

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</b>
<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11/07/2023 RELATIVE A LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE VERS UNE FONCTION CLASSIFIEE COMME « EMPLOYE » OU « CADRE »</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11/07/2023 BETREFFENDE DE VRIJWILLIGE INTERNE MOBILITEIT NAAR EEN FUNCTIE GECLASSIFICEERD ALS « BEDIENDE » OF « KADER »</b>

**Préambule:**

À la suite de considérations pratiques concernant les processus de recrutement, les parties ont convenu de se concerter pour adapter et clarifier les processus et modalités de recrutement.

Le résultat de ces réflexions se retrouve dans la présente CCT.

Partie de ces processus et modalités étaient jusqu'à présent inscrits dans la CCT du 31/03/2006 relative à la réglementation des promotions, qui est donc remplacée par la présente CCT, ensemble avec la CCT du 11/07/2023 relative aux aspects rémunérateurs de la « Promotion », la « Promotion accélérée », la Prime de réussite d'examen et la Prime de réussite de test technique.

La CCT du 11/07/2023 relative aux aspects rémunérateurs de la « Promotion », la « Promotion accélérée », la Prime de réussite d'examen et la Prime de réussite de test technique et la présente CCT sont donc liées, l'une concernant les impacts rémunérateurs de certaines formes de mobilité et l'autre les processus de mobilité. Les deux CCT remplacent donc « ensemble » ladite CCT du 31/03/2006 (qui ne sera donc plus d'application), ce que les parties comprennent et acceptent.

**Il est convenu ce qui suit :**

**Article 1 – Champ d'application**

1.1. 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 l'ensemble de ses travailleurs, à l'exception du personnel de direction.

**Preambule:**

Naar aanleiding van enkele praktische overwegingen in verband met het rekruteringsproces, zijn de partijen overeengekomen om overleg te plegen om de rekruteringsprocessen en -modaliteiten aan te passen en te verduidelijken.

Het resultaat van deze denkoefening is verwerkt in de onderhavige CAO.

Tot nu toe was een deel van deze processen en modaliteiten opgenomen in de CAO van 31/03/2006 betreffende de reglementering van de promoties, die dus vervangen wordt door de onderhavige CAO, samen met de CAO van 11/07/2023 met betrekking tot de loonaspecten van de « Promotie », de « Versnelde promotie », de Premie voor het slagen voor een examen en de Premie voor het slagen voor een technische test.

De CAO van 11/07/2023 met betrekking tot de loonaspecten van de « Promotie », de « Versnelde promotie », de Premie voor het slagen voor een examen en de Premie voor het slagen voor een technische test en de onderhavige CAO zijn dus met elkaar verbonden: de ene heeft betrekking op de loonimpact van bepaalde mobiliteitsvormen en de andere op de mobiliteitsprocessen. De twee CAO's vervangen dus « samen » de voormelde CAO van 31/03/2006 (die dus niet meer van toepassing zal zijn), wat de partijen begrijpen en aanvaarden.

**Wordt het volgende overeengekomen:**

**Artikel 1 – Toepassingsgebied**

1.1. 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 medewerkers, met uitzondering van het

De manière générale, par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur.

1.2. La présente convention collective de travail s'applique à toute forme de mobilité interne volontaire vers une fonction vacante d' « employé » ou de « cadre », selon la classification en vigueur au sein de l'employeur (= actuellement, fonctions classifiées de 4b à 10A).

La présente convention collective de travail ne s'applique donc pas aux cas de mobilité interne non volontaire.

1.3. En cas de mobilité interne volontaire vers une fonction d' « ouvrier », le processus de recrutement applicable est celui décrit dans la CCT du 10/05/2019 relative à la mobilité interne pour les travailleurs ayant le statut d'ouvrier (n° d'enregistrement 154066/CO/328.03).

[Commentaire : Pour déterminer si la mobilité interne tombe dans le champ d'application de la présente CCT, on regarde donc le statut de la fonction vacante et pas le statut de la fonction d'où le travailleur vient.]

1.4. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux « ouvriers » qui postulent pour une fonction de statut ouvrier (ceci étant réglé par la CCT du 10/05/2019 relative à la mobilité interne pour les travailleurs ayant le statut d'ouvrier (n°154066/CO/328.03)).

1.5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux cas de mobilité interne suite à une réintégration pour inaptitude médicale définitive ou temporaire (ceci étant réglé par la CCT du 06/10/2020 relative à la réintégration en cas d'inaptitude médicale temporaire ou définitive (n°162321/CO/328.03)).

## **Article 2 – Objet**

La présente convention collective de travail s'applique à un changement de fonction vers une fonction de statut employé ou cadre, comme définie à l'article 1.

[Commentaire : Un changement de lieu de travail n'est donc pas visé par la présente convention collective de travail.]

CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre »  
CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader » 2

directiepersoneel.

Algemeen wordt met « werknemers » bedoeld: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

1.2. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op elke vorm van vrijwillige interne mobiliteit naar een vacante «bediende»- of «kader»-functie, conform de geldende classificatie bij de werkgever (= momenteel functies in klasse 4b tot 10A).

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is dus niet van toepassing op de gevallen van onvrijwillige interne mobiliteit.

1.3. In geval van vrijwillige interne mobiliteit naar een « arbeiders »-functie, is het rekruteringsproces van toepassing dat omschreven is in de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de interne mobiliteit voor de werknemers met arbeidersstatuut (registratienr. 154066/CO/328.03).

[Opmerking: Om te kunnen bepalen of de interne mobiliteit binnen het toepassingsgebied van de onderhavige CAO valt kijkt men dus naar het statuut van de vacante functie en niet naar het statuut van de functie van waar de werknemer komt.]

1.4. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de « arbeiders » die solliciteren voor een functie met arbeidersstatuut (dit is immers geregeld door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de interne mobiliteit voor de werknemers met arbeidersstatuut (nr. 154066/CO/328.03)).

1.5. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is ook niet van toepassing op de gevallen van interne mobiliteit naar aanleiding van een re-integratie wegens definitieve of tijdelijke medische ongeschiktheid (dit is immers geregeld door de CAO van 06/10/2020 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid (nr. 162321/CO/328.03)).

## **Artikel 2 – Voorwerp**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op een functieverandering naar een functie met bediende- of kaderstatuut, zoals in artikel 1 gedefinieerd.

[Opmerking: Een verandering van werkplaats valt dus niet onder de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.]

La présente convention collective de travail ne concerne que les processus de recrutement pour remplir un poste vacant, que ce soit via une procédure examen-concours ou une procédure sans examen-concours. Elle ne concerne pas les aspects financiers liés à ces processus (par exemple, les aspects rémunérateurs de la promotion accélérée et de la promotion ou les impacts rémunérateurs liés à une prime de réussite d'examen ou liés à une prime de réussite de test technique). Ces aspects et impacts rémunérateurs sont repris dans la CCT du 11/07/2023 relative aux aspects rémunérateurs de la « Promotion », la « Promotion accélérée », la Prime de réussite d'examen et la Prime de réussite d'un test technique.

### Article 3 – Définitions et principes généraux

3.1. La mobilité interne visée par la présente CCT est un changement volontaire de fonction (sans changement de classe ou avec changement vers une classe de fonction supérieure ou inférieure d'employé ou cadre). Elle n'est possible que pour une fonction vacante qui doit être pourvue.

Des conditions d'accès et des conditions d'exercice (= prérequis) s'appliquent à la fonction vacante.

Par « prérequis », on entend notamment les connaissances linguistiques testées durant la procédure et les connaissances techniques et/ou l'expérience demandées et/ou le diplôme requis, ainsi que les compétences comportementales et l'aptitude médicale, pour les fonctions pour lesquelles elle est requise.

L'aptitude médicale sera déterminée par le conseiller en prévention-médecin du travail (pour les fonctions nécessitant une visite médicale) avant tout exercice effectif de la nouvelle fonction (donc avant toute nomination).

3.2. La mobilité interne peut se faire via deux filières de recrutement distinctes :

1. La filière examen-concours ;
2. La filière sans examen-concours.

3.3. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer une fois par an ou à la demande d'une des parties, en cas de difficultés dans l'application de la présente CCT.

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft enkel betrekking op de rekruteringsprocessen om een vacante post in te vullen, al dan niet via een vergelijkend examen. Ze heeft geen betrekking op de financiële aspecten van deze processen (bijvoorbeeld de loonaspecten van de versnelde promotie en de promotie of de loonimpact met betrekking tot een premie voor het slagen voor een examen of voor het slagen voor een technische test). Deze aspecten en de loonimpact worden behandeld in de CAO van 11/07/2023 met betrekking tot de loonaspecten van de « Promotie », de « Versnelde promotie », de Premie voor het slagen voor een examen en de Premie voor het slagen van een technische test.

