



Paritair comité voor het stads- en streekvervoer

3280100 Stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2004 (73.557)	2
Voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij betreffende de procedure van de invulling van de nieuwe organisatiestructuren	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2007 (83.646).....	6
Collectieve arbeidsovereenkomst 2007 – 2008 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn	6
Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2008 (87.608).....	7
Loopbaan van de technische diensten en de functieclassificatie.....	7



Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 december 2004 (73.557)

Voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij betreffende de procedure van de invulling van de nieuwe organisatiestructuren

Uitgangspunten

1. invulling gebeurt maximaal door verschuiving van de oude naar de nieuwe organisatie
2. behoud van verworven rechten
3. gelijke behandeling in proces Berenschot
4. begeleiding van de personeelsleden na de invulling

Werkwijze

1. Op wie is de procedure van toepassing?

De procedure is van toepassing op:

- alle functiehouders tot en met klasse 10.
- alle personeelsleden van wie de functie opgenomen wordt in de nieuwe organisatie:

de personeelsleden die vandaag werken in

- de afdelingen Marketing
- de afdelingen Investerings & Infrastructuur
- de Centrale Studiedienst

de personeelsleden die vandaag werken in een andere afdeling dan hierboven, maar waarvan de functie verschuift naar de afdeling Marketing.

2. Wat gebeurt er met de hogere niveaus?

De directie bepaalt de regels van aanduiding voor de functies van klasse 13 en hoger.

De afdelingshoofden worden aangeduid vooraleer de procedure van invulling opstart. Zij worden namelijk betrokken bij de invulling van de functies op hun afdeling.

3. Wanneer start de invullingsprocedure?

1. De procedure start pas na een paritair akkoord en na de goedkeuring van de organogrammen door de raad van bestuur.
2. De organogrammen worden vooraf voor advies voorgelegd aan de ondernemingsraden.

4. Wanneer eindigt de invullingsprocedure?

Op individuele basis, wanneer de personeelsleden op wie de procedure van toepassing is, een functie toegewezen kregen.



Daarna gelden opnieuw de gewone regels voor toegang en promotie tot weddetrekkende functies.

5. Hoe worden de mensen geïnformeerd over de reorganisatie en de procedure?

Na de goedkeuring door de raad van bestuur worden de personeelsleden geïnformeerd als volgt:

- o er komen informatiesessies voor de mensen die betrokken zijn bij de reorganisatie, zowel om de reorganisatie (organogram, functies,) als de werkwijze van invulling toe te lichten.

- o om de reorganisatie toe te lichten komen er informatiesessies voor alle andere bedienden

6. Hoe worden de nieuwe organogrammen bepaald?

De organogrammen worden eerst ter advies voorgelegd aan de ondernemingsraden.

Nadien worden ze ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van bestuur.

7. Hoe verloopt de invullingsprocedure van de functies in het nieuwe organogram?

De oude organisatie wordt vervangen door een nieuwe.

We willen zoveel mogelijk mensen verschuiven van de oude naar de nieuwe organisatie:

- o daarom vergelijken we de inhoud van de functies van de nieuwe organisatie met deze van de oude organisatie

- o op basis daarvan bepalen we twee soorten functies:

- functies waarvan de inhoud in grote mate overeenstemt (deze noemen we "overeenstemmende" functies)

functies waarvan de inhoud in grote mate verschillend is (deze noemen we "nieuwe" functies)

Iedereen zal een plaats krijgen in zijn entiteit, bij voorkeur in de nieuwe organisatie.

7a. Overeenstemmende functie

- o De personeelsleden die vandaag in een overeenstemmende functie werken, worden verschoven naar de nieuwe organisatie.

- o Wie vandaag een functie heeft van klasse 7 en hoger, moet eerst een interview geven. Dit interview valt te vergelijken met een functioneringsgesprek. Het is mogelijk dat meerdere personeelsleden in aanmerking komen voor een verschuiving naar eenzelfde functie. Dan zal het interview de vorm van een selectie-interview aannemen en uitmaken wie het meest geschikt is voor de functie.



- o Het interview wordt afgenomen door de directeur en het afdelingshoofd en het afdelingshoofd Personeel, dat tevens waakt over de procedure van invulling.

7b. Nieuwe functie

- o De nieuwe functies worden opengesteld: iedereen die betrokken is bij de reorganisatie kan zich kandidaat stellen binnen zijn domein en binnen de eigen entiteit (Marketing enerzijds - Techniek anderzijds) (zie vraag 1).

8. Wat gebeurt er met de bezoldiging en de verworven rechten?

- Voor de overeenstemmende functies wordt, in afwachting van de invoering van de Berenschot-classificatie, geen voorlopige inschaling van het niveau meer gemaakt.
- De personeelsleden die verschuiven, gaan naar de nieuwe organisatie met het functieniveau van hun oude functie. De inhoud van de oude en de nieuwe functie is immers vergelijkbaar.
- Alle personeelsleden behouden minstens het barema (ook het doorgroeibarema) van hun oude functie. Ze blijven ook recht hebben op de vlakke loopbaan op basis van hun oude functie.
- Voor de nieuwe functies gebeurt om evidente redenen wel een voorlopige inschaling.

