



Paritair comité voor het stads- en streekvervoer

3280300 Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1994 (42.086)	3
Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994	3
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 1996 (42.666)	4
Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994	4
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 (78.824)	5
Loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.....	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2006 (80.137)	8
Nieuwe en overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden in dienst getreden vóór 1 oktober 2003	8
Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 (80.141), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018 (146.382)	10
Sociale programmatie 2005 – 2006	10
Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2011 (108.114)	14
Functieclassificatie en de loonvoorwaarden van de informatici.....	14
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 (140.190)	18
Functie van KIOSK-verkoopsagent	18
Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017 (140.911)	22
Conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (MIVB).....	22
Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018 (146.382)	24
Conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (MIVB)	24
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.058)	26
Principes van de functieclassificatie van de arbeiders	26
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.059)	30
Aanpassing van het statuut en het bezoldigingssysteem van de houders van de functies «Brigadier» en «Monitor-Instructeur».....	30



Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.060)	32
Specifieke functies.....	32
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.061)	33
De overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is voor 01/05/2021	33
Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.062)	37
Invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut	37



Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1994 (42.086)
Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994

De algemeen verbindend verklaring werd voor deze CAO niet aangevraagd.

In het raam van de naleving van alle verbintenissen voortvloeiend uit de vorige bestaande overeenkomsten, en binnen de beperkingen opgelegd door het K.B. van 24.12.93, de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

De huidige conventie is van toepassing voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair gewestelijk comité van het Intercommunaal Vervoer te Brussel en hun personeelsleden.

3. Aanduiding van dienstdoende

De volgende toepassingsmodaliteiten werden overeengekomen, op voorstel van de werkgroepen opgericht ten gevolge van de punten 16 en 17 van de collectieve overeenkomst van 22 maart 1993.

A. Aanduiding van de dd. Brigadier

Ingeval van afwezigheid van minstens 2 uur van een brigadier (Gew.B, Gesch.B, le Gesch.B), wordt deze vervangen door de agent van de brigade die het meeste anciënniteit heeft in de hoogste kwalificatie.

Voor de ploegen die momenteel beheerd worden door een technisch klerk en die zo in het organigram verschijnen, wordt deze ingeval van afwezigheid vervangen volgens dezelfde criteria.

Er mag slechts afgeweken worden van de hierboven vermelde regels na een ongunstig advies van de verantwoordelijke van het departement; deze zal de motieven aan de betrokken agent mededelen, die zich mag laten vergezellen van zijn syndicaal afgevaardigde, indien hij het wenst.

De premie voor het slagen van een examen mag niet gecumuleerd worden met de premie van dd. brigadier. Voor de dagen waar de twee premies toegekend worden, zal de dagelijkse premie van dd. brigadier afgetrokken worden van de dagwaarde van de premie voor het slagen van een examen.

B. Aanduiding van de dd. Opzichter

Ingeval van afwezigheid van minstens een halve dag van een onderhoudsonderchef en/of opzichter die alleen de verantwoordelijkheid van een departement moest dragen, mag de premie 34 van dd. opzichter toegekend worden aan de brigadier met de meeste anciënniteit voor zover hij werkelijk de taken en verantwoordelijkheden van de afwezige onderhoudsonderchef en/of opzichter op zich neemt.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1994 voor de duur van één jaar met uitzondering van het artikel 4 betreffende de huidige



agenten dat een geldigheidsduur van 5 jaar heeft vanaf het ogenblik waarop het effectief in werking treedt. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 1996 (42.666) Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994

De algemeen verbindend verklaring werd voor deze CAO niet aangevraagd.

In het raam van de naleving van alle verbintenissen voortvloeiend uit de vorige bestaande overeenkomsten, en binnen de beperkingen opgelegd door het K.B. van 24 december 1993, werd de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

De huidige conventie is van toepassing voor de werkgevers die ressorteren onder het paritair gewestelijk comité van het Intercommunaal Vervoer te Brussel en hun personeelsleden.

3. Aanduiding van dienstdoende

De volgende toepassingsmodaliteiten werden overeengekomen, op voorstel van de werkgroepen opgericht ten gevolge van de punten 16 en 17 van de collectieve overeenkomst van 22 maart 1993.

A. Aanduiding van de dd. Brigadier

Ingeval van afwezigheid van minstens 2 uur van een brigadier (Gew.B, Gesch.B, le Gesch.B), wordt deze vervangen door de agent van de brigade die het meeste anciënniteit heeft in de hoogste kwalificatie.

Voor de ploegen die momenteel beheerd worden door een technisch klerk en die zo in het organigram verschijnen, wordt deze ingeval van afwezigheid vervangen volgens dezelfde criteria.

Er mag slechts afgeweken worden van de hierboven vermelde regels na een ongunstig advies van de verantwoordelijke van het departement; deze zal de motieven aan de betrokken agent mededelen, die zich mag laten vergezellen van zijn syndicaal afgevaardigde, indien hij het wenst.

De premie voor het slagen van een examen mag niet gecumuleerd worden met de premie van dd. brigadier. Voor de dagen waar de twee premies toegekend worden, zal de dagelijkse premie van dd. brigadier afgetrokken worden van de dagwaarde van de premie voor het slagen van een examen.

B. Aanduiding van de dd. Opzichter

Ingeval van afwezigheid van minstens een halve dag van een onderhoudsonderchef en/of opzichter die alleen de verantwoordelijkheid van een departement moest dragen, mag de premie 34 van dd. opzichter toegekend worden aan de brigadier met



de meeste anciënniteit voor zover hij werkelijk de taken en verantwoordelijkheden van de afwezige onderhoudsonderchef en/of opzichter op zich neemt.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in voege op 1 januari 1994 voor de duur van één jaar met uitzondering van het artikel 4 betreffende de huidige agenten dat een geldigheidsduur van 5 jaar heeft vanaf het ogenblik waarop het effectief in werking treedt. Zij wordt echter van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één van de partijen, "Bedienden en kaders".

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 (78.824)
Loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is**

Artikel 1. Toepassingsgebied en voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, alsook op zijn bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

Ze slaat niet op de loopbanen van de personeelsleden die vóór 1 oktober 2003 werden aangeworven en die onderworpen blijven aan de bestaande regels in de onderneming.

Art. 2. Algemene bemerking

De barema's zijn gekoppeld aan de functies gepositioneerd in de functieclassificatie zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 met betrekking tot de functieclassificatie.

Art. 4. Definities

4.1 Onder loopbaan wordt verstaan, de evolutie van een personeelslid in zijn functie of naar een andere functie in termen van verantwoordelijkheid, van het verwerven van bekwaamheid en van baremische evolutie.

4.2. De loonschaal weerspiegelt een niveau van bekwaamheid en/of van verworven ervaring in eenzelfde functieklasse.

Een loonbarema bediende of kader telt maximum 4 loonschalen:

- a) de eerste loonschaal komt overeen met het eerste ervaringsniveau in een functie en wordt "basisniveau" genoemd;
- b) de tweede loonschaal komt overeen met het ervaringsniveau, "kwalificatie" genaamd;
- c) de derde loonschaal komt overeen met het niveau "gevorderd";



d) de laatste schaal komt overeen met het niveau "expertise".

4.3. Elke loonschaal omvat een bepaald aantal trappen.

4.4. De loonschaalprogressie gebeurt:

- verticaal in een loonschaal volgens anciënniteit;
- horizontaal van een loonschaal naar een andere (hetzij gewoonlijk een verhoging van 5 pct.) op basis van een regelmatige evaluatie van de bekwaamheden en de prestaties (zie 9.1. en 9.2.).

De evaluatie van het personeel is bepalend voor de overgang van één loonschaal naar een andere.

Art. 6. Aanwervingsbarema's

6.1. Het loon bij de indiensttreding van een beginnende bediende is vastgelegd in functie van de functieklaas waartoe de uit te oefenen functie behoort. Zij wordt altijd gepositioneerd op de barematrap 0 van de loonschaal.

In het geval van een aanwerving voor een functie die onder klasse 4 of 5 valt, wordt het loon bij indiensttreding onmiddellijk in barema 4 of 5 (barematrap 0) gepositioneerd.

Bedienden zonder ervaring, aangeworven voor een functie van klasse 6 en 7, genieten een loon dat overeenkomt met een juniorfunctie in de loonschaal 5.1. (barematrap 0). Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 6 en 7 over een periode van 1 tot 3 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bedienden zonder ervaring, aangeworven voor een functie van klasse 8a, genieten een loon in overeenstemming met een juniorfunctie in de loonschaal 6.1. (barematrap 0). Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klasse 8a over een periode van 2 tot 3 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bijzondere maatregelen kunnen worden genomen in overleg met het evaluatiecomité voor de aanwerving van jonge beginnende bedienden, rekening houdend met de situatie van de arbeidsmarkt voor bepaalde kwalificaties.

6.2. Jonge universitair die bij hun indiensttreding nog geen beroepservaring hebben en aangeworven werden om een kaderfunctie te bekleden die tot de klassen 8b en 9 behoren, genieten een loon in overeenstemming met een juniorfunctie op de loonschaal 7.1. (barematrap 0).

Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 8b en 9 over een periode van 2 tot 4 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.



De "technische" ingenieurs die bij hun indiensttreding nog geen beroepservaring hebben en aangeworven werden om een kaderfunctie te bekleden die tot de klassen 8b en 9 behoren, genieten een loon in overeenstemming met een juniorfunctie in de loonschaal 8.1. (barematrap 0).

Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 8b of 9 over een periode van 2 tot 4 jaar in functie van de evaluatie van hun prestaties.

De jonge kaderleden zonder ervaring (jonge universitaires of "technische" ingenieurs) die werden aangeworven om een functie te bekleden die tot de klasse 10a behoort, genieten een loon dat overeenkomt met een juniorfunctie in loonschaal 8.4. (barematrap 0). Hun progressie naar de loonschalen van de klasse 10 verloopt over een periode van 3 tot 4 jaar in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bijzondere maatregelen kunnen worden genomen voor de aanwerving van jonge beginnende kaderleden, rekening houdend met de situatie van de arbeidsmarkt voor bepaalde kwalificaties.

Art. 10. De promotie

10.1. In het algemeen betekent een promotie de overgang naar ten minste een hogere functieklassie, met verandering van functie en eventueel met overgang naar een hoger hiërarchisch niveau.

10.4. De regels voor de deelname aan bevorderingsexamens worden uitgedrukt in termen van klasse, groep, familie en anciënniteit

10.5. De notie van stage in de functie wordt gebruikt wanneer :

1. er geen kandidaten zijn die aan de voorwaarden voldoen;
2. de betrokkene niet het vereiste minimum aantal jaren anciënniteit heeft;
3. de betrokkene bevorderd wordt mits een proefperiode.

In deze hypothese mag de duur van de uitoefening in hoedanigheid van waarnemende niet meer dan een jaar bedragen, eenmaal verlengbaar. In voorkomend geval wordt het jaar als waarnemende in rekening gebracht.

Art. 13. Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in voege vanaf 1 oktober 2003.



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2006 (80.137)
Nieuwe en overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van
de bedienden en kaderleden in dienst getreden vóór 1 oktober 2003**

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).

Ze 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.

Opmerking – Vlakke loopbanen:

- onder de vorm van de overgang naar een hoger barema;
- overgang van de opzichters naar barema 23 bij 15 jaar functie-uitoefening;
- overgang van de werkplaatsonderchefs, onderhoudsonderchefs, depotonderchefs, en de spoorleggers naar barema 24 bij 15 jaar functie-uitoefening;
- overgang van de onderhoudschefs, werkplaatschefs, depotchefs en spoorleggers naar barema 27 bij 15 jaar functie-uitoefening;
- overgang van barema 26 (sectiechef) naar barema 28 (technisch inspecteur) bij 10 jaar in de graad van sectiechef;
- onder de vorm van de toekenning van barematoeslagen of premies
- vlakke loopbanen van barema's 16, 22, 23, 24, 27 en afgeleiden;
- 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 historiciteitsindex toegepast voor het personeel dat 20 jaar anciënniteit heeft op 1 oktober 2003, waardoor deze barema's worden verlengd tot 130 pct. (135 pct. indien 25 jaar anciënniteit) van het referentieloon*. De historiciteitsindex 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 bevinden.

2. Naleving van de gelijkheid van kansen die op de volgende 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 kan solliciteren.

2.2. Wanneer er ook extern naar kandidaten wordt gezocht, gaat de voorkeur, bij gelijke bekwaamheden, altijd naar de interne kandidaat.

3. Behouders 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.

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

Het volgende wordt overeengekomen :

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse 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.

Art. 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.

II. Specifieke en unieke procedure op het gebied van regularisatie

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

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.