### Artikel 3 – Definities en algemene principes

3.1. De interne mobiliteit die bedoeld wordt in de onderhavige CAO is een vrijwillige functieverandering (zonder verandering van klasse of met verandering naar een hogere of lagere functieklassering van bediende of kader). Ze is enkel mogelijk voor vacante functies die moeten ingevuld worden.

Er zijn toegangs- en uitoefeningsvoorwaarden (= specifieke vereisten) van toepassing voor de vacante functie.

Met « specifieke vereisten » wordt onder andere bedoeld de talenkennis die getest wordt tijdens de procedure en de gevraagde technische kennis en/of ervaring en/of het vereiste diploma, alsook de gedragscompetenties en de medische geschiktheid, voor de functies waarvoor deze vereist is.

De medische geschiktheid wordt bepaald door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (voor de functies die een medisch onderzoek vereisen) alvorens de nieuwe functie effectief uitgeoefend wordt (dus vóór elke benoeming).

3.2. De interne mobiliteit kan via twee verschillende rekruteringskanalen verlopen:

1. Het kanaal vergelijkend examen;
2. Het kanaal zonder vergelijkend examen.

3.3. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe elkaar een keer per jaar te ontmoeten of op verzoek van één der partijen, ingeval van moeilijkheden in de toepassing van onderhavige CAO.

<b>TITRE I : La filière de recrutement « examen-concours »</b>	<b>TITEL I: Het rekruteringskanaal « vergelijkend examen »</b>
<p><b><u>Article 4 – Conditions d'accès au processus de mobilité interne pour les travailleurs internes</u></b></p> <p><b>4.1.</b> Les fonctions vacantes sont les fonctions vacantes au moment de l'appel à candidature(s) ou celles identifiées comme étant vacantes dans les 12 mois à venir.</p> <p><i>[Commentaire : Avant de publier un appel à candidature, le recrutement vérifie s'il n'existe pas de liste de réserve valide pour la fonction vacante ou identifiée comme telle, ou une liste de candidats qui avaient réussi, dans les maximum 3 ans qui précèdent, les tests techniques pour cette fonction.]</i></p> <p>Les fonctions vacantes sont publiées via un appel à candidature(s). Cet appel à candidature(s) peut se faire aussi bien sur l'intranet que via les canaux internes, ou via les canaux habituels de recrutement (par exemple, via l'intranet, les publications aux valves, le site jobs de la STIB, les jobboards externes, ...).</p> <p>Pour les fonctions soumises aux examens-concours, l'appel à candidature est publié en interne une seule fois pour les 12 mois à venir (sauf pour les cas prévus à l'article 7.5, dans lesquels il y a une nouvelle publication). L'appel à candidature reste publié durant 5 semaines.</p> <p><b>4.2.</b> Les travailleurs visés à l'article 1 de la présente CCT peuvent postuler pour une fonction vacante qui est publiée, pour autant que les conditions d'accès reprises ci-après soient remplies.</p> <p>De plus, il n'y a pas de priorité pour les travailleurs de la BU / Division.</p> <p><b>4.2.1.</b> Condition d'ancienneté :</p> <p>- Un travailleur qui postule pour une fonction « liée aux activités de l'Exploitation » (voir article 5) doit avoir quatre ans d'ancienneté dans sa fonction actuelle pour pouvoir postuler (sauf dans le cas prévu à l'article 7.5).</p> <p>Cette ancienneté est comptée à partir de la date d'entrée dans la fonction actuelle (sans décompter les écologies ou absences éventuels). Le régime de travail (horaire à temps plein ou à temps partiel) exercé dans la fonction actuelle CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre » CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader » 4</p>	<p><b><u>Artikel 4 – Voorwaarden voor toegang tot het proces van interne mobiliteit voor de interne werknemers</u></b></p> <p><b>4.1.</b> De vacante functies zijn de functies die vacant zijn op het moment van de oproep tot kandidaatstelling of de functies die als vacant geïdentificeerd worden in de daaropvolgende 12 maanden.</p> <p><i>[Opmerking: Alvorens een oproep tot kandidaatstelling te publiceren, gaat de rekrutering na of er geen geldige reservelijst bestaat voor de vacante of als vacant geïdentificeerde functie, of een lijst van kandidaten die, in de maximum 3 voorgaande jaren, voor de technische testen waren geslaagd.]</i></p> <p>De vacante functies worden gepubliceerd via een oproep tot kandidaatstelling. Deze oproep tot kandidaatstelling kan zowel gebeuren op het intranet als via de interne kanalen, of via de gebruikelijke rekruteringskanalen (bv. op het intranet, publicaties aan de valven, de jobsite van de MIVB, externe jobboards, ...).</p> <p>Voor de functies die onderworpen zijn aan de vergelijkende examens, wordt de oproep tot kandidaatstelling een enkele keer intern gepubliceerd voor de komende 12 maanden (behalve in de gevallen voorzien in artikel 7.5 waarvoor een nieuwe publicatie plaatsvindt). De oproep tot kandidaatstelling wordt gedurende 5 weken gepubliceerd.</p> <p><b>4.2.</b> De in artikel 1 van de onderhavige CAO bedoelde werknemers kunnen solliciteren voor een vacante functie die gepubliceerd werd, voor zover ze aan de hierna vermelde toegangsvoorwaarden voldoen.</p> <p>Bovendien wordt er geen voorrang gegeven aan de werknemers van de BU / Divisie.</p> <p><b>4.2.1.</b> Anciënniteitsvoorwaarde:</p> <p>- Een werknemer die solliciteert voor een functie « gelinkt aan de activiteiten van de Exploitatie » (zie artikel 5) moet vier jaar anciënniteit hebben in zijn huidige functie om te mogen solliciteren (behalve in het geval voorzien in artikel 7.5).</p> <p>Deze anciënniteit wordt geteld vanaf de datum waarop de huidige functie opgenomen werd (zonder aftrek van eventuele afwezigheden of scholingen). Het arbeidsstelsel (voltijds of deeltijds uurrooster) in de</p>

n'a aucun impact.

- Un travailleur qui postule pour une fonction « Hors Exploitation » (voir article 5) doit avoir un an d'ancienneté dans sa fonction actuelle (comptée comme mentionné ci-dessus, au premier tiret) pour pouvoir postuler (pour la procédure précise, voir article 7.1.1).

#### 4.2.2. Condition relative au dossier :

Le candidat doit avoir un dossier disciplinaire correct sans dysfonctionnement constaté. Par « dossier disciplinaire correct » on entend un dossier qui, dans les 6 derniers mois, respecte la double condition suivante :

- la sanction la plus importante est au maximum une réprimande sévère ET
- il n'y a pas plus d'une réprimande sévère.

Toutefois, lorsqu'un travailleur postule pour une fonction ayant un aspect « people management » / encadrement ou pédagogique, s'il y a une sanction supérieure à la réprimande sévère, non encore prescrite, la période de 6 mois mentionnée ci-dessus est élargie à la durée de la prescription de cette sanction supérieure.

*[Commentaire : Si une sanction fait l'objet d'un recours en cours ou s'il est constaté qu'elle n'a pas été correctement notifiée, il ne sera pas tenu compte de cette sanction.]*

Le dossier est vérifié par le recrutement à deux moments : au moment de la prise en compte de la candidature et juste avant la nomination.

**4.3. Chaque travailleur ne peut être inscrit qu'à deux examens-concours et avoir en plus une candidature en filière sans examen-concours éventuellement.**

*[Commentaire : Ceci signifie que le travailleur ne peut être inscrit simultanément au maximum que sur 2 listes d'inscription aux examens-concours et avoir une inscription en filière sans examen-concours.]*

#### **Article 5 – Les fonctions concernées par les examens-concours**

Les fonctions concernées par les examens-concours sont reprises dans la liste jointe en Annexe 1 à la présente CCT.

CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre »  
CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader » 5

huidige functie heeft geen enkele impact.

- Een werknemer die solliciteert voor een functie « Buiten Exploitatie » (zie artikel 5) moet een jaar anciënniteit in zijn huidige functie hebben (geteld zoals omschreven in het eerste streepje hierboven) om te mogen solliciteren (voor de precieze procedure, zie artikel 7.1.1).

