



Paritair comité voor het stads- en streekvervoer

3280300 Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 1994 (42.086)	2
Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994.....	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 1996 (42.666)	4
Collectieve arbeidsovereenkomst voor het jaar 1994.....	4
Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2003 (78.431)	6
Sociale programmatie 2003 – 2004.....	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 (78.824)	7
Loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is	7
Collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2006 (80.137)	11
Nieuwe en overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden in dienst getreden vóór 1 oktober 2003	11
Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2014 (123.958)	14
Gecoördineerde versie van de functieclassificatie	14



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, met een opzeggingstermijn van 3 maanden gericht bij aangetekend schrijven aan de andere 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 24.12.93, 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,



Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2003 (78.431)

Sociale programmatie 2003 – 2004

De algemeen verbindend verklaring werd voor deze CAO niet aangevraagd.

Artikel 1. : Toepassingsgebied

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

Artikel 4 : Barema's en premies

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

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

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

Artikel 16 : Geldigheid

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



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

4.2. 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. 5. Mechanismen

5.3. De baremaverhogingen ten gevolge van anciënniteit, van een progressie in het kader van een vlakke loopbaan of van een promotie worden toegepast op de verjaardag van het oorzakelijk feit, of de datum waarop de beslissing wordt toegepast.

Art. 6. Aanwervingsbarema's

6.1. Het loon bij de indiensttreding van een beginnende bediende is vastgelegd in functie van de functieklasse 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 universitaires 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 functieklasser, 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.

10.6. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2002 met betrekking tot de regeling van de promoties, genieten de deeltijdse personeelsleden dezelfde rechten als de voltijdse personeelsleden, maar dan naar rato van hun arbeidsregime.

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

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

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 bediendestatuut voor functies, uitgeoefend door arbeiders, die door de functieclassificatie geïdentificeerd worden als behorende tot het bediendestatuut

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

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

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

IV. Inwerkingtreding

Art. 10. Inwerkingtreding

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



Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 2014 (123.958)

Gecoördineerde versie van de functieclassificatie

De algemeen verbindend verklaring werd voor deze CAO niet aangevraagd.

Preambule

In uitvoering van het artikel 6/1 van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en van het koninklijk besluit van 17 augustus 2013 houdende uitvoering van hoofdstuk 4, afdeling 2, van deze wet, wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 — Toepassingsveld

De 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 en op al zijn werknemers, met uitzondering van het directiepersoneel.

Men verstaat onder werknemers: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 — Voorwerp

Het doel van de onderhavige overeenkomst is het goedkeuren van de gecoördineerde versie van de functieclassificatie toegevoegd in bijlage.

Deze versie verzamelt de bestaande bepalingen met betrekking tot de functieclassificatie. Zij harmoniseert de opeenvolgende wijzigingen van de classificatie. Zij brengt geen enkele wijziging aan de bestaande overeenkomsten.

Artikel 3 — Bijlages

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat de volgende bijlages:
— Bijlage 3 "Tekst van de gecoördineerde versie"

Artikel 5 — Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31/12/2013. Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur



**Bijlage 3 bij de CAO gecoördineerde versie van de functieclassificatie»
Tekst van de gecoördineerde versie»**

Deel I — Inleiding

Preambule

In toepassing van artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2003 met betrekking tot de sociale programmatie 2003 – 2004, werden de volgende collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de functieclassificatie afgesloten:

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 met betrekking tot de **principes** van de functieclassificatie.
- b) De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2004 met betrekking tot de **functiebeschrijving van het rijdend personeel** (buschauffeur, metrobestuurder en trambestuurder). Ze maakt integraal deel uit van de nieuwe functieclassificatie die van toepassing is op alle personeelsleden.
- c) De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot **loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is**. Deze werd aangepast door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 2006, wat betreft de begrippen 'functie-uitbreiding' en 'gedragsbekwaamheidstest'.
- d) De collectieve arbeidsovereenkomst 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**.
- e) De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2011 met betrekking tot de **functieclassificatie** en de loonvoorwaarden **van de informatici** werd afgesloten in het kader van het onderhoud van het analytisch functieclassificatiesysteem, wegens de technologische evolutie van de informatica.
- f) Het protocol van 9 juli 2013 met betrekking tot de invoering van de functieclassificatie van het arbeiderspersoneel werd afgesloten om een classificatiemodel van de arbeidersfuncties uit te werken waardoor een geïntegreerde aanpak van de functieclassificatie mogelijk is. Op het ogenblik dat de eerste fase afgewerkt is, zullen de partijen overwegen om de akkoorden met betrekking tot de functieclassificatie van de bedienden aan te passen.