IV. Inwerkingtreding

Art. 10. Inwerkingtreding

Deze arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2006 en wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 (80.141), laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018 (146.382)

Sociale programmatie 2005 – 2006

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op haar personeelsleden, met uitzondering van het directiepersoneel behalve wanneer er uitdrukkelijk specifieke modaliteiten zijn voorzien.

Art. 2. Voorwerp

Deze overeenkomst strekt tot de bepaling van het kader van de sociale programmatie 2005 – 2006.

4.1. Zware beroepen

§ 1. Voor de toepassing van de onderhavige overeenkomst, zijn de zware beroepen:

4.1.1. De beroepen die gedurende een periode van ten minste 25 jaar uitgeoefend worden binnen de onderneming en die onder de volgende situaties vallen :

criterium 1 : Functies in een specifieke werkomgeving (werkzaamheden die buiten, in de tunnels, in de onderstations,... uitgevoerd worden).

criterium 2 : Functies van bestuurder/chauffeur.

criterium 3 : Functies die contacten met de klanten in potentieel moeilijke situaties inhouden.

criterium 4 :

4.a. Functies die uitsluitend nachtarbeid inhouden (tussen 20u00 en 6u00) of functies die uitgeoefend worden in opeenvolgende ploegen 24u/24.

4.b. Functies uitgeoefend door een werknemer, om het even welke functies, voor zover de werknemer ten minste 50 pct. van zijn tijd 's nachts gewerkt heeft (tussen 20u00 en 6u00).



Deze beroepen zijn opgenomen in de lijst in bijlage (bijlage 1 - Lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB). Deze bijlage maakt integraal deel uit van deze overeenkomst.

Opmerking: De bijlage bevat niet de beroepen die overeenstemmen met criterium 4.b, aangezien deze gekoppeld zijn aan de prestaties (ten minste 50 pct. nachtwerk) van een werknemer, ongeacht zijn uitgeoefende functie in de vereiste periode van 25 jaar.

4.1.2. De werknemers "stationspersoneel" die, op 1 januari 2005, definitief aangepast werk hadden toegewezen gekregen kunnen de conventionele bepalingen met betrekking tot de zware beroepen genieten volgens dezelfde voorwaarden als hierboven omschreven.

4.1.3. Om de werknemers en de HR-diensten in staat te stellen de historiek van de individuele dossiers van de werknemers te reconstrueren, wordt de lijst van de zware beroepen die toegepast werd in de periode van 1 januari 2005 tot 19 mei 2015 toegevoegd als bijlage onder de naam "Indicatieve historische lijst van de zware beroepen met betrekking tot de periode van 24 juni 2005 tot 19 mei 2015" (bijlage).

4.1.4. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe één keer per jaar samen te komen om de lijst in Bijlage 1 ("Lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB") te herzien.

§ 2. De wettelijke bepalingen met betrekking tot het tijdskrediet en/of het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bevatten de wettelijke definities van de "zware beroepen" voor de toepassing van deze wetgevingen."

(Art. 4.1, laatste alinea volledig vervangen door § 1 door de CAO 146.382 vanaf 7 mei 2018).

Art. 8. Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005 en wordt voor een onbepaalde duur afgesloten, met uitzondering van de artikelen 4.4. en 5.2. die voor een bepaalde duur van twee jaar (2006-2007) worden afgesloten.



Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018, gesloten in het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest, betreffende de conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest MIVB

Lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB, van kracht vanaf 7 mei 2018

1. Functies in een specifieke werkomgeving (werkzaamheden die buiten, in de tunnels, in de onderstations,... uitgevoerd worden)

Transport Systems - Infrastructuur

Transport Tube - Sporen

- Agent onderhoud en werken Sporen Tram 24 juni 2005
- Agent onderhoud en montage Tramwissels 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Sporen en Wissels Metro 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Sporen Metro - Werktreinen 24 juni 2005
- Agent voor het onderhoud Bovengrondse tube 20 mei 2015
- Lasser Sporen en Spoortoestellen 7 mei 2018

Transport Tube - Signalisatie

- Agent onderhoud en werken elektromechanische wissels 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Signalisatie Tram 20 mei 2015

Transport Tube - Energie

- Depannage-agent Hoogspanning 24 juni 2005
- Agent Onderhoud en Werken Elektriciteit HS- en LS-kabels 24 juni 2005
- Montage-agent Elektrische Installaties Onderstations 24 juni 2005

Transport Tube - Bovenleidingen

- Depannage-agent Sporen en Bovenleidingen 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Bovenleidingen 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken - Palen en Muurhaken 24 juni 2005

Building & Access

- Agent onderhoud en toezicht Elektromechanische uitrustingen 20 mei 2015
- Loodgieter werkend in de dienst haltes, stations en tunnels 26 april 2017

2. Functies van bestuurder/chauffeur

Business Unit Bus, Tram, Metro

- Buschauffeur 24 juni 2005
- Metrobestuurder 24 juni 2005
- Trambestuurder 24 juni 2005
- Rijmonitor 20 mei 2015



- Chauffeur Minibus 24 juni 2005
- Agent Metzoo 7 mei 2018

3. Functies die contacten met de klanten in potentieel moeilijke situaties inhouden

Service Unit Field Support

- Patrouilleur - Veiligheid/Controle (ITS) 24 juni 2005
- Patrouilleur - Real Time (RTS) 24 juni 2005
- Patrouilleur Hondenbrigade 24 juni 2005
- Supervisor BUB 20 mei 2015
- Lijnmanager BUT 7 mei 2018
- Interventiemanager BUT 7 mei 2018

4. Functies die 24 u/24 uitgeoefend worden in opeenvolgende ploegen of die uitsluitend nachtarbeid inhouden

Business Unit Bus, Tram, Metro

Movement

- Dispatchers 24 juni 2005
- Regulator 20 mei 2015
- Monitor-Dispatcher 20 mei 2015
- Stelplaats assistent-Tram, werkend in de stelplaats Elsene 26 april 2017

Technical

- Agent depannages op het net, in de garages en stelplaatsen 24 juni 2005
- Agent nachtbevoorrading diesel en vegen voertuigen 24 juni 2005
- Agent onderhoud Tram van de stelplaats Elsene en die 's nachts werken 20 mei 2015
- Technicus metro dispatching, permanentie en depannage 24 juni 2005

Transport Tube - Infrastructure

- Dispatcher-elektricien 24 juni 2005
- Technicus/Depanneur van de signalisatie 24 juni 2005
- Onderhoudstechnicus Onderstation 20 mei 2015
- Depannage-agent Hoogspanning 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Sporen en Wissels Metro 24 juni 2005
- Agent onderhoud en werken Sporen Metro - Werktreinen 24 juni 2005

Service Unit Field Support

- Patrouilleur - Real Time (RTS) 24 juni 2005
- Agent TIP 20 mei 2015
- Multimodale medewerker 24 juni 2005



- Centrale dispatcher	20 mei 2015
- Dispatcher security	20 mei 2015
- Dispatcher techniek	24 juni 2005
- PMA	20 mei 2015
- PMZ	20 mei 2015
- Operator Cel Beelden	7 mei 2018

Information Systems - Service Operations Center/Incident Management

- Support Engineer - Incident Management	7 mei 2018
- Engineer - Incident Management	7 mei 2018

Finance & Services Facility Management

- Bewakingsagent (onthaalmedewerker)	20 mei 2015 - 4 januari 2016*
--------------------------------------	-------------------------------

* einddatum van erkenning als zwaar beroep.

(bijlage gewijzigd door CAO 146.382 vanaf 7 mei 2018)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2011 (108.114) Functieclassificatie en de loonvoorwaarden van de informatici

Deze CAO is niet algemeen verbindend verklaard

Preambule

Deze overeenkomst wordt afgesloten in het kader van het onderhoud van het analytisch classificatiesysteem (Hays en Berenschot) dat toegepast wordt binnen de onderneming. Dit onderhoud is met name gerechtvaardigd door de technologische evolutie van de informatica en de impact ervan op de specifieke aspecten van de beroepen die hierop betrekking hebben.

Bovendien maakt de situatie van de arbeidsmarkt met betrekking tot de informaticaberoepen een aanpassing van de onderneming nodig om haar aantrekkelijkheid ten aanzien van de informatici te vergroten en om hen in de onderneming te kunnen houden.

Wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1. — Toepassingsveld

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Sub comité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op het bediende- en kaderpersoneel dat een informaticafunctie uitoefent zoals opgenomen in bijlage 1 «Classificatie van de



informaticafuncties op 1 juli 2011», die bij deze overeenkomst gevoegd is, met uitzondering van het directiepersoneel.

Art. 2. — Voorwerp

Deze overeenkomst heeft als voorwerp de updating van de titel en de inhoud van de informaticafuncties (in toepassing van het principe van het onderhoud van de functieclassificatie) en de bepaling van de loonvoorwaarden die van toepassing zijn op deze geüpdate functies.

Art. 3. — Classificatie van de informaticafuncties

Alle informaticafuncties zijn het voorwerp geweest van een updating. De titel van deze functies en de bepaling van de klasse waartoe ze behoren zijn opgenomen in bijlage 1. Deze bijlage 1 maakt integraal deel uit van deze overeenkomst.

Het onderhoud van de functieclassificatie heeft als gevolg dat de klasse van bepaalde informaticafuncties wijzigt.

De wijzigingen van de klassen zijn opgenomen in bijlage 1.

Art. 4. — Vaststelling van het loon

Vanaf 1 juli 2011 wordt het loon van het bediende en kaderpersoneel dat een informaticafunctie uitoefent vastgesteld op 108% van het barema dat overeenstemt met de functieklasse en de referentielonen van de klasse waartoe de informaticafunctie behoort.

Opmerking. sinds 1 juli 2008 heeft de werkgever die geconfronteerd werd met het tekort aan beschikbare informatici op de arbeidsmarkt, buiten overeenkomst, het percentage van 108 toegepast op het referentieloon van de informaticafuncties.

Vanaf 1 juli 2011 is het bon van de werknemers die een functie uitoefenen waarvan de klasse gewijzigd wordt onderworpen aan de volgende regels:

a) vanaf 1 juli 2011 behoort de functie tot een hogere functieklasse (vb. de functie bevond zich in klasse 7 en wordt nu in klasse 8b geplaatst).

In dat geval wordt het loon van de werknemer vastgesteld op een overeenkomstig niveau in het barema dat overeenstemt met de hogere klasse zoals aangegeven in bijlage 1. Als het loon dat verworven wordt op 1 juli 2011 reeds het bedrag bereikt van het loon dat overeenstemt met het barema van de hogere klasse, wordt het bon niet gewijzigd.

b) vanaf 1 juli 2011 behoort de functie tot een lager functieklasse (vb. de functie bevond zich in klasse 8a en wordt nu in klasse 7 geplaatst).

In dat geval wordt het bon dat op 1 juli 2011 verworven is behouden en blijft het vastgesteld in het barema van de functieklasse die toegepast werd voor 1 juli en dit tot 30 juni 2014.



Vanaf 1 juli 2014 wordt het loon vastgesteld op een overeenkomstig niveau in het barema dat overeenstemt met de lagere functieklasse zoals aangegeven in bijlage 1. De toepassing van het barema mag niet leiden tot een vermindering van het bon dat verworven is op 30 juni 2014.

Als het bedrag van dit loon het maximum van het barema van de klasse waartoe de functie behoort overschrijdt, mag het bedrag van het loon enkel aangepast worden door toepassing van een sectorale indexering of een verhoging die voorzien is door een CAO van sociale programmatie.

Opmerking: het bon dat vastgesteld is op een overeenkomstig niveau in het barema van de klasse in kwestie evolueert volgens de vorderingsmechanismen van dat barema (met name in functie van de score die behaald wordt bij de evaluaties) voor zover het bedrag van het loon dat bereikt is op 1 juli 2011 lager is dan het maximum van het barema van de klasse in kwestie.

Art. 5 — Functie-uitbreiding en promotie: waardering van het loon

5.1 In afwijking van de bepalingen in de CAO's die vermeld zijn in artikel 6 hieronder, is de waardering van het bon van de werknemer die een informaticafunctie uitoefent en evolueert naar een andere functie in toepassing van een functie-uitbreiding of een promotie geplafonneerd tot het referentieloon op 108% van de klasse van de nieuwe functie die uitgeoefend wordt naar aanleiding van de uitbreiding of de promotie.

5.2 Als de functie-uitbreiding of de promotie echter betrekking heeft op een werknemer die een functie uitoefent die, vanaf 1 juli 2011, tot een lagere klasse behoort, is de waardering van het loon geplafonneerd tot het bedrag van het bon waarop de werknemer recht zou hebben gehad als zijn loon zou blijven vorderen zijn volgens de functieklasse waarin zijn functie zich bevond voor het onderhoud van de functie-classificatie en de verandering van klasse.