#### 4.2.2. Voorwaarde met betrekking tot het dossier:

De kandidaat moet een correct disciplinair dossier hebben zonder vastgestelde tekortkomingen. Met « correct disciplinair dossier » wordt bedoeld een dossier dat, in de laatste 6 maanden, voldoet aan de volgende dubbele voorwaarde:

- de zwaarste sanctie is maximaal een strenge berisping EN
- het bevat niet meer dan één strenge berisping.

Echter, wanneer een werknemer solliciteert voor een functie met een « people management » / leidinggevend of pedagogisch aspect, en indien er een nog niet verjaarde sanctie is die zwaarder is dan een strenge berisping, wordt de hierboven vermelde periode van 6 maanden uitgebreid tot de duur van de verjaringstermijn van deze zwaardere sanctie.

*[Opmerking: Als een sanctie het voorwerp is van een lopend beroep of als het vaststaat dat ze niet correct werd genotificeerd, zal geen rekening worden gehouden met deze sanctie.]*

Het dossier wordt door de rekrutering nagekeken op twee momenten: op het moment waarop de kandidatuur in aanmerking genomen wordt en net voor de benoeming.

**4.3. Iedere werknemer mag voor slechts twee vergelijkende examens ingeschreven zijn en daarenboven eventueel een lopende kandidatuur hebben in het kanaal zonder vergelijkend examen.**

*[Opmerking: Dit betekent dat de werknemer tegelijkertijd op maximaal 2 inschrijvingslijsten voor de vergelijkende examens ingeschreven mag zijn en een inschrijving lopende mag hebben in het kanaal zonder vergelijkend examen.]*

#### **Artikel 5 – De functies waarop de vergelijkende examens betrekking hebben**

De functies waarop de vergelijkende examens betrekking hebben zijn opgenomen in de lijst die als Bijlage 1 bij de onderhavige CAO gevoegd is.

[Commentaire : Pour les fonctions « liées aux activités de l'Exploitation », il s'agit des fonctions participant au fonctionnement quotidien du réseau de l'employeur (conduite, contact clientèle, ...).

Pour les fonctions « Hors Exploitation », il s'agit des fonctions participant à la maintenance des véhicules, aux infrastructures de l'entreprise, ...]

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer pour revoir la liste reprise en Annexe 1 à la présente CCT, seulement si besoin en est ou à la demande d'une des parties.

#### **Article 6 – Définition et contenu de la sélection via la filière « examen-concours »**

6.1. Pour les fonctions qui sont concernées par les examens-concours (voir article 5), la procédure de sélection se caractérise par une sélection de candidats internes uniquement, sauf dans les cas prévus à l'article 7.5 (quatrième étape).

6.2. L'examen-concours consiste à évaluer les connaissances techniques et les compétences comportementales requises pour l'exercice de la fonction. Cette évaluation se fera via les tests mentionnés ci-après :

- Le test technique se fait par écrit et consiste à évaluer principalement la maîtrise des compétences techniques requises pour l'exercice de la fonction.
- Le test sous la forme d'une mise en situation consiste à évaluer principalement les compétences comportementales requises pour l'exercice de la fonction.

[Commentaire : Le test sous la forme d'une mise en situation est la nouvelle dénomination de ce qui était appelé « test d'aptitude (comportementale) » ou TAC dans la CCT du 31/03/2006 relative à la réglementation des promotions (n°80.139/CO/328.03) ou dans la CCT du 18/04/2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entré en service à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003 (n°78824/CO/328.03), telle que modifiée par la CCT du 31/03/2006 (n°80138/CO/328.03) ou dans la CCT du 31/03/2006 relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1<sup>er</sup> octobre 2003 (n°80.137/CO/328.03).]

6.3. Le service Recruitment analyse les candidatures en tenant compte des conditions d'accès et des prérequis.

CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre »  
CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader » 6

[Opmerking: Voor de functies « gelinkt aan de activiteiten van de Exploitatie » betreft het de functies die bijdragen aan de dagelijkse werking van het net van de werkgever (besturing, contact met de klanten, ...).

Voor de functies « Buiten Exploitatie » betreft het de functies die bijdragen aan het onderhoud van de voertuigen, de infrastructuur van de onderneming, ...]

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe elkaar te ontmoeten om de lijst die als Bijlage 1 bij de onderhavige CAO gevoegd is te herzien, enkel als daar behoefte aan is of één van de partijen daarom verzoekt.

#### **Artikel 6 – Definitie en inhoud van de selectie via het kanaal « vergelijkend examen »**

6.1. Voor de functies waarop de vergelijkende examens betrekking hebben (zie artikel 5), wordt de selectieprocedure gekenmerkt door een selectie van uitsluitend interne kandidaten, behalve in de gevallen voorzien in artikel 7.5 (vierde stap).

6.2. Het vergelijkende examen bestaat erin de technische kennis en de gedragscompetenties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie te evalueren. Deze evaluatie gebeurt via de hierna genoemde tests:

- De technische test verloopt schriftelijk en bestaat er voornamelijk in de beheersing van de technische competenties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie te evalueren.
- De test in de vorm van een simulatieoefening bestaat er voornamelijk in de gedragscompetenties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie te evalueren.

[Opmerking: De test in de vorm van een simulatieoefening is de nieuwe benaming van wat « gedagsbekwaamheidstest » of TAC genoemd werd in de CAO van 31/03/2006 betreffende de reglementering van de promoties (nr. 80.139/CO/328.03) of in de CAO van 18/04/2005 met betrekking tot loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is (nr. 78824/CO/328.03), zoals gewijzigd door de CAO van 31/03/2006 (nr. 80138/CO/328.03) of in de CAO van 31/03/2006 betreffende de nieuwe overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden in dienst getreden voor 1 oktober 2003 (nr. 80.137/CO/328.03).]

6.3. De dienst Recruitment analyseert de candidaturen met inachtneming van de toegangsvoorwaarden en de

Les candidats qui répondent aux conditions d'accès (article 4), sont repris sur la liste d'inscription, quel que soit leur nombre (= liste non limitée quantitativement). L'établissement de cette liste constitue en fait l'étape 0.

Cette liste d'inscription reste valable pendant 12 mois (à dater du lendemain de la clôture de l'appel à candidature(s)).

Les candidats sont invités aux examens-concours par groupe. Pour constituer ces groupes, le tri se fait sur base des critères de priorité repris à l'article 7.1.

6.4. Aussi bien le test technique que la mise en situation sont éliminatoires.

#### **Article 7 – Procédure de sélection des examens-concours (voir Annexe 2)**

*[Commentaire : L'Annexe 2 à la présente CCT est uniquement à titre informatif, étant entendu que le processus et les détails repris dans le texte de la CCT elle-même prévalent.]*

#### **7.1. Première étape : Invitation au test technique et contenu du test :**

7.1.1. Les travailleurs qui sont repris sur la liste d'inscription (étape 0) sont divisés en deux sous-listes et classés selon l'ordre de priorité suivant :

- les candidats qui ont un niveau linguistique attesté par le certificat délivré par l'administration fédérale (sous-liste A) ;
- les autres candidats (sous-liste B).

Dans chacune de ces deux sous-listes, les travailleurs sont classés en fonction de leur ancienneté au sein de l'employeur (= ancienneté service), et ceux qui ont la plus grande ancienneté service sont prioritaires.

Les candidats des deux sous-listes, classés comme précisé ci-avant, seront invités au test technique (avec un maximum de 50 pour les deux sous-listes ensemble, comme expliqué à l'article 7.1.2).

7.1.2. Les deux sous-listes d'invitation au test technique ainsi formées comportent ensemble au maximum 50 candidats par fonction, classés selon leur ancienneté comme prévu ci-dessus à l'avant-dernier alinéa de l'article 7.1.1. Ces listes sont valables pendant 12 mois ou jusqu'à épuisement des listes.

CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre » CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader » 7

specifieke vereisten.

De kandidaten die voldoen aan de toegangsvoorwaarden (artikel 4), worden op de inschrijvingslijst geplaatst, ongeacht hun aantal (= lijst niet beperkt in aantal). De opmaak van deze lijst vormt eigenlijk stap 0.

Deze inschrijvingslijst blijft geldig gedurende 12 maanden (vanaf de dag na de afsluiting van de oproep tot kandidaatstelling).

De kandidaten worden in groep uitgenodigd voor de vergelijkende examens. Om deze groepen samen te stellen, wordt er gerangschikt op basis van de voorrangscriteria die opgenomen zijn in artikel 7.1.

