



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 26 juni 2008 (88.957).....	20
Verloning van de studenten en de toegang tot de functie van lijnverantwoordelijke	20
Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 (107.521).....	21
Sectoraal akkoord 2011 – 2012 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn.....	21
Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2014 (120.314)	22
Toegang en promotie tot weddetrekkende functies	22



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.

2. Functieclassificatie



2.1. In uitvoering van de cao 2001-2002 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM) werd voor de weddetrekkende functies tot en met functieklasse 10 en de loontrekkende brigadiers een functieclassificatiesysteem uitgewerkt.

Dit systeem treedt in werking op 1 mei 2008, overeenkomstig de uitvoeringsmodaliteiten opgenomen als bijlage 2.

2.2. Binnen het systeem van de functieclassificatie worden de huidige VVM-barema's gekoppeld aan een nieuwe klasse volgens onderstaand schema :

Nieuwe klasse	A	B	C	D	E	F	G
Barema	K2	K3	K4	K5	K7	K9	K10

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.



Bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 februari 2008, gesloten in het Paritair Sub comité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest, betreffende de loopbaan van de technische diensten en functieclassificatie - implementatiemodaliteiten

1. Beroep

Stap 1 : beroep formuleren

In deze stap kan de betrokkene individueel beroep aantekenen voor zijn eigen functie. Deze aanvraag moet schriftelijk en gemotiveerd gebeuren via het daarvoor voorziene formulier en tijdig opgestuurd worden naar Berenschot Belgium.

Uitgezonderd onderstaande personeelsleden, aangezien zij betrokken zijn bij een organisatiestudie :

- Organisatiestudie ICT :
 - o Personeelsleden van de afdeling informatiebeheer (CD)
 - o local suport binnen de afdeling financiën (entiteit)
- Organisatiestudie Techniek (CD)
 - o personeelsleden van de afdelingen rollend materieel, inkoop en bevoorrading en coördinatie onderhoud
- Organisatiestudie zorgsystemen
 - o Verantwoordelijke Organisatie en IKZ, preventieadviseur

Het is ook mogelijk dat de nationaal secretarissen en de werkgever (mevrouw Lieten, De heer Paul Raa) beroep aantekenen voor meerdere functiehouders. Hiervoor gelden dezelfde regels: schriftelijk, gemotiveerd, binnen de vooropgestelde termijn, ter attentie van Berenschot Belgium.

Het is in deze stap deontologisch niet aanvaardbaar dat de experts functieclassificatie van de vakbonden die worden ingezet om de individuele beroepen mee op te stellen ook een rol hebben in het verdere proces als onafhankelijke partij.

Stap 2 : voorstel ontvankelijkheidonderzoek

Het zal Berenschot Belgium zijn die alle binnengekomen beroepen zal behandelen.

Hierbij zal zij de aanvragen opdelen in 4 categorieën:

- niet ontvankelijke beroepen
- ontvankelijke beroepen als classificatie
- ontvankelijke beroepen als toewijzing
- beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud

Hieronder wordt kort toegelicht wat er onder de verschillende categorieën wordt verstaan.

- niet ontvankelijke beroepen : beroepen die naar vorm niet aanvaard worden
- ontvankelijke beroepen als classificatie : beroepen waarin gemotiveerd wordt dat de classificatie niet correct is (bijvoorbeeld elementen die ontbreken in de functiebeschrijving, ...)
- ontvankelijke beroepen als toewijzing: beroepen waarin wordt aangegeven dat een verkeerde functie(code) werd toegewezen aan de betrokkene



- beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud: beroepen waarmee men instemt dat de functie inhoudelijk fundamentele wijzigingen heeft ondergaan.

Stap 3 : advies ontvankelijkheidonderzoek

De indeling in de 4 categorieën, opgemaakt door Berenschot, wordt voor advies voorgelegd aan de commissie, samengesteld uit de externe experts van werkgever en werknemer. Deze commissie brengt een advies uit met betrekking tot de indeling in de 4 categorieën ten aanzien van de directie van De Lijn.

Stap 4 : beslissing ontvankelijkheidonderzoek

De directie neemt kennis van het advies geformuleerd in stap 3 door boven vernoemde commissie en neemt een definitieve beslissing over de indeling van de beroepen in de hoger vernoemde categorieën.