Opmerking: het bedrag van het bon waarop de werknemer recht zou hebben gehad als zijn functie verbonden zou zijn gebleven aan de hogere functieklasse en dat als referentie fungeert voor de plafonnering van de waardering wordt berekend en bepaald (simulatie) op dezelfde datum als die die van toepassing is op de waardering.

Art. 5.2 heeft betrekking op de in artikel 4.b beoogde functies.

Art. 6 — Eindbepalingen

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst wijken af van:

- de CAO van 15 maart 2005 met betrekking tot de principes van de functie-classificatie;
- de CAO van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is;



- de CAO van 31 maart 2006 tot wijziging van de CAO van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van de bedienden en de kaderleden in dienst getreden vanaf 1 oktober 2003;
- de CAO van 31 maart 2006 betreffende de nieuwe overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden in dienst getreden voor 1 oktober 2003;
- de CAO van 31 maart 2006 betreffende de reglementering van de promoties.

De bepalingen van deze overeenkomsten waarvan de onderhavige overeenkomst niet afwijkt blijven van toepassing.

Art. 8. — Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01.07.2011.
Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

Bijlage 1 – Classificatie van de informaticafuncties op 1 juli 2011

	Classificatie vóór onderhoud (methode Hays – van kracht tot 01.07.11)	Classificatie na onderhoud (methode Berenschot – van kracht vanaf 01.07.11)
Functies waarvan de classificatie onveranderd blijft	- Functioneel technicus Incident management (Support incident management) (klasse 5) - Change management Administrator (klasse 9) - Application Quality Administrator (klasse 9) - IT Quality & process Administrator (klasse 9)	Idem
Functies die gesplitst werden om gespecialiseerde loopbaanrichtingen te ontwikkelen	Ontwikkelaar DIS of ITS (klasse 7) Analyst DIS of ITS (klasse 8a) Business analyst DIS (klasse 8b) Analyst ITP – ITTM (klasse 8a) Technicus operationele productie Toepassingen (klasse 6) Technicus operationele productie Systemen (klasse 6) Technicus operationele productie DBO (klasse 6) Technicus operationele veiligheid (klasse 6) Ontwerptechnicus Incident management klasse 7	Developer (klasse 6) en Software engineer (klasse 7) Analyst developer (klasse 7) + software analyst (klasse 8a) Business analyst (klasse 8b) en Business consultant (klasse 9) Telematics engineer (klasse 7) + Telematics Specialist (klasse 8a) Support engineer Applications (klasse 6) + Engineer applications (klasse 7) Support engineer Systems (klasse 6) + Engineer Systems (klasse 7) Support engineer DB – SAP (klasse 6) + Engineer DB – SAP (klasse 7) Support engineer operational security (klasse 6) + Engineer operational security (klasse 7) Support engineer Services management (klasse 6) + Engineer Services management (klasse 7)



Nieuwe functies	De functies van Technicus productie architectuur – Systemen, Technicus productie architectuur – Tools en van Technicus productie Architectuur – DBA-SAP zijn verdwenen en hebben plaats geruimd voor nieuwe functies (professionalisering).	Architect Systems: klasse 9 Architect Applications: klasse 9 Architect Data: klasse 9 DB Administrator: 8b Tools Administrator: klasse 8b Andere nieuwe functies Architect Security: klasse 9 Team leader Clients: klasse 8b
Ondergewaardeerde functies	Adjunct-hoofd van de dienst beheer van de operaties – klasse 8a Verantwoordelijke Incident Management – klasse 8a Verantwoordelijke ondersteuning nieuwe technologieën klasse 8b Adjunct-verantwoordelijke computernetwerken klasse 8b	Team leader Applications (rekening houdende met de nieuwe organisatie) klasse 8b Team leader Service Desk & Incident Management klasse 8b Verantwoordelijke ondersteuning nieuwe technologieën klasse 9 Adjunct-verantwoordelijke computernetwerken klasse 9
Overgewaardeerde functies	Ontwerptechnicus Net - klasse 7	Network support engineer - klasse 6

CAO van 13.10.2011 met betrekking tot de functieclassificatie en de loonvoorwaarden van de informatici.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2016 (140.190) Functie van KIOSK-verkoopsagent

Preambule

Op 27 november 2013 hebben de partijen een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend met als titel "Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functie van KIOSK-verkoopsagent". Deze overeenkomst paste in het kader van de integratie en de aansluiting van de KIOSK-verkooppunten binnen de Division Sales, Marketing & Network, Departement Sales.

Zo was het doel van de globale ontwikkeling van de verkoopkanalen het optimaliseren van de middelen zonder de dienstverlening aan de klant daarbij in het gedrang te brengen. De inzet was de professionalisering van het verkoopberoep waarbij evenwel de bijzondere eigenschappen van de beroepen van de BOOTIK en KIOSK behouden werden en rekening gehouden werd met de noodzaak om een heroriënteringsmogelijkheid te blijven aanbieden aan de werknemers die definitief ongeschikt waren voor de functie van bestuurder.

De partijen hadden toen ook aangegeven dat de aard van de prestaties van de KIOSK-verkoopsagenten evolueerde in de richting van een functie die voornamelijk bestond uit hoofdarbeid in de zin van artikel 3 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. De werknemers die deze functie bekleedden werden dus vanaf 1 januari 2014 onderworpen aan het bediendestatuut volgens de modaliteiten in de collectieve arbeidsovereenkomst.

De partijen preciseerden eveneens dat deze positionering in geen enkel geval beschouwd werd als of gelijkgesteld werd aan om het even welke promotie, positionering, herpositionering of functie-uitbreiding en dat dit gebeurde buiten om het even welke classificatie van de bediendefuncties die toen kon bestaan, aangezien de functie van KIOSK-verkoopsagent later zou opgenomen worden in het kader van de globale functieclassificatie (arbeiders en bedienden) en de daaraan verbonden



bezoldigingen die zouden bepaald worden bij de voltooiing van het lopende project integrated HR (iHR).

Zo werden de artikelen 5 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst die ondertekend werd op 27 november 2013, betreffende bijzondere modaliteiten met betrekking tot de loonbarema's en een jaarpremie, afgesloten voor een bepaalde duur.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend op 16 december 2015, zijn de partijen overeengekomen om de tekst van artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2013 (tekst waarin de geldigheidsduur van de artikelen 5 en 10 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst gepreciseerd werd) aan te passen, aangezien de bepaalde duur van deze artikelen verlengd werd.

Tijdens de besprekingen die geleid hadden tot de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 2015, waren de partijen overeengekomen om het denkproces rond het statuut van de KIOSK-verkoopsagenten voort te zetten, in het kader van de globale denkoefening van de Division Sales, Marketing & Network met betrekking tot haar commerciële strategie.

Net als in 2013 wordt er nog steeds een onderscheid gemaakt tussen de verkoopkanalen, en dus de bijzondere eigenschappen van de beroepen, van de KIOSK en de BOOTIKs.

Naar aanleiding van de besprekingen en de onderhandelingen, wordt het volgende overeengekomen:

Art. 1. Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op haar werknemers die de functie van KIOSK-verkoopsagent uitoefenen binnen het Departement Sales, Division Sales, Marketing & Network, met uitsluiting van iedere andere werknemer.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Art. 2. Voorwerp en definities

2.1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft als voorwerp de classificatie en de specificatie van de bezoldigingsmodaliteiten van de functie van KIOSK-verkoopsagent en de nadere bepaling van de uurroosters/beurtrollen van de werknemers bedoeld in artikel 1, alsook van bepaalde praktische organisatorische bepalingen betreffende hun werk.

De functie van KIOSK-verkoopsagent blijft een functie die in de eerste plaats openstaat voor de definitief ongeschikte werknemers om hen een heroriënteringsmogelijkheid te bieden, met inachtneming van de desbetreffende bestaande procedure en in overeenstemming met wat voorzien is in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.



2.2. Worden als volgt gedefinieerd voor de toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst :

"De definitief ongeschikte werknemers" : de werknemers die om medische redenen definitief ongeschikt verklaard worden voor de uitoefening van hun contractueel voorziene functie (in hun oorspronkelijke arbeidsovereenkomst of later).

"De definitieve aanstelling" : de aanstelling in een andere functie dan de contractueel voorziene functie waarvoor de werknemer definitief ongeschikt verklaard werd (waardoor elke andere tijdelijke aanstelling of activiteit uitgesloten is).

Opmerking : De term "definitieve" aanstelling doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst in overeenstemming met de bestaande wettelijke bepalingen (bijvoorbeeld als de werknemer niet voldoet voor de functie, wegens zijn houding of vaardigheden).

"De werknemers die de functie van KIOSK-verkoopsagent uitoefenen" : de werknemers die in deze functie aangesteld zijn naar aanleiding van een definitieve ongeschiktheid of een rekruteringsprocedure.

Art. 3. Kader en bepalingen van toepassing

3.1. Wat betreft 1) de KIOSK-verkoopsagenten die de functie al uitoefenen op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en 2) diegenen die deze functie zullen uitoefenen na de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst naar aanleiding van een definitieve medische ongeschiktheid :

- De maatregelen die in het kader van de onderhavige overeenkomst genomen worden vormen geenszins een promotie in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2006 betreffende de reglementering van de promoties (registratienr. 80.139/CO/328.03). Deze collectieve arbeidsovereenkomst is dus niet van toepassing;
- De maatregelen die in het kader van de onderhavige overeenkomst genomen worden vormen geenszins een herpositionering of functie-uitbreiding. Derhalve zijn de artikelen 4, 5, 6, 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de nieuwe overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden in dienst getreden vóór 1 oktober 2003 van 31 maart 2006 (registratienr. 80.137/CO/328.03) niet van toepassing;
- De maatregelen die in het kader van de onderhavige overeenkomst genomen worden vormen ook geen promotie in de zin van artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is (registratienr. 78.824/CO/328.03). Artikel 11 van deze zelfde collectieve arbeidsovereenkomst is ook niet van toepassing op de KIOSK-verkoopsagenten die door dit punt 3.1 beoogd worden;



- Enkel voor de KIOSK-verkoopsagenten die deze functie al uitoefenen op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zal, in afwijking van artikel 8.3 van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005, de referentiedatum voor de evolutie in de vlakke loopbaan vastgesteld worden volgens specifieke modaliteiten, zoals uitgelegd in artikel 7 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

3.2. Wat betreft de KIOSK-verkoopsagenten die deze functie zullen uitoefenen ten vroegste op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, maar niet wegens een definitieve ongeschiktheid, zijn de conventionele bepalingen, in het bijzonder die met betrekking tot de promoties, de mutaties en de vlakke loopbaan, van toepassing.

Art. 4. Statuut

Sinds 1 januari 2014 vallen de KIOSK-verkoopsagenten onder het bediendestatuut.

Art. 5. Evolutie van de functie

De omschrijving van de functie van KIOSK-verkoopsagent, en dus de lijst met de taken die door de functiehouders uitgevoerd worden, is het voorwerp geweest van besprekingen en een validatie tussen de partijen. De functie wordt gewogen in klasse 4b, hetzij de eerste klasse van de bediende-functies die opgelijst zijn in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 met betrekking tot principes van de functieclassificatie (registratienr. 80.158/CO/328.03).

Deze nieuwe weging is van toepassing vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

6.2. Bijzondere modaliteiten voor de werknemers die de functie van KIOSK-verkoopsagent zullen uitoefenen na de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst :

6.2.1. Proces voor toegang en selectie van toepassing vanaf de datum van ondertekening van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst :

a) Wanneer er een functie van KIOSK-verkoopsagent vrijkomt, zal deze, rekening houdend met de wil om definitief ongeschikt verklaarde werknemers die beschikken over de nodige competenties voorrang te geven, gedurende 6 kalenderweken uitsluitend opengesteld worden voor de definitief ongeschikt verklaarde werknemers.

Opmerking : De notie van "definitief ongeschikt verklaarde werknemers" verwijst zowel naar de werknemers die aan de voorrangscriteria voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2006 met betrekking tot de reconversieregels in geval van medische ongeschiktheid (registratienr. 92.152/CO/328.03) beantwoorden als naar degenen die er niet aan beantwoorden. De kandidaten van de eerste categorie zullen met voorrang behandeld worden.

Het begin van de selectieprocedure zal duidelijk meegedeeld worden door de directie.



Het selectieproces zal dan bestaan uit twee gesprekken : één met de dienst "Recruitment" en één met de betrokken verantwoordelijken (Director Sales en/of Retail Manager en/of Manager BOOTIK/KIOSK).

Indien nodig zal deze praktijk binnen dit en een jaar door de partijen geëvalueerd worden;

b) Na deze periode van 6 weken zal de vacante functie van KIOSK-verkoopsagent, indien deze niet ingevuld werd, uitsluitend opengesteld worden voor de kandidaten die geen definitief ongeschikt verklaarde werknemers zijn.