6.4. Zowel de technische test als de simulatieoefening zijn eliminerend.

#### **Artikel 7 – Selectieprocedure van de vergelijkende examens (zie Bijlage 2)**

*[Opmerking: Bijlage 2 bij de onderhavige CAO wordt enkel ter informatie gegeven, met dien verstande dat het proces en de details opgenomen in de tekst van de CAO primeren.]*

#### **7.1. Stap 1 : Uitnodiging voor de technische test en inhoud van de test :**

7.1.1. De werknemers die op de inschrijvingslijst (stap 0) staan worden in twee deellijsten onderverdeeld en gerangschikt volgens onderstaande volgorde van voorrang:

- de kandidaten die een taalniveau hebben waarvoor een attest afgeleverd werd door de federale overheid (deellijst A);
- de andere kandidaten (deellijst B).

Binnen elk van deze twee deellijsten, worden de werknemers gerangschikt in functie van hun anciënniteit bij de werkgever (= dienstanciënniteit) en krijgen degenen met de meeste dienstanciënniteit voorrang.

De kandidaten van de twee deellijsten, gerangschikt zoals hiervoor bepaald, zullen uitgenodigd worden voor de technische test (met een maximum van 50 voor beide deellijsten samen, zoals in artikel 7.1.2 uitgelegd).

7.1.2. De twee zo gevormde deellijsten ter uitnodiging voor de technische test bevatten samen maximaal 50 kandidaten per functie, gerangschikt zoals voorzien in de voorlaatste alinea van artikel 7.1.1. Deze lijsten zijn geldig gedurende 12 maanden of tot wanneer ze uitgeput zijn.

7.1.3. Dans le cas où il ne devrait pas y avoir autant de candidats sur les deux sous-listes d'invitation pour le test technique que de postes vacants à pourvoir, la quatrième étape sera activée en parallèle.

7.1.4. Le test technique se fait par écrit.

Pour réussir le test technique, le candidat doit obtenir un score global de 60% minimum.

Les résultats du test technique sont valables pour la sélection en cours : ceci signifie qu'en cas d'échec, le candidat ne peut pas poursuivre la sélection en cours pour la fonction pour laquelle il a postulé, et ne pourra à nouveau se porter candidat que lors d'un futur appel à candidature (c'est-à-dire lors d'une nouvelle publication).

## 7.2. Deuxième étape : Après correction des tests techniques, invitation au test de mise en situation :

7.2.1. Ce n'est qu'en cas de réussite au test technique que les candidats sont invités au test de mise en situation, conformément à ce qui est précisé ci-après.

Une liste des candidats ayant réussi le test technique est établie, divisée en deux sous-listes et le classement se fait selon l'ordre de priorité suivant :

- les candidats qui ont un niveau linguistique attesté par le certificat délivré par l'administration fédérale (sous-liste A) ;
- les autres candidats (sous-liste B).

Dans chacune de ces deux sous-listes, les candidats sont classés en fonction de leur résultat au test technique et puis de l'ancienneté au sein de l'employeur (= ancienneté service), et ceux qui ont le meilleur résultat au test technique sont prioritaires, en suivant l'ordre des deux sous-listes. Si deux candidats ont le même résultat, la plus grande ancienneté service donne priorité.

Pour les candidats de la sous-liste B, cette liste reste valable pendant 3 ans. Cette liste spécifique se dénomme « liste des candidats ayant réussi le test technique ». Cette liste n'est pas identique à la liste de réserve visée à l'article 7.3, qui, elle, concerne la liste des candidats ayant réussi le test technique ET le test de mise en situation. De

7.1.3. Mochten er niet evenveel kandidaten op de twee deellijsten ter uitnodiging voor de technische test staan als er in te vullen vacante posten zijn, dan wordt de vierde stap tegelijkertijd geactiveerd.

7.1.4. De technische test verloopt schriftelijk.

Om te slagen voor de technische test, moet de kandidaat een globale score van ten minste 60% behalen.

De resultaten van de technische test zijn geldig voor de lopende selectie: dit betekent dat als de kandidaat niet slaagt, hij de lopende selectie voor de functie waarvoor hij gesolliciteerd heeft niet mag voortzetten en zich pas opnieuw kandidaat mag stellen bij een toekomstige oproep tot kandidaatstelling (dat wil zeggen bij een nieuwe publicatie).

## 7.2. Stap 2 : Na verbetering van de technische tests, uitnodiging voor de test in de vorm van een simulatieoefening :

7.2.1. Enkel als de kandidaten geslaagd zijn voor de technische test, worden ze uitgenodigd voor de test in de vorm van een simulatieoefening, in overeenstemming met wat hierna gepreciseerd wordt.

Een lijst van de kandidaten die geslaagd zijn voor de technische test wordt opgemaakt, onderverdeeld in twee deellijsten, met rangschikking volgens de onderstaande volgorde van voorrang:

- de kandidaten die een taalniveau hebben waarvoor een attest afgeleverd werd door de federale overheid (deellijst A);
- de andere kandidaten (deellijst B).

Binnen elk van deze twee deellijsten worden de kandidaten gerangschikt in functie van het resultaat van hun technische test en vervolgens in functie van de ancienniteit bij de werkgever (= dienstancienniteit) en krijgen degenen die het beste resultaat behaald hebben voor de technische test voorrang, rekening houdend met de rangorde van de twee deellijsten. Als twee kandidaten hetzelfde resultaat behaald hebben, krijgt degene met de meeste dienstancienniteit voorrang.

Voor de kandidaten van de deellijst B blijft deze lijst geldig gedurende 3 jaren. Deze specifieke lijst wordt « lijst van de kandidaten die voor de technische test geslaagd zijn » benoemd. Deze lijst is niet identiek aan de reservelijst bedoeld in artikel 7.3, deze betreft namelijk de lijst van de kandidaten die voor de technische test EN



manière générale, si un candidat d'une ou plusieurs « listes de candidats ayant réussi le test technique » change de fonction de manière volontaire ou suite à une mesure disciplinaire, il/elle sort de toute liste de réserve.

7.2.2. Les candidats de la sous-liste A (sans limitation de nombre) sont tous invités au test de mise en situation.

Après que les candidats de la sous-liste A ont passé le test de mise en situation, et s'il reste des postes à pourvoir, les (maximum) 5 premiers candidats de la sous-liste B, classés dans la liste comme prévu à l'article 7.2.1, sont invités au test de mise en situation.

7.2.3. Le test de mise en situation consiste à évaluer principalement les compétences comportementales requises pour l'exercice de la fonction.

Pour réussir le test de mise en situation, le candidat doit obtenir un score global de 60% minimum.

7.2.4. Les résultats du test de mise en situation ont une durée de validité, comptée à partir de la date du test et sont valables pour toute fonction nécessitant les mêmes compétences. La durée de validité est :

- de 2 ans, en cas d'échec ;
- de 3 ans, en cas de réussite (= durée de validité de la liste de réserve).

**7.3. Troisième étape : Sélection du candidat retenu (résultats) et liste de réserve :**

7.3.1. A l'issue de la procédure, un mail est adressé au candidat, qui mentionne l'issue de la procédure de sélection le concernant.

Un débriefing du test de mise en situation par l'Evaluation Skill Center, au candidat, est possible sur demande.

7.3.2. Le candidat qui a obtenu le meilleur résultat à l'examen-concours (totalité des 2 tests) pour la fonction vacante, est sélectionné.

Les autres candidats ayant passé les deux tests et ayant

pour de test in de vorm van een simulatieoefening geslaagd zijn. Algemeen geldt dat wanneer een kandidaat van een of meer « lijsten van de kandidaten die aan de technische test geslaagd zijn », van functie verandert, op vrijwillige basis of naar aanleiding van een disciplinaire maatregel, hij/zij van elke reservelijst verwijderd wordt.

7.2.2. De kandidaten van de deellijst A (zonder limitatie van aantal) worden allen uitgenodigd voor de test in de vorm van een simulatieoefening.

Nadat de kandidaten van de deellijst A de test in de vorm van een simulatieoefening hebben gedaan, en als er nog posten overblijven die ingevuld moeten worden, worden de (maximaal) 5 eerste kandidaten van de deellijst B, gerangschikt zoals voorzien in artikel 7.2.1, uitgenodigd voor de test in de vorm van een simulatieoefening.

7.2.3. De test in de vorm van een simulatieoefening bestaat er voornamelijk in de gedragscompetenties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie te evalueren.

Om te slagen voor de test in de vorm van een simulatieoefening moet de kandidaat een globale score van ten minste 60% behalen.

7.2.4. De resultaten van de test in de vorm van een simulatieoefening hebben een geldigheidsduur, te rekenen vanaf de datum van de test, en zijn geldig voor alle functies die dezelfde competenties vereisen. De geldigheidsduur bedraagt:

- 2 jaar, als de kandidaat niet geslaagd is;
- 3 jaar, als de kandidaat geslaagd is (= geldigheidsduur van de reservelijst).