Stap 5 : communicatie ontvankelijkheidonderzoek

Aan alle betrokkene die een beroep hebben ingediend zal het resultaat van het ontvankelijkheidonderzoek van hun aanvraag gecommuniceerd worden. Er zal gecommuniceerd worden aan welke categorie de aanvraag werd toegewezen. Concreet wil dit per categorie zeggen:

- niet ontvankelijke beroepen: je beroep werd als niet ontvankelijk beschouwd, omwille van de vorm
- ontvankelijke beroepen als classificatie: je beroep zal verder onderzocht worden door Berenschot Belgium, in samenspraak met de directie van De Lijn en indien zij inhoudelijk instemmen met de motivatie zal de functie beschrijving indien nodig aangepast worden en opnieuw gewogen worden
- ontvankelijke beroepen als toewijzing: je beroep zal verder onderzocht worden door de directie van De Lijn en indien men inhoudelijk instemt met de motivatie, zal een andere functie(code) toegewezen worden (of doorverwezen worden naar het onderhoud, mocht er toch geen functie(code) bestaan die van toepassing blijkt)
- beroepen die worden doorverwezen naar het onderhoud: je functie heeft fundamentele wijzigingen ondergaan en wordt opgenomen in het eerstvolgende onderhoud

Stap 6 : onderzoek toewijzing

De directie van De Lijn onderzoekt inhoudelijk de motivatie van het beroep en beslist of de aangehaalde elementen inhoudelijk kunnen gehonoreerd worden en er effectief sprake is van een verkeerde toewijzing. Indien men inhoudelijk instemt met de motivatie, zal een andere functie(code) toegewezen worden of doorverwezen worden naar het onderhoud, mocht er toch geen functie(code) bestaan die van toepassing blijkt.

Stap 7 : onderzoek classificatie

Voor de beroepen die werden ingedeeld in de categorie ontvankelijke beroepen als classificatie zal Berenschot inhoudelijk analyseren of de aangehaalde elementen effectief kunnen gehonoreerd worden in overleg met de directie van De Lijn. Indien ja, zal Berenschot samen met de weging commissie, samengesteld uit de externe experts van werkgever en werknemer, de functiebeschrijving eventueel bijsturen en



opnieuw wegen rekening houdend met de elementen aangehaald in de motivatie van het beroep. Er zal enkel een nieuwe functie(code) opgemaakt worden, indien het resultaat van de weging een klassenwijziging tot gevolg heeft.

Stap 8 : communicatie resultaat onderzoek toewijzing en classificatie

In deze laatste stap zal de directie van De Lijn het resultaat van de ontvankelijke beroepen met betrekking tot toewijzing en classificatie communiceren aan de betrokkene. Per categorie, zal de communicatie het volgende zijn :

- ontvankelijke beroepen als classificatie :
 - o inhoudelijk niet akkoord met de motivatie van het beroep: initiële classificatie blijft behouden
 - o inhoudelijk akkoord met de motivatie van het beroep: een herweging heeft een van de onderstaande resultaten opgeleverd:
 - ☐ geen puntenwijziging
 - ☐ puntenwijziging (+ of -) zonder klassenwijziging
 - ☐ puntenwijziging (+ of -) met klassenwijziging
- ontvankelijke beroepen als toewijzing :
 - o inhoudelijk niet akkoord met de motivatie van het beroep: initiële toewijzing blijft behouden
 - o inhoudelijk akkoord met de motivatie van het beroep: de nieuwe functie die je toegewezen wordt is functie XXX, met code XXX, ingedeeld in klasse XXX

Timing

- Indienen beroep : vanaf 3 maart
- Einde indienen beroep : 11 april
- Ontvankelijkheidsonderzoek : starten 14 april
- Resultaten ontvankelijkheidsonderzoek worden meegedeeld aan personeel : vanaf 15 mei
- De behandeling van de stappen 6, 7 en 8 gebeurt vanaf 16 mei tot 31 juli

2. Implementatie

2.1. Datum aanvang implementatie

De startdatum voor de implementatie van de resultaten van het functieclassificatieproject is 1 mei 2008.