Voor deze kandidaten is de selectieprocedure de volgende : een gesprek met de dienst "Recruitment", tests (redeneervermogen, logisch denkvermogen, taaltest), een gesprek met de betrokken verantwoordelijken en een assessmentcenter.

Art. 14. Opheffing van de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomsten
De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heft de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten op :

- Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functie van KIOSK-verkoopsagent van 27 november 2013 (registratienr. : 118.584/CO/328.03);
- Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de functie van KIOSK-verkoopsagent van 16 december 2015 (registratienr. : 132.042/CO/328.03).

Art. 16. Inwerkingtreding en geldigheidsduur
De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze treedt in werking op de dag van haar ondertekening.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017 (140.911)
Conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het
Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse
Hoofdstedelijk Gewest (MIVB)**

Preambule

Bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 met betrekking tot de conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (MIVB) (geregistreerd onder het nr. 127.856/CO/328.03 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016), hadden de ondertekenende partijen zich ertoe verbonden één keer per jaar samen te komen om de lijst in bijlage 1 bij de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst te herzien.

Conform deze verbintenis is deze lijst het voorwerp geweest van onderhandelingen en een bijwerking.

Wordt het volgende overeengekomen :



Art. 1. Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op al zijn werknemers, met uitzondering van de werknemers die vallen onder het statuut van directiepersoneel, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

Met "werknemers" wordt bedoeld : het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Art. 2. Voorwerp

Het voorwerp van de onderhavige overeenkomst is de vervanging van bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015, namelijk de "Indicatieve lijst van de functies die als zwaar beroep worden beschouwd", met uitwerking op de datum van ondertekening van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Nieuwe lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB.

Deze beroepen zijn opgenomen in de lijst in bijlage ("Lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB, van kracht vanaf 26 april 2017"). Deze bijlage maakt integraal deel uit van de onderhavige overeenkomst en is van toepassing vanaf de dag van ondertekening van de onderhavige overeenkomst.

De data die in de lijst in bijlage achter elk beroep vermeld zijn, zijn de data waarop de functies erkend werden als zwaar beroep.

Opmerking 1 : Deze erkenningsdatum houdt in dat als aan één van de criteria die vermeld zijn in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 met betrekking tot de conventionele zware beroepen voldaan is in het kader van de uitoefening van een functie vóór de vermelde erkenningsdatum, de periode waarin aan een van de criteria voldaan werd in aanmerking genomen wordt voor de erkenning ervan als zwaar beroep.

Voorbeeld :

Een medewerker wordt benoemd als depotklerk op 1 maart 2000. De functie van depot assistent Tram in de stelplaats van Elsene wordt erkend als zwaar beroep vanaf 24 juni 2005. Aan het criterium van het beroep in opeenvolgende ploegen 24 uur/24, dat bedoeld wordt in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015, wordt echter al voldaan sinds 1 maart 2000. Deze laatste datum zal dus in aanmerking genomen worden voor de berekening van de 25 jaar uitoefening van een zwaar beroep.



Opmerking 2 : Bijlagen 1 en 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 blijven van toepassing voor de periodes waarvoor ze geldig waren, met name :

- Bijlage 1 : van 20 mei 2015 tot 25 april 2017;
- Bijlage 2 : tot 19 mei 2015.

Art. 5. Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag waarop ze ondertekend wordt.

Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

(Bijlage zie onder CAO 80.141.)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 mei 2018 (146.382)
Conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het
Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse
Hoofdstedelijk Gewest (MIVB)**

Preambule

Bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 met betrekking tot de conventionele zware beroepen binnen de onderneming die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (MIVB) (geregistreerd onder het nr. 127856/CO/328.03 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 juli 2016), hadden de ondertekenende partijen zich ertoe verbonden één keer per jaar samen te komen om de lijst in bijlage 1 bij de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst te herzien.

Conform deze verbintenis is deze lijst het voorwerp geweest van onderhandelingen en een bijwerking.

Anderzijds, in het kader van de onderhandelingen, zijn de ondertekenende partijen tevens overeengekomen om de conventionele definitie van "zwaar beroep" te herzien, door één van de criteria van deze definitie aan te passen.

Wordt het volgende overeengekomen :

Artikel 1. Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op al zijn werknemers, met uitzondering van de werknemers die vallen onder het statuut van directiepersoneel, behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

Met "werknemers" wordt bedoeld : het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.



Art. 2. Voorwerp

Het voorwerp van deze overeenkomst is de vervanging van de laatste paragraaf van artikel 4.1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 (nr. 80.141) met betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006 (zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015), alsook van bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015, zoals vervangen door de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017 (geregistreerd onder het nr. 140.911/CO/328.03), met uitwerking op de datum van ondertekening van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 3. Conventionele definitie van de zware beroepen **(Aanpassing zie CAO 80.141 hierboven)**

Art. 4. Nieuwe lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB

Deze beroepen zijn opgenomen in de lijst in bijlage ("Lijst van de functies die als conventioneel zwaar beroep worden beschouwd bij de MIVB, van kracht vanaf 7 mei 2018". Deze bijlage vormt een gecoördineerde versie van de bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 april 2017, maakt integraal deel uit van de onderhavige overeenkomst en is van toepassing vanaf de dag van ondertekening van de onderhavige overeenkomst.

De data die in de lijst in bijlage achter elk beroep vermeld zijn, zijn de data waarop de functie erkend werd als zwaar beroep of verwijderd werd als zwaar beroep.

Opmerking 1 : Deze erkenningsdatum houdt in dat als aan één van de criteria die vermeld zijn in artikel 3 van onderhavige overeenkomst voldaan is in het kader van de uitoefening van een functie vóór de vermelde erkenningsdatum, de periode waarin aan één van de criteria voldaan werd in aanmerking genomen wordt voor de erkenning ervan als zwaar beroep.

Voorbeeld :

Een medewerker wordt benoemd als stelplaatsassistent Tram te Elsene op 1 maart 2000. De functie van stelplaatsassistent Tram in de stelplaats van Elsene wordt erkend als zwaar beroep vanaf 26 april 2017. Aan het criterium van het beroep in opeenvolgende ploegen 24 u/24, dat bedoeld wordt in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt echter al voldaan sinds 1 maart 2000, de datum waarop de medewerker deze functie is beginnen uitoefenen. Deze laatste datum zal dus in aanmerking genomen worden voor de berekening van de 25 jaar uitoefening van een zwaar beroep.

Opmerking 2 : Bijlagen 1 en 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 mei 2015 blijven van toepassing voor de periodes waarvoor ze geldig waren, met name :

- Bijlage 1 : van 20 mei 2015 tot 25 april 2017;
- Bijlage 2 : tot 19 mei 2015.



Art. 6. Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag waarop ze ondertekend wordt. Ze wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

(Aanpassing zie CAO 80.141 hierboven).

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.058)

Principes van de functieclassificatie van de arbeiders

Artikel 1 - Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder fret Paritair Subcomité voor het Stads-en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn werknemers die het arbeidersstatuut hebben.

Voor de toepassing van de onderhavige CAO, wordt met «werknemers» bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Bijgevolg is deze overeenkomst niet van toepassing op de bedienden, de kaderleden en het directiepersoneel van de werkgever.

Bovendien is ze niet van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die afgesloten werd in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings- en inschakelingsprogramma (zoals dat bijvoorbeeld het geval is voor de junior multimodale medewerkers).

Art. 2 - Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft de functieclassificatie van de arbeiders.

In overeenstemming met het Protocol, heeft de begeleidingscommissie de functieclassificatie voorbereid en voorgelegd aan de sociale partners met als doel deze verworvenheden in een of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten op te nemen.

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevat:

- De principes van de functieclassificatie van de arbeiders;
- De modaliteiten in verband met de mededeling van de functieomschrijvingen;
- De beroepsprocedure en de onderhouds-procedure;
- De bepalingen in verband met de inwerkingtreding van de functieclassificatie.

De voorwaarden en de omstandigheden met betrekking tot de toepassing van de classificatie (bijvoorbeeld: de impact op de bezoldiging of de overgangmaatregelen) worden opgenomen in andere collectieve arbeidsovereenkomsten.



1. PRINCIPES

Art. 3 - Classificatiesysteem

Voor het opmaken van de functieclassificatie van de arbeiders wordt gebruik gemaakt van de analytische «Compas 5+2»-methode van Hudson, waarmee de verantwoordelijkheden van een functie kunnen gewogen worden. De functies worden hiervoor geanalyseerd op basis van de volgende criteria:

- a. De technische expertise die vereist is om de functie zelfstandig te kunnen uitoefenen;
- b. De 4 grote competentiegebieden: (i) het beheer van de informatie, (ii) het beheer van de taken, (iii) het beheer van de personen en (iv) het beheer van de interpersoonlijke relaties;
- c. De organisatorische context waarin de functie wordt uitgevoerd;
- d. De bezwarende werkomstandigheden die verbonden zijn aan de uitoefening van de functie.

Het gekozen systeem garandeert de genderneutraliteit.

Art. 4. - De functieomschrijvingen

De functieomschrijvingen bevatten de volgende elementen:

- de titel van de functie;
- de hoofdplicht van de functie (algemeen doel van de functie);
- de plaats van de functie binnen de organisatie;
- de sleuteldomeinen van verantwoordelijkheid van de functie, waaronder de voornaamste activiteiten of opdrachten;
- de technische- en gedragscompetenties die vereist zijn voor de uitoefening van de functie;
- alle elementen die nodig zijn om de criteria van de wegingsmethode te kunnen toepassen (bijvoorbeeld: de bezwarende werkomstandigheden, ...).

De functieomschrijvingen worden genderneutraal opgesteld.

De functieomschrijvingen worden opgesteld door het management, met de ondersteuning van de interne HR-experts,

Opmerking: Met "interne HR-experts" wordt bedoeld de HR Business Partners en de medewerkers van het departement Reward & Performance.

Indien het een nieuwe functie betreft, moet de omschrijving formeel goedgekeurd worden door een representatief panel van functiehouders van de functie.

De omschrijvingen van de nieuwe functies en de functieomschrijvingen die belangrijke wijzigingen hebben ondergaan worden voorgelegd aan de onderhoudscommissie.



Art. 5 - Bepaling van de functieklassen en rangschikking van de functies per klasse
De arbeidersfuncties worden ingedeeld in 4 klassen:

- Klasse1,1
- Klasse1.2
- Klasse1.3
- Klasse1.4

Alle arbeidersfuncties * In gerangschikt in alfabetische volgorde in de classificatiematrix van de arbeidersfuncties.

Opmerking: de "foto" van de classificatiematrix van de arbeidersfuncties geldig op 10/05/2019 bevindt zich in bijlage van de onderhavige CAO.

Art. 7 – Terminologie

In de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst hebben de onderstaande termen de volgende betekenis:

Fase 1: 01/10/2019

Datum van de versturing per post aan iedere functiehouder van een exemplaar van zijn functieomschrijving en de klasse waartoe zijn functie behoort.

Fase 2: 15/10/2019

Officiële publicatiedatum van de functie- omschrijvingen en van de functieklassen op het intranet van de MIVB.

Fase 3: 01/05/2021

Effectieve invoering / effectieve inwerkingtreding van de nieuwe functieclassificatie van de arbeiders.

2. MODALITEITEN IN VERBAND MET DE MEDEDELING VAN DE FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN

Art. 8 - Mededeling van de functie- omschrijvingen aan de werknemers

8.1. Het doel van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is in het bijzonder om twee belangrijke fases van de invoering van de nieuwe functieclassificatie van de arbeiders, namelijk Fases 1 en 2, te voorzien.

8.2. De volgende informatie zal meegedeeld worden aan iedere werknemer:

- Zijn functieomschrijving;
- De Klasse waartoe zijn functie behoort;
- De beroepsprocedure,



8.3. Op de datum van fase 2, zal de meeste recente officiële versie van elke functieomschrijving door alle werknemers kunnen geraadpleegd worden op het intranet van de MIVB, De functieomschrijvingen zullen er in alfabetische volgorde meegedeeld worden samen met hun functieklasse.

8.4. Bij het onderhoud van deze functieclassificatie van de arbeiders (invoering van nieuwe functies of verandering van bestaande functies), zullen de nieuwe of aangepaste functieomschrijvingen gepubliceerd worden op het intranet van de MIVB.

3. BEROEPSPROCEDURE

Art. 9 - Beroepsprocedure

9.1. In overeenstemming met artikel 8 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, zullen de werknemers in Fase 1 en 2 geïnformeerd worden over hun functieomschrijving en over de klasse waartoe hun functie behoort.

4. INWERKINGTREDING VAN DE NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIE VAN DE ARBEIDERS

Art. 10 - Inwerkingtreding van de nieuwe functieclassificatie van de arbeiders (Fase 3)

De nieuwe functieclassificatie van de arbeiders zal in werking treden vanaf Fase 3, Ze zal slechts vanaf deze datum effectief zijn (en dus niet in Fase 1 of 2 noch bij de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).