**7.3. Stap 3 : Selectie van de weerhouden kandidaat (resultaten) en reservelijst :**

7.3.1. Na afloop van de procedure, wordt er een e-mail gestuurd naar de kandidaat waarin het einde van de selectieprocedure die op hem betrekking heeft meegedeeld wordt.

Op aanvraag kan een debriefing over de test in de vorm van een simulatieoefening door het Evaluation Skill Center gegeven worden aan de kandidaat.

7.3.2. De kandidaat die het beste resultaat behaald heeft voor het vergelijkende examen (totaal van de 2 tests) voor de vacante functie wordt geselecteerd.

De andere kandidaten die de twee tests afgelegd hebben

réussi, sont placés dans une liste de réserve pour la fonction en question.

La liste de réserve a une durée de validité de 3 ans, à partir de la clôture de la procédure de sélection (= à partir de la nomination du « lauréat »).

De manière générale, si un candidat d'une ou plusieurs listes de réserve change de fonction de manière volontaire ou suite à une mesure disciplinaire, il/elle sort de toute liste de réserve.

*[Commentaire : Les listes de réserve qui existent au moment de la signature de la présente CCT restent valables jusqu'à leur épuisement et/ou durée de validité, sans prolongation possible, étant entendu toutefois que si un des travailleurs sur la liste de réserve change de fonction comme indiqué ci-dessus, il/elle sortira de toute liste de réserve.]*

7.3.3. Si le candidat sélectionné ne dispose pas du niveau linguistique attesté par le certificat délivré par l'administration fédérale, le cas échéant, la Division / Direction locale et la Division Human Resources examineront la nécessité et mettront en place un engagement bilatéral. Par ce dernier, l'employeur s'engage à mettre tous les moyens en œuvre pour permettre au candidat sélectionné d'obtenir ce niveau et le candidat sélectionné s'engage à fournir tous les efforts nécessaires pour obtenir ce niveau requis.

**7.4. Cas particulier : ouverture d'un poste/fonction vacant(e) dans les 12 mois de l'examen-concours pour une même fonction/poste dans le même service, dont la vacance n'avait pas été identifiée :**

Si une telle fonction devient vacante dans les 12 mois qui suivent l'appel à candidature initial (et donc que cette vacance n'avait pas été identifiée), les candidats de la liste de réserve pour cette fonction (visée au point 7.3.2) sont sélectionnés, dans l'ordre de leurs résultats.

Si la liste de réserve est épuisée, la procédure reprend à l'étape 2 : on regarde la liste de candidats qui avaient réussi le test technique, triés selon l'ordre prévu au point 7.2.1 et 5 candidats (par poste vacant) sont invités au test de mise en situation.

*[Commentaire : Ce qui est indiqué ci-dessus signifie que, si une fonction devient vacante, on va d'abord examiner s'il reste une*

en geslaagd zijn, worden op een reservelijst geplaatst voor de functie in kwestie.

De reservelijst heeft een geldigheidsduur van 3 jaar, te rekenen vanaf de afsluiting van de selectieprocedure (= vanaf de benoeming van de « lauréat »).

Algemeen geldt dat wanneer een kandidaat van een of meer reservelijsten van functie verandert, op vrijwillige basis of naar aanleiding van een disciplinaire maatregel, hij/zij van elke reservelijst verwijderd wordt.

*[Opmerking: De reservelijsten die bestaan op het moment van de ondertekening van de onderhavige CAO blijven geldig tot wanneer ze uitgeput zijn en/of hun geldigheidsduur verstrijkt, zonder mogelijkheid op verlenging, echter met dien verstande dat als een van de werknemers op de reservelijst van functie verandert zoals hierboven vermeld, hij/zij van de reservelijst verwijderd wordt.]*

7.3.3. Indien de geselecteerde kandidaat niet over het taalniveau, geattesteerd door het certificaat afgeleverd door de federale overheid, beschikt, zullen, in voorkomend geval de Divisie / lokale Directie en de Divisie Human Resources de noodzakelijkheid onderzoeken en zullen ze een bilaterale verbintenis tot stand brengen. Daarmee engageert de werkgever zich ertoe alle middelen in te zetten om de geselecteerde kandidaat in staat te stellen dit niveau te behalen en verbindt de geselecteerde kandidaat zich ertoe alle nodige inspanningen te leveren om dit vereiste niveau te behalen.

**7.4. Bijzonder geval : opening van een vacante post/functie binnen de 12 maanden na het vergelijkende examen voor eenzelfde functie/post in dezelfde dienst die nog niet als vacant geïdentificeerd was :**

Als dergelijke functie vacant wordt binnen de 12 maanden na de oorspronkelijke oproep tot kandidaatstelling (en deze dus niet als vacant geïdentificeerd werd), worden de kandidaten op de (in punt 7.3.2 bedoelde) reservelijst voor deze functie geselecteerd, in de volgorde van hun resultaten.

Als de reservelijst uitgeput is, wordt de procedure hervat vanaf stap 2: de lijst met de kandidaten die geslaagd waren voor de technische test - gerangschikt volgens de volgorde zoals voorzien in punt 7.2.1 - wordt bekeken en er worden 5 kandidaten (per vacante post) uitgenodigd voor de test in de vorm van een simulatieoefening.

*[Opmerking: Wat hierboven vermeld is betekent dat, als een functie vacant wordt, men eerst nagaat of er nog een geldige*

*liste de réserve de candidats encore valide (3 ans) et y sélectionner les candidats s'y trouvant, comme mentionné à l'alinéa 1, et ensuite, si cette liste de réserve est vide, examiner s'il reste une liste encore valide (3 ans) de candidats ayant réussi le test technique, qui seront triés et invités selon ce tri au test de mise en situation.]*

Si la liste des candidats ayant réussi les tests techniques est vide, la procédure reprend à l'étape 1 : on regarde la liste d'invitation au test technique (pour autant que cette liste soit encore valide – 12 mois) et les candidats suivent alors les différentes étapes de la sélection, comme décrit ci-dessus.

#### **7.5. Quatrième étape: Après épuisement des candidatures internes, ouverture des fonctions à pourvoir en externe et en interne :**

7.5.1. Dans le cas où il n'y aurait plus aucun candidat sur la liste d'inscription ou sur les listes des étapes 1 à 3 ou pas de candidats en interne, la (les) fonction(s) vacante(s) est (sont) ouverte(s) en externe et en interne.

Dans ce cadre, une nouvelle publication a lieu.

*[Commentaire : Pour une fonction pour laquelle il est plus que probable que les candidatures internes ne suffiront pas, il est possible d'ouvrir la fonction directement en interne et en externe, de manière à anticiper les étapes du processus.]*

7.5.2. Pour les candidats externes, le processus des examen-concours est suivi, mais avec une étape supplémentaire : un entretien de sélection a lieu après le test technique.

Pour les candidats internes, le processus des examen-concours est suivi, mais avec possibilité de postuler, pour les candidats qui postulent pour une fonction « liée aux activités de l'Exploitation », sans que la condition d'ancienneté de 4 ans dans la fonction ne doive être remplie, ou, pour les candidats pour une fonction « Hors Exploitation », sans que la condition d'ancienneté de 1 an dans la fonction ne doive être remplie. Lors de ce nouvel appel à candidature, les candidats qui avaient échoué au test technique peuvent s'inscrire à nouveau, et la procédure leur sera applicable dans son entièreté (en ce compris les priorités, niveau linguistique, ancienneté service).

7.5.3. À compétences égales, priorité sera donnée au candidat interne.

*(3 jaar) reservelijst van kandidaten bestaat en de kandidaten die hierop staan selecteert, zoals in alinea 1 vermeld, en men daarna, indien deze reservelijst leeg is, nagaat of er nog een geldige (3 jaar) lijst bestaat van kandidaten die geslaagd waren voor de technische test en deze kandidaten rangschikken en uitnodigen, conform deze rangschikking, voor de test in de vorm van een simulatieoefening.]*

Als de lijst met de kandidaten die geslaagd waren voor de technische test leeg is, wordt de procedure hervat vanaf stap 1: de uitnodigingslijst voor de technische test wordt bekeken (voor zover deze lijst nog geldig is – 12 maanden) en de kandidaten volgen dan de verschillende stappen van de selectie, zoals hierboven omschreven.