Artikel 1 — Toepassingsgebied

- a) De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op al zijn personeelsleden, met uitzondering van het directiepersoneel.
- b) De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2004 met betrekking tot de functiebeschrijving van het rijdend personeel 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 de leden van zijn rijdend personeel (buschauffeurs, metrobestuurders en tram bestuurders).
- c) De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is, is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Sub



comité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op zijn bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

- d) De collectieve arbeidsovereenkomst 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 is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook op al zijn bedienden en kaderleden aangeworven v(x5r 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.
- e) De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2011 met betrekking tot de functieclassificatie en de loonvoorwaarden van de informatici 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, met uitzondering van het directiepersoneel.
- f) Het protocol van 9 juli 2013 heeft betrekking op de functieclassificatie van de arbeiders van de Maatschappij voor het Intercommuniaal Vervoer te Brussel.

Deel IV — Loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is

Artikel 16 — Definities

16.1. 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.

16.2. 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 "basis niveau" genoemd;

b) de tweede loonschaal komt overeen met het ervaringsniveau, "kwalificatie" genaamd;

c) de derdeloonschaal komt overeen met het niveau "gevorderd"

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

16.3. Elke loonschaal omvat een bepaald aantal **trappen**.

16.4. De **loonschaalprogressie** gebeurt:

- verticaal in een loonschaal volgens anciënniteit;

- horizontaal van een loonschaal naar een andere (hetzij gewoonlijk een verhoging van 5%) op basis van een regelmatige evaluatie van de bekwaamheden en de prestaties (zie 18.2 en 18.3).



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

Artikel 17 — Mechanismen

17.1. De vaste lonen, met inbegrip van de slaagpremie, zijn gekoppeld aan het **indexcijfer van de consumptieprijzen** volgens de regels voorgeschreven door de beslissing van het Nationaal Paritair Comité van 4 januari 1965.

17.2. Geen enkele vaste premie en/of functietoelage wordt aan het barema toegevoegd.

Commentaar: Het onderhavig artikel slaat enkel op de functiepremies. Bijgevolg worden de andere premies niet in vraag gesteld.

17.3. De baremaverhogingen ten gevolge van anciënniteit, van een progressie in het kader van een vlakke loopbaan of van een promotie worden toegepast op de verjaardag van het oorzakelijk feit, of de datum waarop de beslissing wordt toegepast.

17.4. Het **barema van de bedienden** betreft de functieklassen 4b tot en met 8a. Een 'klasse' omvat 3 of 4 loonschalen ("basis", "kwalificatie", "gevorderd" en "expertise"), elk op een afstand van 5% van elkaar.

Het barema van de bedienden omvat de nrs. 4.1 tot 4.4, 5.1 tot 5.4, 6.1 tot 6.4, 7.1 tot 7.4, 8.1 tot 8.3.

17.5. Het **barema van de kaderleden** omvat de functieklassen 8b tot 10. Een klasse telt 3 loonschalen (overeenkomstig de niveaus "kwalificatie", "gevorderd" en "expertise"), elk op een afstand van 5% van elkaar.

Het barema van de kaderleden draagt de nrs. 8.4 tot 8.6, 9.1 tot 9.3, 10.1, 10.2 en 10.3.

Artikel 22 — De promotie ¹

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

22.2. Promoties zijn afhankelijk van verschillende factoren:

1. het previsioneel tewerkstellingsplan op basis van drie jaar en jaarlijks aangepast aan de noden;
2. de vervangingen die moeten gebeuren ten gevolge van onvoorziene vertrekken;
3. de vergelijkende examens georganiseerd tot en met klasse 8b,

22.3. Een promotie geeft recht op een loonschaalverhoging van 10%, begrensd tot het maximum van het barema van de desbetreffende klasse.

Bijzondere regels zijn voorzien voor de personeelsleden die bevorderd worden middels een overgang van meer dan twee functieklassen gebeurt de bevordering in 2 stappen, namelijk :

- overgang naar het barema dat overeenkomt met 2 klassen hoger, met verhoging van 10% op het baremaloon, en een stage van 2 jaar op dat niveau (met een tussentijdse evaluatie na afloop van één jaar);

¹ De promotie wordt op gedetailleerde manier geregeld door de CAO van 31 maart 2006 betreffende de reglementering van de promoties, die niet in deze gecoördineerde versie van de functieclassificatie werd opgenomen.