De keuze van deze datum is ingegeven door het gegeven dat in 2008 slechts twee derden van het budget van 3 miljoen euro beschikbaar is.

2.2. Bezoldigingsmodaliteiten

Algemeen worden bij de evolutie naar het eind/en of nieuwe barema alle klassen doorlopen, dus ook de klassen 6 en 8 die niet meer aan bod komen in het classificatiesysteem.

- 1) Het niveau van de functie stijgt



a) Met één klasse

Het hoger barema wordt toegekend op 1 mei 2008 mits een gunstige beoordeling. Deze beoordeling is gebaseerd op de wijze van uitoefening van de huidige functie.

In het verleden werden er nooit baremaverhogingen toegepast, zonder dat hieraan een gunstige beoordeling gekoppeld werd. Bijgevolg zullen we dit ook nu toepassen. Het uitbrengen van beoordelingen binnen De Lijn is heden beperkt tot loopbaangebeurtenissen (einde stage- en proefperiode, loopbaanpremie, ...).

Zoals ook vandaag geldt kan men steeds beroep aantekenen tegen de beoordeling en dit op het niveau van de entiteit.

b) Met meer dan één klasse

Op 1 mei 2008 wordt één baremaverhoging toegekend mits een gunstige beoordeling

Een volgende baremaverhoging wordt toegekend na een periode van twee jaar. De toekenning wordt niet gekoppeld aan testen, wel kan in gemeenschappelijk overleg een ontwikkelingstraject (opleiding, individuele coaching, ...) afgesproken worden. Ook het principe van een gunstige beoordeling zal hier opnieuw gehanteerd worden. Een geleidelijke groei lijkt ons het meest aangewezen.

c) Mocht blijken dat na een mogelijk beroep, de stijging niet gerechtvaardigd was, zal een rechtzetting gebeuren met terugwerkende kracht van de baremaverhoging die werd toegepast vanaf 1 mei 2008.

2) Het niveau van de functie blijft ongewijzigd

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de voorziene progressie, loopbaantoelage - 1/3de, 2/3de).

3) Het niveau van de functie daalt

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de loopbaantoelage (1/3de, 2/3de) en doorgroeibarema (zie punt 4)

Algemeen zal de reglementering toegepast worden op de nieuw verworven situatie. De twee uitzonderingen die in het kader van de functieclassificatie worden gehonoreerd zijn:

- o vergoeding toevallige dienstverplaatsingen – treinkaart
- o vergoedingen toevallige dienstverplaatsing – verblijfkosten

Hiervoor zal indien het niveau van de functie daalt het oude niveau in overweging genomen worden voor de toepassing van de reglementering.

4) Voor je huidige functie is een doorgroeibarema voorzien



Het einde van het doorgroeibarema wordt vergeleken met de nieuw klasse.

- a) Einde van doorgroeibarema is hoger dan nieuwe klasse

De bezoldiging blijft ongewijzigd met inbegrip van de voorziene progressies (doorgroei-barema's: bijv. 4-5, 4-7, 8-(9), loopbaantoelage: 1/3de, 2/3de).

Deze personeelsleden kunnen eventueel ook kiezen om afstand te doen van hun huidige doorgroeibarema en zo onmiddellijk aanspraak maken op één klasse verhoging.

- b) Einde van doorgroeibarema is lager dan nieuwe klasse

De redenering "niveau van de functie stijgt" wordt toegepast om te evolueren van huidig bezoldigingsniveau naar nieuwe klasse. Alle huidige klassen worden aanzien als een klasse stijging.

- c) Einde van doorgroeibarema is gelijk aan nieuwe klasse

De redenering "niveau van de functie stijgt" wordt toegepast om te evolueren van huidig bezoldigingsniveau naar nieuwe klasse. Alle huidige klassen worden aanzien als een klasse stijging.

2.3. Invulling van functies

- 1) Overgangsmodaliteiten

- a) Lopende selectieprocedures

Worden verder gezet maar de proeven die nog niet plaatsvonden voor de aanvang van het beroep worden aangepast aan het nieuwe niveau. Het nieuwe niveau zal toegepast worden zoals toegelicht in punt b, bij de toekenning van de functie. Verworven rechten gelden enkel van zodra het bezoldigingsniveau of functieniveau daadwerkelijk werd toegekend, wat hier niet het geval is.