Het doel van Fase 1 en 2 (mededeling van de functieomschrijvingen en -klassen) is om aan alle betrokken werknemers de kans te geven na te gaan of hun nieuwe classificatie correct is en eventueel beroep aan te tekenen als ze dat nodig achten, voordat het nieuwe systeem effectief in werking treedt (Fase 3).

De Partijen erkennen duidelijk en uitdrukkelijk dat er bij de inwerkingtreding van deze nieuwe functieclassificatie geen enkele terugwerkende kracht zal toegepast worden voor Fase 3.

Indien de beroepsprocedure(s) niet zou(den) afgerond zijn tegen Fase 3, dan zal elk verschillend gevolg hiervan met terugwerkende kracht toegepast worden vanaf Fase 3 (en niet vanaf Fase 1 noch vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst).



6. SLOTBEPALINGEN

Art. 13- Vervanging van de bestaande teksten

Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor de werknemers bedoeld in het toepassingsveld van de onderhavige CAO. Het betreft in het bijzonder de volgende reeds bestaande teksten:

- Artikel 11, 12.1. en bijlage 4 van de CAO van 2 juli 2003 — sociale programmatie 2003- 2004 (geregistreerd onder het nummer 78.431/co/328.03);
- De CAO van 17 december 2004 met betrekking tot de functiebeschrijving van het rijdend personeel (geregistreerd onder het nummer 92153/co/328.03) ;
- De CAO van 15 maart 2005 met betrekking tot principes van de functieclassificatie (geregistreerd onder het nummer 80158/co/328.03);
- De CAO van 3 april 2014 met betrekking tot de gecoördineerde versie van de functie- classificatie (geregistreerd onder het nummer: 123.958/328.03).

Art. 15 - inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de dag van zijn ondertekening. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Er wordt verduidelijkt dat deze inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet de inwerkingtreding van de nieuwe functieclassificatie op deze zelfde datum met zich meebrengt. Deze zal immers pas in werking treden in Fase 3.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.059)

Aanpassing van het statuut en het bezoldigingssysteem van de houders van de functies «Brigadier» en «Monitor-Instructeur».

Artikel 1- Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en in het bijzonder op zijn werknemers in de functie van «Brigadier» of «Monitor-Instructeur», met uitsluiting van iedere andere werknemer.

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

Art. 2 - Voorwerp

Het voorwerp van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is de aanpassing van het statuut en het bezoldigingssysteem van de houders van de functies «Brigadier» en «Monitor-Instructeur».

Art. 3 - Overgangsmaatregelen

Voor de «Brigadiers» en «Monitors-instructeurs» die de functie al uitoefenen op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige CAO vormen de maatregelen



die genomen worden in het kader van de onderhavige overeenkomst geen promotie, noch een uitbreiding, noch een herpositionering in de zin van de geldende conventionele bepalingen,

Bijgevolg bepalen de hierna omschreven bijzondere bepalingen de impact van de aanpassing van het statuut en van het bezoldigingssysteem op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige overeenkomst.

Art. 4 - Arbeiders•-bediendestatuut

Vanaf 01/06/2020 vallen de «Brigadiers» en de «Monitors- Instructeurs» onder het bediendestatuut.

Art. 5 - Evolutie van de functie

5.1. De functieomschrijvingen van de functies «Brigadier» en «Monitor-Instructeur», en dus de taken die door de functie- houders uitgevoerd worden, werden door de partijen besproken en goedgekeurd. Beide functies zijn gewogen in klasse 5.

Deze nieuwe weging is van toepassing vanaf 01/06/2020.
(Opmerking.' Gezien de weging in klasse 5, zijn de modaliteiten van het gradensysteem niet meer van toepassing).

5.2. Voor de «Brigadiers» en «Monitors-instructeurs» die in functie zijn op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige CAO, en voor zover het op individuele basis nodig zou blijken, zal de werkgever een competentiebalans en eventueel een ontwikkelingsplan voorzien.

Het doel is om de werknemer zo goed mogelijk te begeleiden bij de evolutie van de functie en ervoor te zorgen dat de door de werknemer verworven competenties en de noden van de uitgeoefende functie optimaal op elkaar afgestemd zijn.

Art. 6 - Bijzondere modaliteiten voor de werknemers in functie op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige CAO

6.1. Modaliteiten voor toegang tot de loonschalen E05xx (zie bijlage 1):

a) Op 01/06/2020 gaan de «Brigadiers» over van de loonschalen 21.xx naar de loonschalen E05xx — volgens de volgende modaliteiten:

- het maandelijks baremaloon dat van toepassing is op 31/05/2020 wordt met 5% verhoogd;
- vervolgens worden de premie van sociale programmatie, de premie van brigadier en, in voorkomend geval, de haard- of standplaatstoelage toegevoegd;

ten slotte wordt het totale berekende bedrag, op datum van 01/06/2020, gepositioneerd in de loon- schalen E05xx op de eerste trap waarvan de waarde ten minste gelijk is aan fret totale berekende bedrag, rekening houdend met een voldoende mogelijkheid om te evolueren volgens anciënniteit tot de volgende stap in de vlakke loopbaan.



Ter verduidelijking: de bovenvermelde premies / toelages worden opgenomen in de nieuwe bezoldiging en zijn dus niet meer verschuldigd.

Het nieuwe baremaloon dat uit deze berekening voortvloeit, is in ieder geval beperkt tot het maximum van het barema E0540.

b) Op 01/06/2020 gaan de «Monitors-instructeurs» over van de loonschalen 1.X8 en 1.X9 naar de loonschalen E05xx volgens de volgende modaliteiten:

het maandelijks baremaloon dat van toepassing is op 31/05/2020 wordt met 5% verhoogd; in voorkomend geval wordt de haard- of standplaats- toelage toegevoegd;

ten slotte wordt het totale berekende bedrag, op datum van 01/06/2020, gepositioneerd in de loonschalen E05xx op de eerste trap waarvan de waarde ten minste gelijk is aan het totale berekende bedrag, rekening houdend met een voldoende mogelijkheid om te evolueren volgens ancienniteit tot de volgende stap in de vlakke loopbaan.

Ter verduidelijking: de bovenvermelde toelage wordt opgenomen in de nieuwe bezoldiging en is dus niet meer verschuldigd.

Het nieuwe baremaloon dat uit deze berekening voortvloeit, is in ieder geval beperkt tot het maximum van het barema E0540.

Art. 10 - Vervanging van de bestaande teksten

EU schriftelijk of stilzwijgend akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen wordt in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige CAO, voor de werknemers bedoeld in het toepassingsveld van de onderhavige CAO.

Art. 12 - Inwerkingtreding en geldigheidsduur

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 01/06/2020.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.060) Specifieke functies

Artikel 1 – Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en in het bijzonder op zijn werknemers die de functies van ((Onderhoudsagent Metzo Bestuurder), (Agent Onderhoud en Depannage Metzo - Bestuurder» en ((Agent Metzo)) uitoefenen, met uitsluiting van de werknemers die enige andere functie uitoefenen.

Voor de toepassing van de onderhavige CAO wordt met ((werknemers)) bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.



Art. 2 – Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft het maandelijks supplement dat toegekend wordt aan de werknemers die de functies van ((Onderhoudsagent Metro Bestuurder», (Agent Onderhoud en Depannage Metro - Bestuurder» en ((Agent Metzoo» uitoefenen.

Art. 4- Begunstigden

4,1. Het «maandelijks supplement onderhoud -(depannage) - bestuurder» wordt toegekend aan de werknemer die de functie van «Onderhoudsagent Metro - Bestuurder» uitoefent en aan de werknemer die de functie van (Agent Onderhoud en Depannage Metro - Bestuurder» uitoefent.

Om recht te hebben op het «maandelijks supplement onderhoud - (depannage) bestuurder» moet de werknemer geslaagd zijn voor de rijscholing.

4.2 Het «maandelijks supplement metzo» wordt toegekend aan de werknemer die de functie (Agent Metzoo» uitoefent,

Art. 5 - Waarde van de maandelijks supplementen

5.1. Het «maandelijks supplement onderhoud (depannage) — bestuurder» stemt overeen met 4%. Dit maandelijks supplement van 4% wordt toegepast op de waarde van de trap in het barema zoals vermeld in de Barematabel.

5,2. Het «maandelijks supplement metzo» bedraagt 179,40 € (waarde op 01/10/2018).

SLOTBEPALINGEN

Art. 6 - Vervanging van de bestaande teksten

Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in ondedinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige overeenkomst, voor de werknemers bedoeld in het toepassingsveld van de onderhavige CAO.

Art. 8 - Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/05/2021. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.061)

De overgangmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is voor 01/05/2021

Artikel 1 — Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels



Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn werknemers die het arbeidersstatuut hebben en die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021.

Voor de toepassing van de huidige CAO wordt met ((werknemers) bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Bijgevolg is ze niet van toepassing op de bedienden, de kaderleden en het directiepersoneel van de werkgever.

Bovendien is ze niet van toepassing op:

De werknemers in de functie van "Brigadier" of "Monitor-instructeur" (cf. CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de functies "Brigadier" en "Monitor-Instructeur").

De werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die afgesloten werd in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings- en inschakelingsprogramma (zoals dat bijvoorbeeld het geval is voor de junior multimodale medewerkers).

Art. 2 – Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft de principes en de modaliteiten voor het beheer van de overgangsmaatregelen die van toepassing zijn op de werknemers die reeds in dienst zijn vóór de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem.

Art. 3 – Definities

De in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gebruikte termen worden als volgt gedefinieerd (cf. "De Overeenkomst"):

3.1 . ((Oud bezoldigingssysteem»: het systeem van kracht tot en met 30/04/2021.

3.2 (Bezoldigingssysteem): het systeem dat het mogelijk maakt de maandelijkse brutobezoldiging van een werknemer te bepalen.

Opmerking: het betreft het "nieuwe" bezoldigingssysteem dat van kracht is vanaf 01/05/2021.

3.3. (Maandelijkse brutobezoldiging»: de maandelijkse brutobezoldiging bestaat uit het maandelijks baremaloon dat overeenstemt met de trap in het barema en, in voorkomend geval, de maandelijkse supplementen.

3.4, (Barematabel: de tabel die op de horizontale as de barema's A tot Q bevat en op de verticale as de trappen 0 tot 35, met de overeenstemmende waarde van het maandelijks bruto baremaloon.

3.5. «Barema»: elke kolom van A tot Q in de barematabel is een barema. Elk barema bevat een bepaald aantal trappen (36 trappen, van trap 0 tot trap 35).



3.6. (Trap»: een trap staat voor beroepservaring. Elke trap stemt overeen met een waarde van het maandelijks baremaloon.

BASISPRINCIPES

Art. 4 - Alle overgangsmaatregelen vervat in de "Loopbaangarantie".
De overgangsmaatregelen omvatten (onder voorbehoud van de modaliteiten die vermeld zijn in de hoofdstukken II, III en IV):

Een algemene loopbaangarantie met betrekking tot het baremaloon die de werknemers, voor de volledige resterende periode van hun loopbaan, d.w.z. tussen 01/05/2021, de datum van de inwerkingtreding van het nieuwe systeem, en de datum van hun vertrek met wettelijk rustpensioen, verzekert van een totaal bruto baremaloon dat ten minste gelijk is aan het totale bruto baremaloon dat ze ontvangen zouden hebben op basis van de conventionele modaliteiten die van toepassing zouden geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem.

Een bijzondere loopbaangarantie die garandeert dat het maandelijks bruto baremaloon dat op het moment van het vertrek met wettelijk rustpensioen gebruikt za' worden voor de berekening van de rente van het extrawettelijk pensioenplan ten minste gelijk zal zijn aan het bedrag dat voorzien is op basis van de conventionele modaliteiten die van toepassing zouden geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem.

In voorkomend geval, een forfaitaire compensatie die voorzien is naar aanleiding van de afschaffing van bepaalde premies in overeenstemming met de "CAO premies".

Ter compensatie van de gevolgen die verbonden zijn aan de invoering van 1 mei als vaste datum voor de barema-evolutie, wordt er ten slotte gegarandeerd dat elke werknemer op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem ten minste 10 euro bruto per maand (voor een voltijdse tewerkstelling) meer za' krijgen in vergelijking met het laatste bruto baremaloon dat van toepassing zou geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem, Het referentiepunt voor het bruto baremaloon is het loon dat de werknemer zou gekregen hebben op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem.

Art. 6 - Overgang van de werknemer naar het bezoldigingssysteem
In overeenstemming met "De overeenkomst", stapt de werknemer over naar het nieuwe bezoldigingssysteem. Al de volgende elementen samen bepalen het maandelijks brutoloon (berekening op basis van een voltijdse tewerkstelling) bij aanvang in het nieuwe bezoldigingssysteem.