#### **7.5. Stap 4 : Na uitputting van de interne candidatures, interne en externe openstelling van de in te vullen functies :**

7.5.1. Als er geen interne kandidaten zijn of als er geen kandidaten meer op de inschrijvingslijst of op de lijsten van de stappen 1 tot 3 staan, wordt/-en de vacante functie(s) extern en intern opengesteld.

In dit geval vindt er een nieuwe publicatie plaats.

*[Opmerking: Voor een functie voor dewelke er hoogst waarschijnlijk onvoldoende interne candidatures zullen zijn, is het mogelijk om de functie onmiddellijk zowel intern als extern open te stellen teneinde op de stappen van het proces te anticiperen.]*

7.5.2. Voor de externe kandidaten wordt het proces van de vergelijkende examens gevolgd, maar met een bijkomende stap: na de technische test vindt een selectiegesprek plaats.

Voor de interne kandidaten wordt het proces van de vergelijkende examens gevolgd, maar met de mogelijkheid, voor de kandidaten die solliciteren voor een functie « gelinkt aan de activiteiten van de Exploitatie », om te solliciteren zonder dat er aan de anciënniteitsvoorwaarde van 4 jaar in de functie moet voldaan zijn, of voor de kandidaten die solliciteren voor een functie « Buiten Exploitatie » zonder dat er aan de anciënniteitsvoorwaarde van 1 jaar in de functie moet voldaan zijn. Bij deze nieuwe oproep tot kandidaatstelling, kunnen de kandidaten die niet geslaagd waren voor de technische test zich opnieuw inschrijven en is de procedure integraal voor hen van toepassing (met inbegrip van de voorrangen, taalniveau, dienstanciënniteit).

7.5.3. In geval van gelijke competenties wordt voorrang gegeven aan de interne kandidaat.

<b>TITRE II : La filière de recrutement « sans examen-concours »</b>	<b>TITEL II: Het rekruteringskanaal « zonder vergelijkend examen »</b>
<p><b>Article 8 – Définition, principe et conditions</b></p> <p>8.1. Il s'agit d'une procédure de recrutement ouverte aux candidats internes mais faisant aussi appel à des candidats externes (via des annonces de recrutements ou autres canaux), et qui utilise les techniques de sélection propres au recrutement (tests techniques, psychotechniques, entretiens, questionnaire de personnalité, mise en situation et évaluation du niveau de bilinguisme oral (en ce compris la compréhension à l'audition), ...).</p> <p>Elle est mise sur pied pour toutes les fonctions, à l'exception des fonctions pour lesquelles un examen-concours est organisé (voir liste des fonctions en Annexe 1 à la présente convention).</p> <p>8.2. Dans le cadre de ce processus de recrutement, aucune notion de priorité (telle que le fait d'avoir un niveau linguistique attesté par le certificat de l'administration fédérale, ou d'avoir une ancienneté service plus importante) ne joue : les candidats répondant au mieux aux conditions d'exercice sont invités. Donc, même si d'autres candidats ayant un niveau linguistique attesté par le certificat de l'administration fédérale ou une plus grande ancienneté étaient candidats, ces derniers ne peuvent pas faire valoir ceci (pas de priorité).</p> <p>A la fin du processus de recrutement, priorité sera donnée au candidat disposant du niveau linguistique requis. D'autre part, à compétence égale, priorité sera donnée au candidat interne. Par « à compétence égale », il faut entendre le candidat répondant de manière égale aux conditions d'exercice de la fonction (les compétences linguistiques peuvent faire partie des conditions d'exercice de la fonction).</p> <p>8.3. Les travailleurs internes qui seraient candidats à une fonction vacante à remplir via la filière « sans examen-concours » doivent répondre aux conditions de l'article 4.2.2 (dossier disciplinaire).</p>	<p><b>Artikel 8 – Definitie, principe en voorwaarden</b></p> <p>8.1. Het betreft een rekruteringsprocedure die openstaat voor interne kandidaten maar waaraan ook externe kandidaten kunnen deelnemen (via jobadvertenties of andere kanalen), en waarbij gebruikgemaakt wordt van de selectietechnieken die eigen zijn aan de rekrutering (technische tests, psychotechnische tests, gesprekken, persoonlijkheidsvragenlijst, simulatieoefening en evaluatie van het mondelinge tweetaligheidsniveau (met inbegrip van luistervaardigheid), ...).</p> <p>Ze wordt ingesteld voor alle functies, met uitzondering van de functies waarvoor een vergelijkend examen georganiseerd wordt (zie lijst van de functies in Bijlage 1 bij de onderhavige overeenkomst).</p> <p>8.2. In het kader van dit rekruteringsproces wordt geen enkele voorrang (zoals het feit te beschikken over een taalniveau waarvoor een attest afgeleverd werd door de federale overheid, of meer dienstanciënniteit) toegepast: de kandidaten die het best voldoen aan de voorwaarden voor de uitoefening van de functie worden uitgenodigd. Dus zelfs als andere kandidaten die beschikken over een taalniveau waarvoor een attest afgeleverd werd door de federale overheid of met meer anciënniteit zich kandidaat zouden stellen, mogen deze dit niet laten gelden (geen voorrang).</p> <p>Aan het einde van het rekruteringsproces zal voorrang gegeven worden aan de kandidaat die over het vereiste taalniveau beschikt. Anderzijds, bij gelijke bekwaamheden zal voorrang gegeven worden aan de interne kandidaat. Met « bij gelijke bekwaamheden » wordt bedoeld de kandidaat die op gelijke manier voldoet aan de voorwaarden voor de uitoefening van de functie (de talenkennis kan deel uitmaken van de voorwaarden voor de uitoefening van de functie).</p> <p>8.3. De interne werknemers die zich via het kanaal « zonder vergelijkend examen » kandidaat gesteld zouden hebben voor een vacante functie moeten voldoen aan de voorwaarden in artikel 4.2.2 (disciplinair dossier).</p>
<p><b>Article 9 – Modalités de la publication</b></p> <p>9.1. Toute publication d'une fonction vacante « sans examen-concours » en externe se fera également en</p>	<p><b>Artikel 9 – Modaliteiten van de publicatie</b></p> <p>9.1. Elke externe publicatie van een vacante functie « zonder vergelijkend examen » zal tegelijkertijd ook</p>

interne simultanément.

Cet appel à candidature (en interne et externe) est publié durant 3 semaines minimum.

#### **Article 10 – Procédure de sélection**

10.1. La procédure de sélection se déroule en plusieurs étapes.

Si un test de mise en situation est effectué, sa durée de validité est de 2 ans en cas d'échec.

10.2. Sur base des recommandations faites notamment par les Ressources Humaines, le manager recruteur décide qui est le candidat sélectionné, tenant compte également de ce qui est précisé à l'article 8.3, deuxième alinéa (dossier disciplinaire, avec vérification juste avant la nomination).

10.3. Dans le cadre de cette sélection, pour les fonctions « Dispatching », la priorité absolue sera donnée au candidat qui a le niveau de bilinguisme oral requis testé durant la procédure de sélection, même s'il s'agit d'un candidat externe. Le candidat s'engagera à obtenir le niveau linguistique attesté par le certificat de l'administration fédérale requis pour la fonction de « Dispatching ».

*[Commentaire : Le niveau de bilinguisme oral requis sera testé par une personne (interne ou externe) dont la langue maternelle est la langue testée. Les modalités pratiques seront précisées paritairement (hors CCT) pour la date d'entrée en vigueur de la présente CCT.]*

Dans le cas exceptionnel d'une incapacité réelle, pendant une longue période, à pouvoir recruter du personnel ayant le niveau de bilinguisme oral requis pour la fonction de dispatcher, une exception quant au niveau de bilinguisme oral requis pourrait être décidée par le (S)VP concerné, et ce en concertation et en accord avec la Division Human Resources (service recrutement). Le cas échéant, la Division / Direction locale et la Division Human Resources examineraient la nécessité et mettraient en place un engagement bilatéral. Par ce dernier, l'employeur s'engagerait à mettre tous les moyens en œuvre pour permettre au candidat sélectionné d'obtenir ce niveau et le candidat sélectionné s'engagerait à fournir tous les efforts nécessaires pour obtenir le niveau de bilinguisme oral requis.

intern plaatsvinden.

Deze oproep tot kandidaatstelling (intern en extern) wordt gedurende ten minste 3 weken gepubliceerd.

#### **Artikel 10 – Selectieprocedure**

10.1. De selectieprocedure verloopt in meerdere stappen.

Als er een test in de vorm van een simulatieoefening uitgevoerd wordt, dan is de geldigheidsduur daarvan 2 jaar als de kandidaat niet geslaagd is.