Voor de selectieprocedures, waarvoor de inschrijvingsdatum beëindigd is en er nog geen enkele proef plaatsvond, zal opnieuw de functie open verklaard worden. Dit zowel voor de functies die hoger als lager ingeschaald worden in de toekomst.

- b) Functies die worden open verklaard vanaf aanvang beroep tot 1 mei

Hiervoor gelden de volgende afspraken :

- i) Het nieuwe niveau is hoger dan het huidig niveau :

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau. Dus qua toelatingsvoorwaarden, proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau maar de



bezoldiging blijft het oude niveau tot 1 mei 2008. Vanaf 1 mei 2008 gelden de afspraken zoals gestipuleerd in punt 2.2.

ii) Het nieuwe niveau is lager dan het huidig niveau :

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau en de bezoldiging gebeurt onmiddellijk het nieuwe niveau.

c) Functies die worden open verklaard vanaf 1 mei

De functie wordt open verklaard op het nieuwe niveau. Dus qua toelatingsvoorwaarden, proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau.

2) Bericht toegang en promotie tot weddetrekkende functies

In de toekomst moeten de modaliteiten van het bericht "Toegang en promotie tot weddetrekkende functies" als volgt gelezen worden.

Het bezoldigingsniveau en niet het functieniveau is bepalend voor de toelatingsvoorwaarden :

- Bij kandidaatstelling moet men qua deelnemingsvoorwaarden, proeven, competenties aan het nieuwe niveau voldoen. Personeelsleden die vóór de functieclassificatie een bepaald bezoldigingsniveau verworven hadden kunnen op dit niveau verder een beroep blijven doen om te voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden, zelfs wanneer het niveau van hun functie daalt door de nieuwe functieclassificatie.
- Proeven in het verleden afgelegd voor een lager niveau zijn niet meer geldig. Een algemene proef, bijvoorbeeld, voor een functie van klasse 3 is niet meer geldig wanneer deze functie wegens de functieclassificatie geëvolueerd is naar klasse 4. De geldigheidsduur van de proeven blijft behouden, wel moet rekening gehouden worden met het nieuwe niveau van de functie.

Voor de lijncontroleurs wordt een uitzondering toegestaan op de hierboven vermelde stelling wat betreft de geldigheid van de proeven. Dit betekent dat proeven afgelegd voor een functie van baancontroleur geldig blijven voor de functie van lijncontroleur binnen de termijnen voorzien in het bericht in het bericht "Toegang en promotie tot weddetrekkende functies".

Deze uitzondering wordt toegestaan omdat de functie van lijncontroleur er gekomen is wegens wettelijk opgelegde verplichtingen.

Deelnemingsvoorwaarden

Op de toelatingsvoorwaarden voor deelname aan de proeven worden nog twee uitzonderingen gemaakt :



- De uitzondering die vandaag in het bericht is opgenomen met betrekking tot baancontroleurs, zal voor lijncontroleurs gewijzigd worden, zodat dezelfde deelnemingsvoorwaarden als voor de baancontroleurs geldig blijven voor de lijncontroleurs :
 - een personeelslid dat een diploma heeft van lager secundair onderwijs of hoger moet 2 jaar dienstanciënniteit hebben
 - een personeelslid dat geen diploma of een diploma heeft dat lager is dan lager secundair onderwijs moet 4 jaar dienstanciënniteit hebben
 - Qua proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau
- Voor de functie van brigadier wordt eveneens een uitzondering gemaakt op de toelatingsvoorwaarden voor toegang tot de functie voorzien in het bericht "Toegang en promotie tot weddetrekkende functies".

"Personeelsleden met een diploma van lager secundair onderwijs en vier jaar dienstanciënniteit in een technische functie (klasse 3, 4 of 5) komen eveneens in aanmerking voor een functie als brigadier".

- Qua proeven, competenties moet men voldoen aan het nieuwe niveau

3. Toewijzing

Personen die in dienst waren op het ogenblik dat de functieclassificatie gecommuniceerd werd en die nog geen functie toegewezen kregen zullen uiterlijk tegen 1 mei 2008 een functie toegewezen krijgen met bijhorende functieklassie. Eventuele bezwaren zullen behandeld worden in het kader van de onderhoudsprocedure.