6.1. Bepaling van de vlakke loopbaan op het moment van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem.



Op de datum van de inwerkingtreding (01/05/2021), wordt de werknemer gepositioneerd in de vlakke loopbaan die verbonden is aan zijn functieklasse,

6.2. Bepaling van de trap op het moment van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem

In principe, gebeurt de positionering volgens trap, d.w.z. dat het baremaloon van de werknemer gepositioneerd wordt op de trap die overeenstemt met de trap die van toepassing zou geweest zijn op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem.

Als het totaal van het maandelijks brutoloon (waarde op basis van de barematabel en de maandelijks supplementen die van toepassing zijn) evenwel het totaal van het maandelijks brutoloon dat van toepassing zou geweest zijn in het oud bezoldigingssysteem op 01/05/2021 overschrijdt (met inbegrip van de hard- of standplaatstoelage en, voorkomend geval, de forfaitaire compensatie voor bepaalde premies) met meer dan 10%, dan wordt de trap van plaatsing in het nieuwe systeem verlaagd tot de trap die het totale verschil beperkt tot maximum 10%.

Van op de trap die bepaald werd volgens de modaliteiten van de onderhavige CAO, wordt de barema-evolutie (d.w.z. de jaarlijkse stijging en de periodieke stijging) normaal voortgezet volgens de modaliteiten van "De Overeenkomst".

6.3. Bepaling van de maandelijks bruto, bezoldiging bij aanvang.

De combinatie van de vlakke loopbaan en de trap bepaalt het bedrag van het baremaloon dat van toepassing is.

In voorkomend geval moeten de maandelijks supplementen daar nog aan toegevoegd worden.

Art. 10 - De globale compensatie met betrekking tot de toepassing van de baremaevolutie op 1 mei.

In het nieuwe bezoldigingssysteem zal het maandelijks baremaloon van alle werknemers evolueren op 1 mei. De bezoldiging zal dus niet meer in de barema's evolueren op de verjaardatum van de gebeurtenis die recht geeft op de verhoging (cf. het oude bezoldigingssysteem).

Om de gevolgen van deze verandering compenseren, zal er gegarandeerd worden dat elke werknemer op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe bezoldigingssysteem ten minste 10 euro bruto per maand (voor een voltijdse tewerkstelling) meer zal krijgen.

Praktisch: als de maandelijks brutobezoldiging in het nieuwe systeem niet ten minste gelijk is aan de baremabezoldiging die van toepassing zou geweest zijn op 01/05/2021 in het oud bezoldigingssysteem (met inbegrip van de hard- of standplaatstoelage, en in voorkomend geval de andere te compenseren premies in overeenstemming met de "CAO premies") vermeerderd met 10 euro, dan zal het bedrag dat nodig is om het verschil aan te vullen bij de inwerkingtreding van het



nieuwe systeem toegevoegd worden aan de individuele berekening van de overgangsmaatregelen van elke werknemer.

SLOTBEPALINGEN

Art. 15 - Vervanging van de bestaande teksten

Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige overeenkomst.

Art. 17 – inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/05/2021. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2019 (154.062) Invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut

Artikel 1 — Toepassingsveld

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt en op al zijn werknemers die het arbeidersstatuut hebben. Voor de toepassing van de onderhavige CAO, wordt met «(werknemers» bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Bijgevolg is ze niet van toepassing op de bedienden, de kaderleden en het directiepersoneel van de werkgever.

Bovendien is ze niet van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die afgesloten werd in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings- en inschakelingsprogramma (zoals dat bijvoorbeeld het geval is voor de junior multimodale medewerkers).

Art. 2 — Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft het nieuwe bezoldigingssysteem met betrekking tot de functieclassificatie van de werknemers met arbeidersstatuut.

Art. 3 – Definities

De in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gebruikte termen worden als volgt gedefinieerd:

3.1. «Bezoldigingssysteem»: het systeem dat het mogelijk maakt de maandelijkse brutobezoldiging van een werknemer te bepalen.



3.2. “Maandelijkse brutobezoldiging»: de maandelijkse brutobezoldiging bestaat uit het maandelijks baremaloon dat overeenstemt met de trap in het barema en, in voorkomend geval, de maandelijkse supplementen.

3.3. “Barematabel” : de tabel die op de horizontale as de barema's A tot Q bevat en op de verticale as de trappen 0 tot 35, met de overeenstemmende waarden van het maandelijks bruto baremaloon.

3.4. “Barema”: elke kolom van A tot Q in de barematabel is een barema. Elk barema bevat een bepaald aantal trappen (36 trappen, van trap 0 tot trap 35).

3.5. “Trap»: een trap staat voor beroepservaring. Elke trap stemt overeen met een waarde van het maandelijks baremaloon.

3.6. “Barema-evolutie»: vindt plaats op 1 mei en bestaat zowel uit de jaarlijkse stijging op basis van verworven beroepservaring als de periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan.

3.7. “Loopbaanstap”: stemt overeen met de overgang van een loonschaal naar de volgende in het kader van de vlakke loopbaan.

3.8. “Vlakke loopbaan»: het geheel van de loopbaanstappen in elke functieklasse, dewelke gekoppeld zijn aan een evaluatieprocedure,

3,9, “Loonschaal”: een geheel van meerdere opeenvolgende trappen in een barema.

3.10. “Vaste trap»: de vaste trappen 3, 8, 13 en 23,

3.11. “Maandelijks supplement” : een bruto supplement dat maandelijks aan het baremaloon toegevoegd wordt,

3.12. (Beheersingssupplement»: een maandelijks supplement dat toegepast wordt op voorwaarde dat de werknemer alle specifieke competenties voor de volledige uitoefening van een functie beheerst (hierna genoemd beheersingscompetenties») op voorwaarde dat hij deze competenties effectief gebruikt,

3.13. “Functioneel beheersingssupplement”: een maandelijks supplement dat gekoppeld is aan het slagen voor een intern taalexamen bij de MIVB (cf. taalplan "taalttest") alsook aan het effectieve gebruik van de tweede taal door de werknemer in het kader van zijn prestaties.

I. INVOERING VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Art. 4 - Klassen en functies

In overeenstemming met artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie van de arbeiders, worden de functies van de werknemers ingedeeld in 4 klassen:



- Klasse 1,1
- Klasse 1.2
- Klasse 1,3
- Klasse 1.4

II. DE VLAKKE LOOPBAAN

Art. 5 - De barematabel

5.1. De barematabel bevat de vlakke loopbaan die eigen is aan de functieklassen 1.1 1.2 1.3 en 1.4. De barematabel is toegevoegd in bijlage 1 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Aan elke functieklasse is een vlakke loopbaan verbonden, met name:

- Vlakke loopbaan 1.1 voor alle functies in klasse 1.1;
- Vlakke loopbaan 1.2 voor alle functies in klasse 1.2;
- Vlakke loopbaan 1,3 voor alle functies in klasse 1.3;
- Vlakke loopbaan 1.4 voor alle functies in klasse 1.4.

5,2. Elke vlakke loopbaan bestaat uit 5 loonschalen die, uitgaande van de vaste trappen, begrensd zijn als volgt:

- van trap 0 tot en met 2;
- van trap 3 tot en met 7;
- van trap 8 tot en met 12;
- van trap 13 tot en met 22;
- van trap 23 tot en met 35,

Art. 6 De barema•evolutie op 1 mei

6.1. De barema-evolutie vindt plaats op 1 mei en bestaat zowel uit de stijging op basis van verworven beroepservaring als uit de periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan.

Commentaar: Bijlage 2 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevat een illustratie van de mogelijke stijgingen.

6.2. Jaarlijks wordt op 1 mei de stijging van trap naar trap toegepast.

6.3. Periodiek wordt op 1 mei een loopbaanstap toegepast op de vaste trappen volgens de modaliteiten die voorzien zijn in de artikels 6,4, 6,5, en 6.8.

6.4. De periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan tussen de loonschalen van de functieklasse vindt in principe plaats, na een positieve evaluatie, op de vaste trappen van de barematabel,



6.5. In voorkomend geval vindt de loopbaanstap plaats op hetzelfde moment als de stijging van trap naar trap. In dat geval worden beide stijgingen samen toegepast (dus zowel van trap naar trap als van een loonschaal naar de volgende),

6.6. De werknemer zal geëvalueerd worden volgens de conventionele modaliteiten die vastgelegd zijn in de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de evaluaties van het arbeiderspersoneel in het kader van hun vlakke loopbaan,

6.7. In geval van een negatieve evaluatie vindt de voorziene loopbaanstap niet plaats op de vaste trap en moet er tijdens de volgende evaluatiecyclus een nieuwe evaluatie uitgevoerd worden volgens de conventionele modaliteiten. De jaarlijkse stijging op basis van ervaring zal dan voortgezet worden in het barema dat van toepassing is. Zodra de werknemer een positieve evaluatie krijgt, vindt de loopbaanstap plaats op de volgende 1 mei en dit samen met de jaarlijkse stijging op basis van ervaring (dus zowel van trap naar trap als van een loonschaal naar de volgende).

6.8. Indien, bij gebrek aan voldoende elementen wegens de afwezigheid van de geëvalueerde, de evaluator meent geen positieve beslissing te kunnen nemen (cf. CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de evaluaties van het arbeiderspersoneel in het kader van hun vlakke loopbaan, art. 8) zal de loopbaanstap van een werknemer die afwezig is in de periode die voorzien is voor de evaluatie in overeenstemming met de conventionele modaliteiten uitgesteld worden. De jaarlijkse stijging op basis van ervaring zal dan voortgezet worden in het lopende barema. Zodra de werknemer een positieve evaluatie krijgt, wordt de stijging van een loonschaal naar de volgende voortgezet, zonder terugwerkende kracht, volgens de modaliteiten die voorzien zijn in de artikels 6.5 6.6 en 6.7.

6.9. Vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de periodes van deeltijdse tewerkstelling gelijkgesteld met de periodes van voltijdse tewerkstelling voor de evolutie van het maandelijks baremaloon van de werknemer. Het bedrag van het maandelijks baremaloon zal betaald worden met inachtneming van het deeltijds arbeidsstelsel.

III. LOONIMPACT VAN EEN DEFINITIEVE VERANDERING VAN FUNCTIE EN/OF FUNCTIEKLASSE

Art. 7 Impact op de maandelijks brutobezoldiging

7.1. Iedere werknemer is verbonden aan een functie die zich in een functieklasse bevindt. Elke functieklasse is gekoppeld aan een vlakke loopbaan. De wegingselementen en de interne mobiliteit kunnen dus een impact hebben op de maandelijks brutobezoldiging van de werknemer.

7.2. Zodra de werknemer een functie in een andere klasse opneemt, wordt het baremaloon aangepast aan de trap in de overeenstemmende loonschaal van de nieuwe functie. De aanpassing van het maandelijks baremaloon stemt overeen met



het verschil tussen de waarde van de trap in de loonschaal van de nieuwe klasse en de waarde van de trap in de loonschaal van de vorige klasse, dus véér zijn verandering van klasse.

7.3. In geval van verandering van functie binnen dezelfde klasse blijven het baremaloon en de trap onveranderd.

7.4. De vlakke loopbaan wordt normaal voortgezet volgens de regels die voorzien zijn in hoofdstuk II.

7.5. Zodra de werknemer de nieuwe functie opneemt en/of de nieuwe klasse krijgt, worden de maandelijkse supplementen aangepast aan de nieuwe functie of de nieuwe klasse en zijn ze van toepassing voor de betrokken werknemer, Verder volgen de supplementen de regels die voorzien zijn in hoofdstuk IV.

Art. 8 - Impact op de Loopbaangarantie

Zodra de werknemer de nieuwe functie opneemt en/of de nieuwe klasse krijgt, wordt de toekenning van de "Loopbaangarantie" aangepast volgens de regels van de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is voor 01/05/2021.

Art. 9 - Specifieke bepalingen in geval van medische ongeschiktheid

De loonimpact voor werknemers die definitief aangesteld worden in een andere functie en/of klasse als gevolg van een definitieve medische ongeschiktheid wordt geregeld in bijlage 4 bij de onderhavige CAO.

Gedurende de periode van tijdelijke aanstelling behoudt de werknemer zijn statuut en loonvoorwaarden zoals van toepassing in de functie waarvoor hij tijdelijk ongeschikt verklaard werd (cf. art. 6,1. van de CAO van 07/05/2018 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid).

