie- en anciënniteitscijfer.