Activiteiten	Verantwoordelijke
Identificeren van personeelsleden die geen functie toegewezen kregen	Afdeling personeel
Opmaken functiebeschrijvingen	Afdeling personeel
Wegen van de functie	Berenschot
Communicatie	Afdeling personeel

1) Functiehouders oefent functie < 6 maanden uit

- Ontwerp van functiebeschrijving wordt opgesteld, door de personeelsdienst in samenwerking met de betrokken afdeling
- Op grond van het ontwerp van functiebeschrijving wordt een indicatieve klasse-indeling bepaald binnen de bestaande classificatie op basis van een weging volgens de USB-methode.

2) Functiehouders oefent functie > 6 maanden uit

- Definitieve functiebeschrijving wordt opgesteld en gewogen

4. Andere afspraken



4.1. Organisatiestudies

1) algemeen

Voor personeelsleden die naar aanleiding van een organisatiestudie een overeenstemmende functie werden toegewezen en momenteel nog uitoefenen, wordt het resultaat van de weging van hun vorige functie eveneens in aanmerking genomen en gevaloriseerd indien het resultaat van de weging van de vorige functie gunstiger mocht zijn.

2) lopende organisatiestudies

De werkgever is akkoord om de functies die deel uitmaken van een organisatiestudie die nog niet voltooid is, in beraad te houden tot het resultaat van de organisatiestudie gekend is via een onderhoudsprocedure.

De functies die nu zouden stijgen, krijgen na bevestiging van het hoger niveau, dit hoger niveau met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008.

Voor de functies die nu lager ingeschaald zijn maar stijgen ten gevolge van de reorganisatie-studie, is geen terugwerkende kracht voorzien.

In concreto gaat het om de volgende reorganisatiestudies :

- ICT
- Zorgsystemen
- Techniek, met name de afdelingen rollend materieel, coördinatie onderhoud en inkoop en bevoorrading van de centrale diensten.

Personeelsleden die betrokken zijn in een lopende reorganisatiestudie en waarvoor werd overeengekomen om de functies te behandelen in het kader van de onderhoudsprocedure (na voltooiing van de studie) zullen hiervan op de hoogte gebracht worden voor 3 maart

4.2. Loopbaantoelage

Binnen de nieuwe klassen blijft het principe van loopbaantoelage (1/3de, 2/3de) behouden.

Dus ook de personeelsleden die ingevolge de functieclassificatie in een hoger barema terechtkomen blijven recht hebben op de loopbaantoelage (1/3de, 2/3de).

Het vereist aantal jaren om toegang te hebben tot de loopbaantoelage (respectievelijk 6 jaar en 16 jaar) starten vanaf de toekenning van het hoger barema.

4.3. Brigadiers



De brigadiers krijgen het weddetrekkend statuut op 1 mei 2008. De overgang gebeurt met behoud van de baremische anciënniteit.

Brigadiers waarvan de opzeggingstermijn als weddetrekkende reeds zou moeten ingegaan zijn om op 58 jaar met brugpensioen te kunnen gaan, kunnen ervoor opteren om loontrekkende te blijven.

Wanneer bij de overgang van loontrekkend naar weddetrekkend statuut de basiswedde
(= barema) + de haard of standplaatsvergoeding lager zou zijn dan het basisloon (= barema) + haard of standplaatsvergoeding, zal een basiswedde toegekend worden die het negatieve verschil opheft tot zolang het negatief verschil blijft bestaan.

4.4. Baancontroleurs

De functie van baancontroleur komt in de klasse B terecht. De functie van lijncontroleur is in de klasse C opgenomen.

Alle huidige baancontroleurs krijgen de mogelijkheid om de functie van lijncontroleur te verwerven, mits gunstig advies.