IV. DE SUPPLEMENTEN

Er bestaan vijf (5) supplementen:

- Het beheersingssupplement (zoals voorzien in artikel 10 van de onderhavige CAO);
- Het functioneel beheersingssupplement (zoals voorzien in artikel 10 van de onderhavige CAO);
- Het maandelijks supplement onderhoud (depannage) bestuurder (zoals voorzien door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot specifieke functies);
- Het maandelijks supplement metzo) (zoals voorzien door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot specifieke functies);
- Het ((Loopbaangarantie)-supplement (zoals voorzien in de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmatregelen in het kader van de invoering van



een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021).

Het beheersingssupplement, het functioneel beheersingssupplement, het supplement onderhoud (dépannage) - bestuurder) en het supplement « metzo hangen rechtstreeks af, en dit in alle gevallen, van de functie en de functieklaſse van de werknemer.

Art. 10 - Het beheersingssupplement en het functioneel beheersingssupplement
10.1. Om elke werknemer aan te moedigen de beheersingscompetenties die voldoen aan de in artikel 10,3 bepaalde criteria zo vroeg mogelijk in zijn loopbaan te verwerven, wordt hem een beheersingssupplement toegekend zodra hij over al deze competenties beschikt.

10.2. De onderhoudscommissie neemt kennis van de functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald werden. De lijst van deze functies is toegevoegd in bijlage 3 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

10.3. De beheersingscompetenties die bedoeld zijn in artikel 10.1 moeten aan de volgende criteria voldoen:

- De competentie betreft technische kennis of een algemene vaardigheid;
- De competentie is in geen geval een gedragscompetentie;
- De competentie is objectief meetbaar met een binaire evaluatie (geslaagd/niet-geslaagd);
- De competentie kan verworven worden buiten de MIVB en heeft een marktwaarde;
- De competentie is van toepassing op alle functiehouders van eenzelfde functie, zonder onderscheid.

Opmerking: het gaat bijvoorbeeld over de beheersing van de tweede taal (Frans of Nederlands - aangetoond door een Selor-test) en/of het slagen voor het examen voor een rijbewijs C.

10.4 Voor dezelfde functie kunnen meerdere beheersingscompetenties bepaald worden.

Als de functie meerdere beheersingscompetenties vereist, zal het supplement maandelijks betaald worden zodra de werknemer over alle beoogde competenties beschikt, Het beheersingssupplement wordt slechts één keer toegekend ongeacht het aantal beheersingscompetenties dat werd bepaald.

10,5, Het beheersingssupplement wordt automatisch toegekend aan de werknemers in functies waarvoor geen enkele beheersingscompetentie werd bepaald.



10.6. De waarde van het bruto maandelijks beheersingssupplement hangt af van de functieklasse waarin de werknemer is aangesteld:

- Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1,4 en 1,3 bedraagt het beheersingssupplement € 100,00;
- Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1.2 en bedraagt het beheersingssupplement € 60,00.

10.7. De waarde van het bruto maandelijks beheersingssupplement wordt verdubbeld vanaf de vaste trap 23.

- Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1 14 en 1,3, bedraagt het beheersingssupplement € 200,00;
- Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1,2 en , bedraagt het beheersingssupplement € 120,00.

10.8. De hierboven vermelde waarden van het beheersingssupplement zijn op voltijdse basis, In geval van deeltijdse tewerkstelling zal het bedrag van het beheersingssupplement betaald worden rekening houdend met het arbeidsstelsel.

10.9. Om de werknemers aan te moedigen in het verwerven van talenkennis, wil de MIVB aan de functiehouders van een functie waarvoor taalbeheersingscompetenties vereist zijn de mogelijkheid bieden om, buiten de door Selor georganiseerde examens, een functionele beheersing van een basisniveau aan te tonen, wat een tussenstap is naar het door Selor vereiste niveau.

Er zal een functioneel beheersingssupplement betaald worden aan de functiehouders van een functie waarvoor taalbeheersingscompetenties vereist zijn voor zover ze kunnen aantonen dat ze geslaagd zijn voor een intern taalexamen bij de MIVB (z "taaltest") en zolang ze een functie blijven uitoefenen waarvan taalbeheersingscompetenties vereist zijn, Dit veronderstelt ook het gebruik van deze competentie bij de uitoefening van de functie.

Het functioneel beheersingssupplement zal betaald worden tot wanneer de functiehouders de bewijzen aanlevert die aantonen dat hij alle voor de functie vereiste competenties beheerst. Bijgevolg zal het functioneel beheersingssupplement niet meer betaald worden zodra het beheersingssupplement wordt betaald, aangezien deze beide supplementen niet cumuleerbaar zijn.

Het functioneel beheersingssupplement zal € 40,00 bruto bedragen voor een voltijdse tewerkstelling, Het zal verdubbeld worden op trap 23. In geval van deeltijdse tewerkstelling zal het bedrag van het functioneel beheersingssupplement betaald worden met inachtneming van het arbeidsstelsel.



De praktische modaliteiten van dit examen (niveau, functionele inhoud, maar ook van de door de MIVB aangewende middelen ter voorbereiding hiervan zullen bepaald worden in een intern taalplan van de MIVB.

10.10. De werknemer dient het bewijs aan te leveren van de verwerving van de beheersingscompetentie(s) waarover hij moet beschikken, De werknemer zal recht hebben op zijn beheersingssupplement vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het indienen van het bewijs.

10.11. Het behoud van het (functioneel) beheersingssupplement hangt af van het effectieve gebruik van de tweede taal door de werknemer in het kader van zijn prestaties.

V. MODALITEITEN VAN TOEPASSING OP DE WERKNEMERS DIE IN DIENST GETREDEN ZIJN VANAF 01/05/2021

Art. 11 - Het baremaloon bij de aanwerving

11.1. Voor de werknemer die in dienst getreden is vanaf 01/05/2021 is het in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bezoldigingssysteem van toepassing.

11.2. Het baremaloon bij indiensttreding van een werknemer die van buiten de MIVB komt wordt vastgesteld volgens zijn functieklasse.

Commentaar: om een positionering te verzekeren die coherent is ten opzichte van de arbeidsmarkt, kan de dienst Recruitment, voor bepaalde functies, rekening houden met de eerdere ervaring van de werknemer om de trap bij aanwerving te bepalen. Bij de analyse zal ook rekening gehouden worden met de impact die een dergelijke beslissing kan hebben op de interne transversale billijkheidselementen.

VI. MODALITEITEN VAN TOEPASSING OP DE WERKNEMERS DIE IN DIENSTGETREDEN ZIJN VOOR 01/05/2021

Art.12 - Bepaling van de maandelijkse bruto. Bezoldiging

12.1. Alle werknemers die op 30/04/2021 in dienst zijn zullen overstappen naar het nieuwe bezoldigingssysteem in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen. De overstap naar het nieuwe bezoldigingssysteem is verplicht en onomkeerbaar.

12.2. Het maandelijks baremaloon van de werknemers die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021 wordt bepaald in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen.



12.3. In voorkomend geval, wordt het beheersingssupplement toegepast in overeenstemming met artikel 10, met dien verstande dat de werknemer die op 30/04/2021 is aangesteld in een functie die enkel het slagen voor het examen voor een rijbewijs C vereist, automatisch recht heeft op dit supplement.

Art. 13 - De barema•evolutie

De werknemers die in dienst getreden zijn voor 01/05/2021 en op deze datum overgestapt zijn naar het nieuwe bezoldigingssysteem, zullen evolueren in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in artikel 6.

VII. HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE

Art. 14 - Haard- en standplaatstoelage

De haard- of standplaatstoelage zal niet meer toegekend worden, noch aan de werknemers die in dienst getreden zijn voor 01/05/2021, noch aan de werknemers die in dienst getreden zijn vanaf deze datum.

Commentaar: Met deze toelages werd rekening gehouden bij het opstellen van de Barematabel, toegevoegd in bijlage 1 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

IX. SLOTBEPALINGEN

Art. 16 - Vervanging van de bestaande teksten

Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor de werknemers die binnen het toepassingsveld van de onderhavige CAO vallen. Het betreft in het bijzonder de volgende reeds bestaande teksten: Art.4.1 4.2 en 5 van CAO 78431; Art. 6.3 de la CAO 80141; CCT 92157 et annex 3 van CAO 146381.

Art. 18 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/05/2021. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur,

Bijlagen



Tableau des barèmes - Barametabel

v. 20181001

Ech/Bar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
0	2.215,45	2.248,68	2.282,41	2.316,65	2.351,40	2.386,67	2.422,47	2.458,81	2.495,69	2.533,12	2.571,12	2.609,69	2.648,83	2.688,56	2.728,89	2.769,83	2.811,37
1	2.226,53	2.259,99	2.293,82	2.328,23	2.363,15	2.398,60	2.434,58	2.471,10	2.508,17	2.545,79	2.583,98	2.622,74	2.662,08	2.702,01	2.742,54	2.783,68	2.825,43
2	2.237,66	2.271,22	2.305,29	2.339,87	2.374,97	2.410,60	2.446,75	2.483,46	2.520,71	2.558,52	2.596,90	2.635,85	2.675,39	2.715,52	2.756,25	2.797,59	2.839,56
3	2.248,85	2.282,58	2.316,82	2.351,57	2.386,85	2.422,65	2.458,99	2.495,87	2.533,31	2.571,31	2.609,88	2.649,03	2.688,76	2.729,10	2.770,03	2.811,58	2.853,76
4	2.260,09	2.293,99	2.328,40	2.363,33	2.398,78	2.434,76	2.471,28	2.508,35	2.545,98	2.584,17	2.622,93	2.662,27	2.702,21	2.742,74	2.783,88	2.825,64	2.868,02
5	2.271,39	2.305,46	2.340,05	2.375,15	2.410,77	2.446,94	2.483,64	2.520,89	2.558,71	2.597,09	2.636,04	2.675,58	2.715,72	2.756,45	2.797,80	2.839,77	2.882,36
6	2.282,75	2.316,99	2.351,75	2.387,02	2.422,83	2.459,17	2.496,06	2.533,50	2.571,50	2.610,07	2.649,22	2.688,96	2.729,30	2.770,24	2.811,79	2.853,97	2.896,78
7	2.294,16	2.328,58	2.363,50	2.398,96	2.434,94	2.471,47	2.508,54	2.546,17	2.584,36	2.623,12	2.662,47	2.702,41	2.742,94	2.784,09	2.825,85	2.868,24	2.911,26
8	2.305,63	2.340,22	2.375,32	2.410,95	2.447,12	2.483,82	2.521,08	2.558,90	2.597,28	2.636,24	2.675,78	2.715,92	2.756,66	2.798,01	2.839,98	2.882,58	2.925,82
9	2.317,16	2.351,92	2.387,20	2.423,01	2.459,35	2.496,24	2.533,69	2.571,69	2.610,27	2.649,42	2.689,16	2.729,50	2.770,44	2.812,00	2.854,18	2.896,99	2.940,45
10	2.328,75	2.363,68	2.399,13	2.435,12	2.471,65	2.508,72	2.546,35	2.584,55	2.623,32	2.662,67	2.702,61	2.743,15	2.784,29	2.826,06	2.868,45	2.911,48	2.955,15
11	2.340,39	2.375,50	2.411,13	2.447,30	2.484,01	2.521,27	2.559,09	2.597,47	2.636,43	2.675,98	2.716,12	2.756,86	2.798,22	2.840,19	2.882,79	2.926,03	2.969,92
12	2.352,09	2.387,38	2.423,19	2.459,53	2.496,43	2.533,87	2.571,88	2.610,46	2.649,62	2.689,36	2.729,70	2.770,65	2.812,21	2.854,39	2.897,21	2.940,66	2.984,77
13	2.363,85	2.399,31	2.435,30	2.471,83	2.508,91	2.546,54	2.584,74	2.623,51	2.662,86	2.702,81	2.743,35	2.784,50	2.826,27	2.868,66	2.911,69	2.955,37	2.999,70
14	2.375,67	2.411,31	2.447,48	2.484,19	2.521,45	2.559,28	2.597,66	2.636,63	2.676,18	2.716,32	2.757,07	2.798,42	2.840,40	2.883,00	2.926,25	2.970,14	3.014,70
15	2.387,55	2.423,37	2.459,72	2.496,61	2.534,06	2.572,07	2.610,65	2.649,81	2.689,56	2.729,90	2.770,85	2.812,41	2.854,60	2.897,42	2.940,88	2.984,99	3.029,77
16	2.399,49	2.435,48	2.472,01	2.509,09	2.546,73	2.584,93	2.623,71	2.663,06	2.703,01	2.743,55	2.784,71	2.826,48	2.868,87	2.911,91	2.955,59	2.999,92	3.044,92
17	2.411,49	2.447,66	2.484,37	2.521,64	2.559,46	2.597,86	2.636,82	2.676,38	2.716,52	2.757,27	2.798,63	2.840,61	2.883,22	2.926,47	2.970,36	3.014,92	3.060,14
18	2.423,54	2.459,90	2.496,80	2.534,25	2.572,26	2.610,85	2.650,01	2.689,76	2.730,11	2.771,06	2.812,62	2.854,81	2.897,63	2.941,10	2.985,22	3.029,99	3.075,44
19	2.435,66	2.472,20	2.509,28	2.546,92	2.585,12	2.623,90	2.663,26	2.703,21	2.743,76	2.784,91	2.826,68	2.869,09	2.912,12	2.955,80	3.000,14	3.045,14	3.090,82
20	2.447,84	2.484,56	2.521,83	2.559,65	2.598,05	2.637,02	2.676,58	2.716,72	2.757,47	2.798,84	2.840,82	2.883,43	2.926,68	2.970,58	3.015,14	3.060,37	3.106,27
21	2.460,08	2.496,98	2.534,44	2.572,45	2.611,04	2.650,20	2.689,96	2.730,31	2.771,26	2.812,83	2.855,02	2.897,85	2.941,32	2.985,44	3.030,22	3.075,67	3.121,81
22	2.472,38	2.509,47	2.547,11	2.585,31	2.624,09	2.663,46	2.703,41	2.743,96	2.785,12	2.826,90	2.869,30	2.912,34	2.956,02	3.000,36	3.045,37	3.091,05	3.137,42
23	2.484,74	2.522,01	2.559,84	2.598,24	2.637,22	2.676,77	2.716,92	2.757,68	2.799,04	2.841,03	2.883,65	2.926,90	2.970,80	3.015,37	3.060,60	3.106,50	3.153,10
24	2.497,17	2.534,62	2.572,64	2.611,23	2.650,40	2.690,16	2.730,51	2.771,47	2.813,04	2.855,23	2.898,06	2.941,53	2.985,66	3.030,44	3.075,90	3.122,04	3.168,87
25	2.509,65	2.547,30	2.585,51	2.624,29	2.663,65	2.703,61	2.744,16	2.785,32	2.827,10	2.869,51	2.912,55	2.956,24	3.000,59	3.045,59	3.091,28	3.137,65	3.184,71
26	2.522,20	2.560,03	2.598,43	2.637,41	2.676,97	2.717,13	2.757,88	2.799,25	2.841,24	2.883,86	2.927,12	2.971,02	3.015,59	3.060,82	3.106,73	3.153,34	3.200,64
27	2.534,81	2.572,83	2.611,43	2.650,60	2.690,36	2.730,71	2.771,67	2.813,25	2.855,45	2.898,28	2.941,75	2.985,88	3.030,67	3.076,13	3.122,27	3.169,10	3.216,64
28	2.547,49	2.585,70	2.624,48	2.663,85	2.703,81	2.744,37	2.785,53	2.827,31	2.869,72	2.912,77	2.956,46	3.000,81	3.045,82	3.091,51	3.137,88	3.184,95	3.232,72
29	2.560,22	2.598,63	2.637,61	2.677,17	2.717,33	2.758,09	2.799,46	2.841,45	2.884,07	2.927,33	2.971,24	3.015,81	3.061,05	3.106,96	3.153,57	3.200,87	3.248,89
30	2.573,02	2.611,62	2.650,79	2.690,56	2.730,91	2.771,88	2.813,46	2.855,66	2.898,49	2.941,97	2.986,10	3.030,89	3.076,35	3.122,50	3.169,34	3.216,88	3.265,13
31	2.585,89	2.624,68	2.664,05	2.704,01	2.744,57	2.785,74	2.827,52	2.869,94	2.912,98	2.956,68	3.001,03	3.046,05	3.091,74	3.138,11	3.185,18	3.232,96	3.281,46
32	2.598,82	2.637,80	2.677,37	2.717,53	2.758,29	2.799,67	2.841,66	2.884,29	2.927,55	2.971,46	3.016,03	3.061,28	3.107,19	3.153,80	3.201,11	3.249,13	3.297,86
33	2.611,81	2.650,99	2.690,75	2.731,12	2.772,08	2.813,66	2.855,87	2.898,71	2.942,19	2.986,32	3.031,11	3.076,58	3.122,73	3.169,57	3.217,11	3.265,37	3.314,35
34	2.624,87	2.664,24	2.704,21	2.744,77	2.785,94	2.827,73	2.870,15	2.913,20	2.956,90	3.001,25	3.046,27	3.091,96	3.138,34	3.185,42	3.233,20	3.281,70	3.330,92
35	2.638,00	2.677,57	2.717,73	2.758,50	2.799,87	2.841,87	2.884,50	2.927,77	2.971,68	3.016,26	3.061,50	3.107,42	3.154,04	3.201,35	3.249,37	3.298,11	3.347,58