10.2. Op basis van de aanbevelingen van met name Human Resources, beslist de rekruterende manager wie de geselecteerde kandidaat is, eveneens rekening houdend met wat vermeld is in artikel 8.3, tweede alinea (disciplinair dossier, met nazicht net voor de benoeming).

10.3. In het kader van deze selectie wordt voor de « Dispatching »-functies absolute voorrang gegeven aan de kandidaat die beschikt over het vereiste mondelinge tweetaligheidsniveau, getest gedurende de selectieprocedure, zelfs als het een externe kandidaat betreft. De kandidaat zal zich verbinden het voor de functie « Dispatching » vereiste taalniveau te bereiken waarvoor een attest afgeleverd wordt door de federale overheid.

*[Opmerking: Het vereiste mondelinge tweetaligheidsniveau zal door een (interne of externe) persoon waarvan de moedertaal de geteste taal is, getest worden. De praktische modaliteiten zullen paritair (buiten CAO) gepreciseerd worden voor de inwerkingtreding van onderhavige CAO.]*

In het uitzonderlijk geval van een reële onmogelijkheid gedurende een lange periode om personeel met het vereiste mondelinge tweetaligheidsniveau voor de functie van dispatcher te kunnen rekruteren, zou door de betrokken (S)VP, in samenspraak met en met het akkoord van Divisie Human Resources (dienst Rekrutering), een beslissing genomen kunnen worden over een uitzondering op het vereiste niveau van mondelinge tweetaligheid. In voorkomend geval zou de Divisie / lokale Directie en de Divisie Human Resources de noodzaak onderzoeken en zou ze een bilaterale verbintenis tot stand brengen. Daarmee zou de werkgever zich ertoe verbinden alle middelen in te zetten om de geselecteerde kandidaat in staat te stellen dit niveau te behalen en zou de geselecteerde kandidaat zich ertoe verbinden alle nodige inspanningen te leveren om het vereiste mondelinge tweetaligheidsniveau te behalen.

Ce qui précède vaut également pour les travailleurs Dispatchers ayant signé une convention relative au niveau linguistique avant l'entrée en vigueur de la présente CCT : ces conventions ne seront plus d'application à partir de l'entrée en vigueur de la présente CCT et l'obligation de la signature d'un engagement bilatéral décrit ci-avant sera mis en place et suivi par la Division / Direction locale et la Division Human Resources.

Het voorgaande geldt ook voor de werknemers-Dispatchers die een overeenkomst met betrekking tot het taalniveau ondertekend hebben vóór de inwerkingtreding van de onderhavige CAO: deze overeenkomsten zullen niet meer van toepassing zijn vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige CAO en de verplichting tot ondertekening van een bilaterale verbintenis zoals hiervoor omschreven zal geïmplementeerd en opgevolgd worden door de Divisie / lokale Directie en de Divisie Human Resources.

## DISPOSITIONS FINALES

## SLOTBEPALINGEN

### Article 11 – Remplacement ou modification de textes existants

### Artikel 11 – Vervanging of wijziging van bestaande teksten

La présente convention collective de travail remplace totalement ou modifie partiellement, avec effet au 01/01/2024, les dispositions suivantes :

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt geheel of wijzigt gedeeltelijk, met uitwerking op 01/01/2024, de volgende bepalingen:

- La convention collective de travail du 31/03/2006 relative à la réglementation des promotions [remplacement total], enregistrée sous le numéro 80139/CO/328.03, rendue obligatoire le 22/10/2017, publiée au Moniteur belge du 08/11/2017) ;
- Article 10 de la convention collective de travail du 18/04/2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003, enregistrée sous le numéro 78824/CO/328.03, rendue obligatoire le 12/11/2017, publiée au Moniteur belge du 06/12/2017 [modification partielle].

- De collectieve arbeidsovereenkomst van 31/03/2006 betreffende de reglementering van de promoties [volledige vervanging], geregistreerd onder het nummer 80139/CO/328.03, algemeen verbindend verklaard op 22/10/2017, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 08/11/2017);
- Artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18/04/2005 met betrekking tot loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is, geregistreerd onder het nummer 78824/CO/328.03, algemeen verbindend verklaard op 12/11/2017, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 06/12/2017 [gedeeltelijke wijziging].

Tout accord, écrit ou tacite, (autre qu'une CCT) ayant le même objet que les dispositions susvisées, est supprimé de commun accord par la présente convention, pour les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.

Elk schriftelijk of stilzwijgend akkoord (anders dan een CAO) met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen, wordt in onderlinge overeenstemming afgeschaft via de onderhavige overeenkomst, voor de werknemers bedoeld in het toepassingsveld van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

### Article 12 – Paix sociale

### Artikel 12 – Sociale vrede

Les parties et leurs mandataires s'abstiendront, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif au niveau de CCT du 11/07/2023 relative à la mobilité interne volontaire vers une fonction classifiée comme « employé » ou « cadre » CAO van 11/07/2023 betreffende de vrijwillige interne mobiliteit naar een functie geclassificeerd als « bediende » of « kader »

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van de onderhavige overeenkomst een collectief conflict op het niveau van de onderneming met

l'entreprise portant sur des sujets traités par cette convention.

#### **Article 13 – Entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2024.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Les processus de mobilité interne entamés avant l'entrée en vigueur de la présente CCT se poursuivront selon les modalités prévues au moment où ils ont été entamés.

#### **Article 14 – Dénonciation**

Chaque partie signataire peut dénoncer, totalement ou en partie, la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le préavis prend cours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

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.

#### **Article 15 – Dépôt et Enregistrement**

La présente convention collective de travail sera déposée par le Président de la Sous-Commission Paritaire au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Fait à Bruxelles, le 11/07/2023 en  
5 exemplaires, dont un destiné à l'enregistrement

betrekking tot de in de onderhavige overeenkomst behandelde punten uit te lokken, te doen losbarsten of te steunen.

#### **Artikel 13 – Inwerkingtreding**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/01/2024.

Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

De processen van interne mobiliteit die opgestart werden vóór de inwerkingtreding van de onderhavige CAO zullen voortgezet worden volgens de modaliteiten die voorzien waren op het moment waarop ze opgestart werden.

#### **Artikel 14 – Opzegging**

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk opzeggen mits een opzegtermijn van drie maanden betekend wordt aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij per post aangetekend schrijven.

De opzegtermijn vangt aan vanaf de datum van de verzending van het aangetekend schrijven.

De partij die het initiatief neemt om de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

#### **Artikel 15 – Neerlegging en registratie**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Voorzitter van het Paritair Subcomité neergelegd worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Gedaan te Brussel, op 11/07/2023 in  
5 exemplaren, waarvan één bestemd is voor de  
registratie