Hieronder zijn de drie mogelijke gevallen opgelijst :

1. Baancontroleurs die vandaag reeds alle attesten en opleidingen behaald hebben
 - a. Aan hen zal op 1 mei 2008 de functie van lijncontroleur worden toegewezen
2. Baancontroleurs die vrijgesteld zijn van alle examens
 - a. Aan hen zal de functie van lijncontroleur toegewezen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008 op het ogenblik dat zij onderstaande attesten behaald hebben en instemmen om de wettelijk voorziene opleiding te volgen. De terugwerkende kracht vervalt wanneer geen positief attest Selor of positief advies pre-screening wordt behaald voor 1 mei 2009
 - i. attest psychotechnisch onderzoek (Selor)
 - ii. positief advies voor de pre-screening (FOD BiZa)
3. Baancontroleurs die niet vrijgesteld zijn voor alle examens
 - a. Aan hen zal de functie van lijncontroleur toegewezen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008 op het ogenblik dat zij onderstaande attesten behaald hebben. Er zal voorrang gegeven worden aan deze doelgroep om de opleiding te volgen. De terugwerkende kracht vervalt wanneer geen positief attest Selor of positief advies pre-screening wordt behaald voor 1 mei 2009, of wanneer de opleiding opnieuw moet gevolgd worden na het niet slagen in het examen en herexamen
 - b.
 - i. attest psychotechnisch onderzoek (Selor)
 - ii. positief advies voor de pre-screening (FOD BiZa)
 - iii. algemeen bekwaamheidsattest bewakingsagent
 - iv. bekwaamheidsattest veiligheidsagent



4.5. Functiecode

Zie bijlage

4.6. Organogram

De organogrammen zullen bij de implementatie aangepast worden met de nieuwe functiebenamingen en klassen.

4.7. Kostprijsberekening

Voor de berekening van de kostprijs van een functieclassificatieproject maakten we gebruik van een rekenmodel van Berenschot Belgium dat toelaat op exacte wijze een dergelijke kostprijs te berekenen.

In dit rekenmodel werd er een bestand aangelegd van alle betrokken personeelsleden. In dit bestand werden onder meer de volgende gegevens opgenomen :

- alle baremaschalen
- lijst functiebenamingen en codes
- naam, voornaam
- datum indiensttreding
- datum aanvang in huidige functie
- entiteit
- functiebenaming van de huidige functie
- functieniveau van de huidige functie
- betaald barema
- baremische anciënniteit
- toegewezen functie
- niveau van de toegewezen functie
- tewerkstellingspercentage
- statuut (De Lijn, ex-MIV, ex-NMVB)

Dit bestand laat toe op exacte wijze de kostprijs te berekenen gebaseerd op de individuele situatie van elk personeelslid. Zowel de huidige personeelskost als de personeelskost na de functietoewijzing wordt berekend. Het verschil tussen beide geeft aan wat de kostprijs is. Daarenboven kan de evolutie over de jaren heen nagegaan worden.

Bij de berekening van de kostprijs werd er rekening mee gehouden dat iedereen zijn verworven barema-evolutie behoudt met inbegrip van de voorziene progressie.

Ook werd rekening gehouden met de RSZ en de extra patronale lasten direct gerelateerd aan het loon, alsook de functies die niet toegewezen zijn.

5. Onderhoud



De functieclassificatie moet actueel gehouden worden via een onderhoud op periodieke (bijvoorbeeld: jaarlijks) basis. Er moet rekening worden gehouden met de wijzigingen en evoluties binnen de onderneming (functies, structuur, technologie,...). Dit dynamisch proces vermijdt een snelle veroudering van de functiebeschrijvingen, de waardering en bijgevolg de classificatie.

5.1. Procedure bij nieuwe functies

- Initiatief moet genomen worden door de hiërarchie of de personeelsdienst.
- Ontwerp van functiebeschrijving wordt opgesteld, door de personeelsdienst in samenwerking met de betrokken afdeling.
- Op grond van het ontwerp van functiebeschrijving wordt een indicatieve klasse-indeling bepaald binnen de bestaande classificatie op basis van de USB-methode.
- Tijdens het eerst volgende onderhoud wordt een definitieve functiebeschrijving opgesteld en gewogen.