Bijlage 3 – Functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald zijn

Code FO	Functietitel	Linguïstiek	Rijbewijs C
3053	Agent Metzoo	X	
3006	Agent Markering net		X
3138	Agent Onderhoud en Werken - Bovenleidingen		X
3081	Agent Onderhoud en Werken – Elektriciteit HS- en LS-kabels		X
3137	Agent Onderhoud en Werken – Elektromechanische wissels		X
3019	Agent Onderhoud en Werken – Ijzersmid/Lasser		X
3023	Agent Onderhoud en Werken - Loodgieter		X
3020	Agent Onderhoud en Werken - Metselaar		X
3139	Agent Onderhoud en Werken - Palen en Muurhaken		X
3021	Agent Onderhoud en Werken - Schrijnwerker		X
3136	Agent Onderhoud en Werken - Signalisatie Tram		X
3011	Agent Onderhoud en Werken - Tramsporen		X
3085	Agent Signalisatie Interventieploeg		X
3039	Agent Transport en Interventie		X
3184	Agent voor het onderhoud bovengrondse tube		X
3007	Agent Werken Vrachtwagen - Signalisatie bovengronds net		X
3190	Bestuurder Speciale Voertuigen		X
3036	Buschauffeur	X	
3035	Chauffeur Minibus	X	
3135	Depannageagent Sporen en Bovenleidingen		X
3012	Lasser Sporen en Spoorstoestellen		X
3048	Logistiek Transportagent		X
3052	Metrobestuurder	X	
3037	Monitor Begeleiding Bus (CAB)	X	
3182	Multimodale Medewerker	X	
3185	Multimodale Referentiemedewerker	X	
3002	Onderhouds- en Montageagent - Tramwissels		X
3126	Onderhoudsagent – Bijzondere Voertuigen		X

10/05/2019 - 1

Bijlage 3 – Functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald zijn

3016	Onthaalmedewerker	X	
3111	Patrouilleur - Hondenbrigade	X	
3199	Patrouilleur - Real Time (RTS)	X	
3195	Patrouilleur - Veiligheid Station	X	
3198	Patrouilleur - Veiligheid/Controle (ITS)	X	
3014	Railmonteur		X
3174	Rijmonitor Bus / Tram	X	
3054	Rijmonitor Metro	X	
3060	Trambestuurder	X	



CAO 154.058: Bijlage 1 - Classificatiematrix van de arbeidersfuncties

(*) Functieomschrijving nog niet goedgekeurd door de functietitularissen en de bestendig afgevaardigden.

(“) Functieomschrijving die nog gevalideerd moet worden door de functietitularissen en nog niet gewogen is.

Code FO	Functietitel	Klasse
3204	Schoonmaker Lokalen	(“)
3056	Vorbereidingsagent - Metro	(“)
3085	Agent Signalisatie Interventieploeg	(**)
3195	Patrouilleur - Veiligheid Station	(“)
3114	Wasser Bus	1.1
3115	Wasser Tram	1.1
3158	Agent Controle en Onderhoud van de gebouwen	1.2
3006	Agent Markering net	1.2
3058	Agent Ondersteuning en Logistiek - Metro	1.2
3161	Agent Ondersteuning en Logistiek - Transport S stems	1.2
3184	Agent voor het onderhoud bovengrondse tube	1.2
3007	Agent Werken Vrachtwagen - Signalisatie bovengronds net	1.2
3048	Logistiek Transportagent	1.2
3071	Logistieke ondersteuning	1.2
3188	Onderhoudsagent visuele identiteit Metro	1.2
3029	Ondersteuningsagent - Ruwbouw en Afwerking	1.2
3016	Onthaalmedewerker	1.2
3076	Postal Operator	1.2
3012	Lasser Sporen en Spoortoeslennen	1.3
3062	Onderhoudsagent - Plaatslager	1.3
3105	Agent Logistiek	1.3
3091	Agent Logistiek en Ondersteuning - Vervoersbewijzen	1.3
3053	Agent Metz	1.3
3202	Agent Onderhoud en Opvolging onderaannemers - Branddetectie	1.3
3024	Agent Onderhoud en Opvolging onderaannemers - Roltrappen/liften	1.3
3187	Agent Onderhoud en Opvolging onderaannemers - Ruwbouw en Afwerking	1.3
3018	Agent Onderhoud en Toezicht - Elektromechanische uitrustingen	1.3



3138	Agent Onderhoud en Werken - Bovenleidingen	1.3
3081	Agent Onderhoud en Werken - Elektriciteit HS- en LS-kabels	1.3
3033	Agent Onderhoud en Werken - Elektriciteit Laagspanning	1.3
3137	Agent Onderhoud en Werken - Elektromechanische wissels	1.3
3019	Agent Onderhoud en Werken - Ijzersmid/Lasser	1.3
3023	Agent Onderhoud en Werken - Loodgieter	1.3
3020	Agent Onderhoud en Werken - Metselaar	1.3
3139	Agent Onderhoud en Werken - Palen en Muurhaken	1.3
3118	Agent Onderhoud en Werken - Radio	1.3
3021	Agent Onderhoud en Werken - Schrijnwerker	1.3
3030	Agent Onderhoud en Werken - Telecom en Data	1.3
3011	Agent Onderhoud en Werken - Trasporen	1.3
3147	Agent Onderhoud en Werken Metrosporen — Werktreinen	1.3
3003	Agent Onderhoud en Werken Sporen - Metrowissels	1.3
3086	Agent Technische Interventieploeg	1.3
3164	Agent Ticketing Interventieploeg	1.3
3039	Agent Transport en Interventie	1.3
3190	Bestuurder Speciale Voertuigen	1.3
3036	Buschauffeur	1.3
3035	Chauffeur Minibus	1.3
3075	Directiechauffeur	1.3
3000	Magazijnier	1.3
3052	Metrobestuurder	1.3
3127	Monteur Voertuigen & Onderdelen	1.3
3182	Multimodale Medewerker	1.3
3002	Onderhouds- en Montageagent - Tramwissels	1.3
3126	Onderhoudsagent — Bijzondere Voertuigen	1.3
3041	Onderhoudsagent - Gebouwen garages	1.3
3130	Onderhoudsagent - Koetswerkhersteller/ Schilder - Voertuigen & Onderdelen	1.3
3043	Onderhoudsagent Bus	1.3
3009	Onderhoudsagent Gereedschap	1.3
3077	Onderhoudsagent Niveau 2/3 Metro	1.3
3069	Onderhoudsagent Tram	1.3
3063	Onderhoudsagent Tram - Herprofilering / Hefwerk wielen	1.3
3179	Onderhoudsagent Voertuigen & Onderdelen	1.3



3013	Productieagent	1.3
3014	Railmonteur	1.3
3060	Trambestuurder	1.3
3070	Transportagent - SUFS	1.3
3004	Zeefdrukker	1.3
3095	Onderhoudsagent Metro	1.3(*)
3057	Onderhoudsagent Metro - Bestuurder	1.3(*)
3117	Agent Onderhoud en Werken - Glasvezel	1.4
3172	Agent Onderhoud en Werken - Telecom Network	1.4
3119	Agent Onderhoud en Werken - Uitrusting voor telecontrole	1.4
3080	Depannageagent Hoogspanning	1.4
3135	Depannageagent Sporen en Bovenleidingen	1.4
3180	Gespecialiseerd Onderhoudsagent - Voertuigen & Onderdelen	1.4
3046	Gespecialiseerd Onderhoudsagent Bus	1.4
3078	Gespecialiseerd Onderhoudsagent niveau 2/3 Metro	1.4
3037	Monitor Begeleiding Bus (CAB)	1.4
3185	Multimodale Referentiemedewerker	1.4
3066	Onderhouds- en Depannageagent Tram	1.4
3005	Operator DTP	1.4
3111	Patrouilleur - Hondenbrigade	1.4
3199	Patrouilleur - Real Time	1.4
3198	Patrouilleur - Veiligheid/Controle	1.4
3174	Rijmonitor Bus / Tram	1.4
3054	Rijmonitor Metro	1.4
3096	Onderhouds- en Depannageagent Metro	1.4(*)
3059	Onderhouds- en Depannageagent Metro - Bestuurder	1.4(*)
3136	Agent Onderhoud en Werken - Signalisatie Tram	