**Annexe 1 : Les fonctions concernées par les examens-concours**

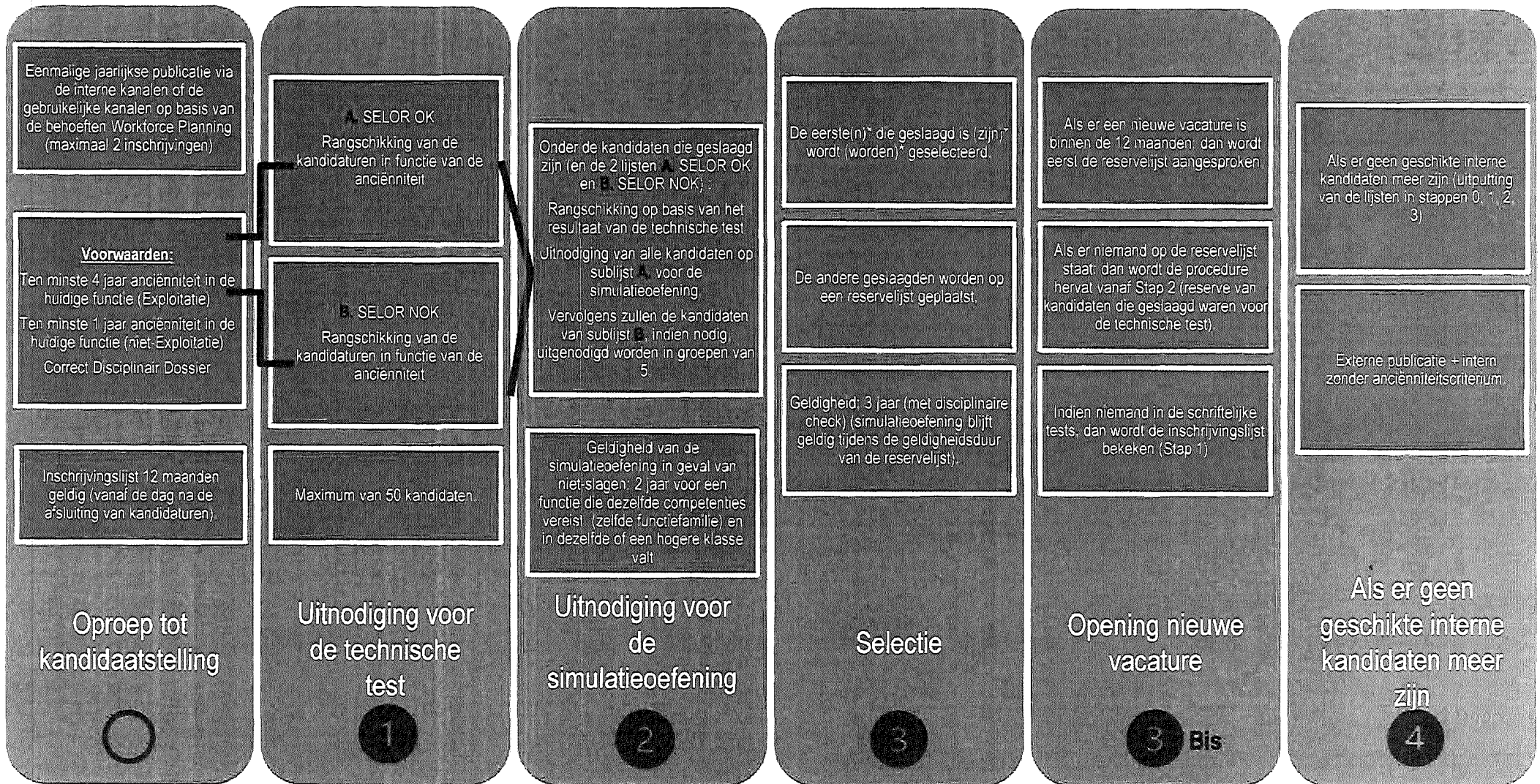
Fonctions concernées par un examen-concours	Classe actuelle
<b>Fonctions hors activités de l'exploitation</b>	
Brigadier	5
Gestionnaire Coordination Maintenance (GCM)	7
<b>Fonctions liées aux activités de l'exploitation</b>	
<b>Business Unit Tram</b>	
BUT : Gestionnaire réseau	7
BUT : Manager d'intervention	6
BUT : Manager de ligne	6
BUT : Assistant de dépôt	6
BUT : Formateur Professionnel Training Centre	6
BUT : Moniteur-Instructeur	5
<b>Business Unit Bus</b>	
BUB : Supervisor	6
BUB : Busline Manager	6
BUB : Proximity Manager	6
BUB : Moniteur-Instructeur	5
<b>Business Unit Metro</b>	
BUM : Gestionnaire réseau	7
BUM : Proximity Manager	6
BUM : Assistant de dépôt	6
BUM : Formateur Professionnel Training Centre	6
<b>Business Unit Customer Experience</b>	
BUX : Proximity Manager de Zone (PMZ)	6
BUX : Proximity Manager d'Area (PMA)	6
BUX : Proximity Manager Station (PMS)	6
BUX : Proximity Manager Pédagogique (PMP)	6



**Bijlage 1: De functies waarop de vergelijkende examens betrekking hebben**

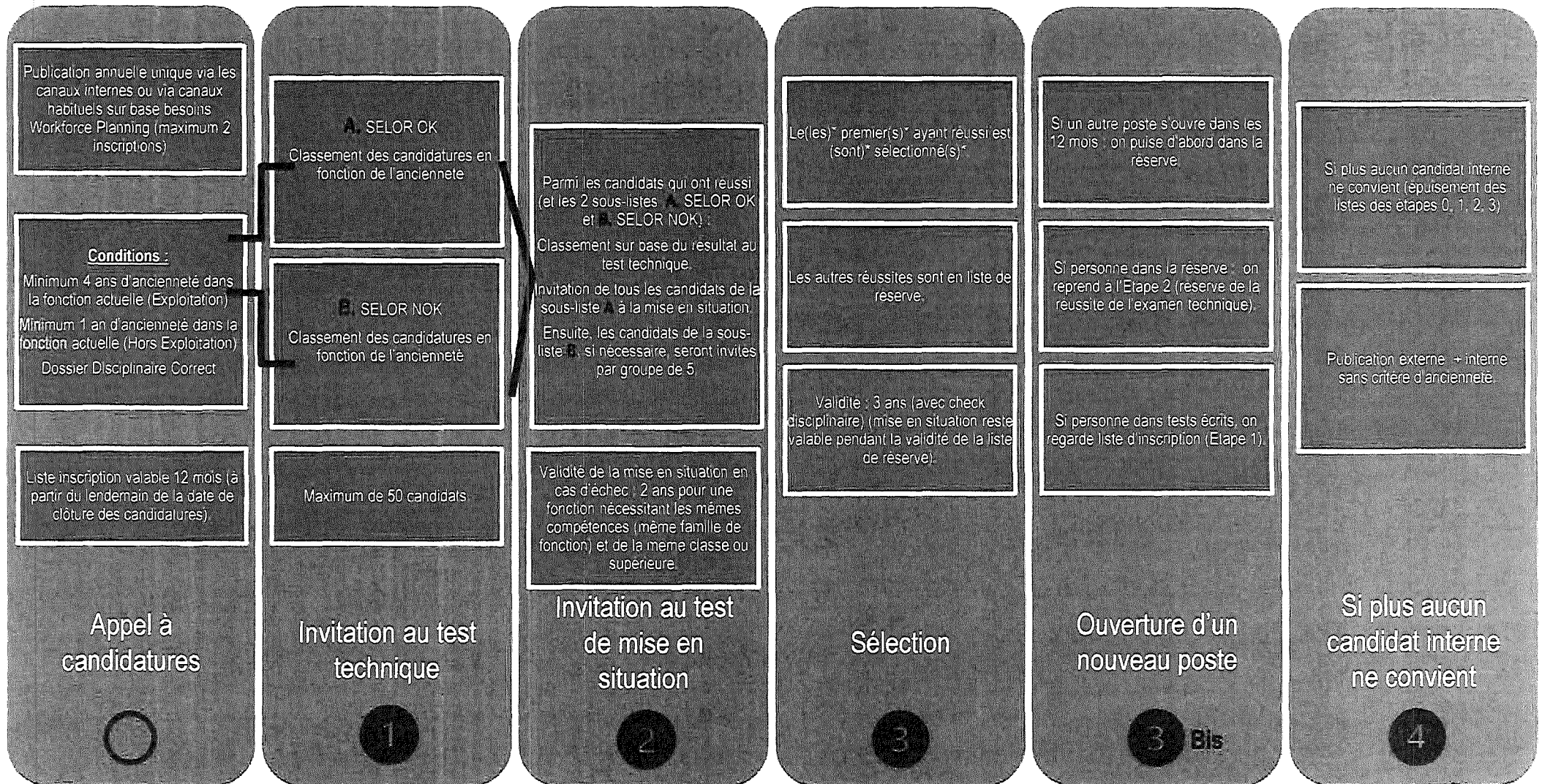
<b>Functies waarop de vergelijkende examens betrekking hebben</b>	<b>Huidige klasse</b>
<b>Functies die geen verband houden met de exploitatieactiviteiten</b>	
Brigadier	5
Beheerder Coördinatie Onderhoud (BCO)	7
<b>Functies die verband houden met de exploitatieactiviteiten</b>	
<b>Business Unit Tram</b>	
BUT: Netbeheerder	7
BUT: Interventiemanager	6
BUT: Lijnmanager	6
BUT: Stelplaatsassistent	6
BUT: Professioneel Opleider Training Center	6
BUT: Monitor-Instructeur	5
<b>Business Unit Bus</b>	
BUB: Supervisor	6
BUB: Busline Manager	6
BUB: Proximity Manager	6
BUB: Monitor-Instructeur	5
<b>Business Unit Metro</b>	
BUM: Netbeheerder	7
BUM: Proximity Manager	6
BUM: Stelplaatsassistent	6
BUM: Professioneel opleider Training Center	6
<b>Business Unit Customer Experience</b>	
BUX: Proximity Manager Zone (PMZ)	6
BUX: Proximity Manager Area (PMA)	6
BUX: Proximity Manager Station (PMS)	6
BUX: Pedagogisch Proximity Manager (PMP)	6

## Bijlage 2: Selectieproces vergelijkend examen



Handwritten notes at the bottom of the page: "R O T W" and "A".

## Annexe 2: Processus de sélection via examen-concours



Handwritten signature or initials: n p v ak