5.2. Procedure bij wijzigingen in bestaande functies

- Aanvraag tot onderhoud kan zowel uitgaan van de functiehouder, van de hiërarchie, of de vakbondsafvaardiging (voor meerdere functiehouders).
- Tijdens een gesprek tussen functiehouder en zijn chef wordt onderzocht of er een gegronde en voldoende reden bestaat tot wijziging van de bestaande functiebeschrijving.
- Indien ontvankelijk, neemt de personeelsdienst het initiatief tot :
 - o aanpassen functiebeschrijving
 - o functiewaardering
 - o communicatie van het resultaat



Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2008 (88.957)

Verloning van de studenten en de toegang tot de functie van lijnverantwoordelijke

HOOFDSTUK II. Toegang tot de functie van lijnverantwoordelijke

Art. 3. De functie van lijnverantwoordelijke is toegankelijk zodra men beschikt over vier jaar dienstanciënniteit en op voorwaarde dat effectief de verantwoordelijkheden worden uitgeoefend die gekoppeld zijn aan deze functie.

HOOFDSTUK III. Inwerkingtreding

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst en is gesloten voor een onbepaalde tijd.



Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 (107.521)

Sectoraal akkoord 2011 – 2012 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de VVM-De Lijn en alle loon- en weddetrekkenden van De Lijn.

6. De huidige reglementering voor toegang en promotie tot weddetrekkende functies tot en met klasse G wordt aangepast in overeenstemming met volgende principes :

- de juiste persoon op de juiste plaats;
- de toelatingsvoorwaarden voor de personeelsleden worden zo laagdrempelig mogelijk gehouden;
- de selectieprocedure is zo eenvoudig en transparant mogelijk en is gebaseerd op de nodige competenties voor de functie.

De Lijn zal een voorstel voor advies aan de syndicale organisaties voorleggen tegen 1 oktober 2011.

12. Inwerkingtreding

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



Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2014 (120.314)

Toegang en promotie tot weddetrekkende functies

Artikel 1. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de reglementering houdende de toegang en de promotie tot weddetrekkende functies.

De bijlage bevat de reglementering "Toegang en promotie tot weddetrekkende functies".

Art. 2. Inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf de ondertekening van de collectieve arbeidsovereenkomst en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 2014, gesloten in het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest, betreffende de toegang en de promotie tot weddetrekkende functies"

I. Inleiding

- Dit bericht regelt de toegang tot de weddetrekkende functies van klasse A tot en met klasse G voor de personeelsleden van De Lijn.
- Men wordt als personeelslid beschouwd wanneer men zes maanden dienstanciënniteit telt.
- Een uitzendkracht mag, vanaf zes maanden tewerkstelling, enkel aan een proef deelnemen voor een functie die hij/zij bij De Lijn uitoefende en wanneer hij/zij voldoet aan de voorwaarden die gelden voor de externe kandidaten.

II. Algemene principes

We onderscheiden vier situaties :

1. Promotie

Promotie tot een weddetrekkende functie van klasse A tot en met G is slechts mogelijk via het doorlopen van de hierna beschreven procedure.

2. Functieverschuiving



Wanneer organisatorische omstandigheden hiertoe nopen kan de werkgever, op eigen initiatief of op vraag van het personeelslid, volgens overeengekomen modaliteiten overwegen om personeelsleden in een andere functie te plaatsen met behoud van hun huidig bezoldigingsniveau, mits wederzijds akkoord, zonder dat de hierna beschreven procedure gevolgd wordt.

Wanneer een personeelslid op eigen initiatief solliciteert voor een functie van een lager niveau dan de functie die hij op dat ogenblik uitoefent, wordt bij toekenning het bezoldigingsniveau aangepast aan het niveau van de nieuwe functie.

3. Opwaardering van de functie

Bij opwaardering van een functie (functieclassificatie) blijft de titularis de functie verder uitoefenen en wordt het hoger barema toegekend volgens de geldende reglementering. Wanneer een functie lager wordt ingeschaald, behoudt men zijn verworven rechten, ook voor wat betreft de deelnemingsvoorwaarden voor selectieprocedures.

4. Organisatiestudies

De invulling van een nieuwe organisatiestructuur gebeurt conform de afspraken vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de procedure van invulling van de nieuwe organisatiestructuren.

III. Wanneer starten we een selectieprocedure op ?

Een proef wordt georganiseerd indien de beide hieronder vermelde voorwaarden vervuld zijn :

1. Er is beslist dat een vacature ingevuld wordt;
2. Wanneer na het selectie-interview met alle geslaagden van voorgaande sessies de te begeven functie niet kan toegekend worden.