- daarna verloopt de overgang via een koppeling aan het barema van de klasse van het overeenkomstig functieniveau.

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

De bedienden wier functies zich in de klassen 4b en 5 bevinden, kunnen bij bevordering toegang krijgen tot respectievelijk de klasse 6 en 7.

In principe mogen enkel de bedienden, wier functies zich in de klassen 6 en 7 bevinden, deelnemen aan een bevorderingsexamen voor de functies in klasse 8a. Echter, om de titularissen van bepaalde functies van de klasse 5 toe te laten aan deze examens deel te nemen, zijn de volgende bijzondere bepalingen van toepassing:

- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep «Functionele ondersteuning» staan open voor de functies van de klasse 5 van de groepen "Functionele ondersteuning", "Techniek" en "Net", (familie "administratieve ondersteuning");
- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep "Techniek" staan open voor de functies van de klasse 5 van de groep "Techniek".
- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep "Net" (familie «Administratieve Ondersteuning») staan open voor de functies van de klasse 5 die tot de groepen "functionele ondersteuning", "Techniek" en "Net" behoren.

Deze bijzondere bepalingen zijn provisorisch en zullen bevestigd worden na de definitieve positionering van de functies in hun klasse en in hun groep en vakrichting.

22.5. 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, één maal verlengbaar. In voorkomend geval wordt het jaar als waarnemende in rekening gebracht.

22.6. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de overeenkomst van 31 maart 2006 betreffende de reglementering van de promoties, genieten de deeltijdse personeelsleden dezelfde rechten als de voltijdse personeelsleden, maar dan naar rato van hun arbeidsregime.

Deel V — Nieuwe overgangsbepalingen voor de functie- en loopbaanclassificatie van de bedienden en kaderleden In dienst getreden voor 1 oktober 2003

Artikel 25 — Basisprincipes

25.1. De «historische» verworvenheid wordt niet ter discussie gesteld. Dat betekent dat:

25.1.1. de vlakke loopbanen (buiten promotie) van het personeel dat voor 1 oktober 2003 in dienst getreden is .n let 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 depot-onderchefs en de spoorleggers naar barema 24 bij 15 jaar functie-uitoefening
- ° overgang van de onderhoudchefs, werkplaatschefs, depotchefs en spoorleggers naar barema 27 bij 15 jaar functie-uitoefening
- ° overgang naar barema 26 (sectiechef) naar barema 28 (technisch inspecteur) bij 10 jaar in de graad van sectiechef

onder de vorm van de toekenning van 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 loonvoorwaarden en vooral de positieve evaluaties.

25.1.2. 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% (135% 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)

II. Specifieke en unieke procedure op het gebied van regularisatie

Artikel 30 — Overgang van arbeiders- naar bediendestatuut voor functies, uitgeoefend door arbeiders, die door de functieclassificatie geïdentificeerd worden als behorende tot het bediendestatuut.

30.1. 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.

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

Een promotie (met een stijging van 10% en overgang naar de nieuwe barema's) wanneer een verandering optreedt in de verantwoordelijkheden van de titularis die leidt tot de overgang naar een hogere functieklassse. Een gedragsbekwaamheidstest moet beslissend zijn.

Een herpositionering (met een koppeling aan het barema van de overeenstemmende klasse in de nieuwe barema's) wanneer er geen verandering optreedt in de verantwoordelijkheden van de titularis.

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



Deel VIII — Slotbepalingen

Artikel 44.— Inwerkingtreding

a)De collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2005 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Ze wordt vanaf 1 oktober 2003 van kracht (voor de personeelsleden die vanaf 1 oktober 2003 in dienst zijn getreden) en vanaf 1 januari 2005 (voor de personeelsleden die vóór 1 oktober 2003 in dienst getreden zijn).

b)De collectieve arbeidsovereenkomst van 17 december 2004 met betrekking tot de functiebeschrijving van het rijdend personeel treedt in werking op 1 januari 2005 en wordt voor een onbepaalde duur afgesloten.

c)De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in voege vanaf 1 oktober 2003.

d)De collectieve arbeidsovereenkomst 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 treedt in werking op 1 april 2006 en wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

e)De collectieve arbeidsovereenkomst van 13 oktober 2011 met betrekking tot de functieclassificatie en de loonvoorwaarden van de informatici treedt in werking op 1 juli 2011 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.

f)Het protocol van 9 juli 2013 met betrekking tot de invoering van de functieclassificatie van het arbeiderspersoneel treedt in werking op 9 juli 2013 en wordt afgesloten voor onbepaalde duur.