9. Wat gebeurt er met de functieclassificatie Berenschot?

De invulling van de reorganisatie zal geen negatieve invloed hebben op de bezoldiging of de loopbaan van de personeelsleden.

Daarom zullen de personeelsleden bij de invoering van de Berenschot-classificatie nog gewogen worden met hun oude functie.

- Voor de functies van de nieuwe organisatie wordt de methode Berenschot volledig gevolgd. Alle functies van de nieuwe organisatie worden voorlopig als theoretische functies opgenomen in de classificatie. Bij de eerste onderhoudsronde worden deze dan volgens de klassieke methode beschreven en gewogen (functiebeschrijving met goedkeuring van de functiehouder en de chef op basis van de werkelijke job inhoud). Het resultaat van die weging wordt ten vroegste op dat moment van toepassing. Wanneer een functie op een lager niveau wordt ingeschaald door de functieclassificatie Berenschot, behoudt dit personeelslid eveneens zijn rechten op zijn (doorgroei)barema en vlakke loopbaan.

10. Zullen de mensen begeleid worden bij de uitvoering van hun functie in de nieuwe organisatie?

De wijzigingen in job inhoud en de nieuwe manier van werken vergen een zekere aanpassing van het personeel.

Daarom zal na de invulling een traject worden uitgewerkt om het personeel te begeleiden.



De stuurgroep en de werkgroep die de invoering van de nieuwe structuur begeleiden blijven nog een aantal maanden bestaan. Zo kunnen we de veranderingen opvolgen, begeleiden en zo nodig bijsturen.

Daarnaast komen er opleidingen om het personeel de kennis en vaardigheden bij te brengen die nodig zijn voor een goede uitvoering van de nieuwe job.

Meteen daarna leggen we de basis voor een competentiebeheerssysteem, dat de kennisbehoefte voor de verschillende functies in kaart brengt.

De

uittekening en invoering daarvan zal verlopen in overleg met de vakbonden.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor de periode van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2006. Ze wordt stilzwijgend verlengd, behoudens de opzegging door een van de partijen met een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht aan de voorzitter van het paritair sub comité bij een ter post aangetekende brief.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juni 2007 (83.646)

Collectieve arbeidsovereenkomst 2007 – 2008 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn

2. Kwalitatieve maatregelen

2.2 Omzetting klasse 2

De weddetrekkende functies van klasse 2 worden omgezet naar het functieniveau 2 – 3 met ingang van 1 juli 2007.

De personeelsleden die zich op het ogenblik van de ondertekening van de cao in klasse 2 bevinden, worden bezoldigd in baremaklasse 3 overeenkomstig de toepasselijke regels vanaf de maand volgend op de ondertekening van de cao.

3. Inwerkingtreding

Deze cao heeft uitwerking vanaf de artikelsgewijze vermelde datum, of bij ontstentenis hiervan, vanaf de ondertekening van de cao en is gesloten voor onbepaalde tijd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2008 (87.608)

Loopbaan van de technische diensten en de functieclassificatie

1. Loopbaan technische diensten

In uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst 2007 – 2008 en binnen de enveloppe van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de volgende maatregelen getroffen vanaf 1 maart 2008 voor het loontrekkend personeel van de technische diensten :

1.4. Invoering van de loonschaal 15.3

Er wordt een nieuwe loonschaal 15.3 ingevoerd. Deze loonschaal is toegankelijk voor de personeelsleden die acht jaar anciënniteit hebben in de loonschaal 15.2 of de loonschaal 9.1 en een gunstige beoordeling hebben.

De personeelsleden die zich vóór 1 maart 2008 in de loonschaal 9.1. bevinden en op 1 maart 2008 overgaan naar de nieuwe loonschaal 15.3. behouden de rechten die verbonden waren aan de keuze van het oud barema.

1.5. Aanwerving technische diensten

Zoals voorzien in de cao 2001 – 2002 en uitgewerkt in het bericht van 1 maart 2001, kenmerk 952/PV/B06_512.00 "Uitvoeringsmodaliteiten collectieve arbeidsovereenkomst 2001-2002", gebeurt de aanwerving van het technisch personeel volgens de onderstaande modaliteiten :

- voor zover de functie het vereist, gebeurt de aanwerving van technici in het bezit van een A1-diploma op het niveau van klasse 5, van technici met een A2-diploma op niveau klasse 4, van technici met een A3-diploma op niveau klasse 3 en van technici met een diploma lager dan A3 op het niveau van klasse 2;

- men legt de aanwervingsvoorwaarden vast bij het opstarten van de selectieprocedure.

4. Inwerkingtreding



Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf de artikelsgewijze vermelde datum, of bij ontstentenis hiervan, vanaf de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst en is gesloten voor een onbepaalde tijd.