IV. Oproeping

Voor iedere vacature beslist de directie tot welke categorie of categorieën men zich richt. Men richt zich nooit tot externe kandidaten zonder de vacature intern bekend te maken :

1. De personeelsleden van De Lijn en de uitzendkrachten die voldoen aan de voorwaarden zoals vermeld onder punt 1;
2. De externe kandidaten.

De functies van klasse E en lager zijn bij de eerste openstelling enkel toegankelijk voor de personeelsleden en de uitzendkrachten die aan de deelnemingsvoorwaarden voldoen.



V. Niveauproef

V.1. Principe

Vooraleer te mogen deelnemen aan een selectieprocedure moet men eerst slagen voor een niveauproef. Het slagen voor deze proef bepaalt voor welke functies (normgroep) men in de toekomst kan solliciteren.

Deze niveauproef zal voor alle personeelsleden van De Lijn dezelfde inhoud hebben en volgens dezelfde modaliteiten afgenomen worden. De deelnemende personeelsleden krijgen op voorhand informatie over de doelstelling, de inhoud en het verloop van de proef.

Voor deelname aan de niveauproef volstaat een contract van onbepaalde duur.

V.2. Definitie

Een niveauproef peilt naar de algemene intellectuele vaardigheden en vergt geen kennis noch opleiding. Factoren zoals verbale intelligentie, niet-verbale intelligentie en leervermogen komen aan bod. Het bepalen van het resultaat gebeurt op basis van een vergelijking met een normgroep samengesteld uit een populatie van het beoogde studieniveau.

V.3. Organisatie

De niveauproef zal jaarlijks georganiseerd worden los van het al dan niet aanwezig zijn van concrete vacatures. Ieder personeelslid kan deelnemen aan deze niveauproef.

Indien noodzakelijk kan deze proef meer dan één maal per jaar georganiseerd worden.

V.4. Geldigheid

De niveauproef doet een uitspraak over de functies waarvoor men in de toekomst mag solliciteren.

Deze functies zijn ingedeeld in normgroepen op de volgende wijze :

- Normgroep I : de functies van klasse A en B;
- Normgroep II : de functies van klasse C en D;
- Normgroep III : de functies van klasse E;
- Normgroep IV : de functies van klasse F en G.



De niveauproef doet een uitspraak over de normgroep die men bereikt voor deelname aan selectieprocedures voor functies behorend tot deze normgroep of een lagere normgroep.

Personeelsleden met een diploma hoger middelbaar onderwijs zijn vrijgesteld van de niveauproef voor de functies van de normengroep I.

Personeelsleden met een bachelordiploma (of graduaat) zijn vrijgesteld van de niveauproef voor functies van de normgroepen I, II en III.

Personeelsleden met een masterdiploma (of licentiaat) zijn vrijgesteld van de niveauproef voor functies van de normgroepen I, II, III en IV.

Buitenlandse diploma's worden enkel aanvaard als zij, uiterlijk op de laatste dag van de inschrijvingsperiode, vergezeld zijn van een attest van het Departement Onderwijs waarin de gelijkschakeling vermeld wordt met een Belgisch diploma.

Wanneer men een functie uitoefent en bezoldigd wordt volgens een barema dat tot een bepaalde normgroep behoort, is men vrijgesteld van de niveauproef voor alle functies die tot deze normgroep behoren. Voor de personeelsleden die een hoger bezoldigingsniveau hebben dan voorzien voor de functie die ze momenteel uitoefenen, geldt het bezoldigingsniveau dat ze momenteel hebben om te bepalen tot welke normgroep ze behoren.

Een gunstig resultaat op de niveauproef blijft tien jaar geldig.

Na drie deelnames aan de niveauproef, wordt een wachttijd van drie jaar ingelast.

Als datum wordt de datum van het afleggen van de proef genomen.

Voorbeeld :

Men neemt voor de derde keer deel aan de niveauproef en men behaalt als resultaat het niveau normgroep III. Dit betekent dat men voortaan mag solliciteren voor alle vacatures behorend tot de normgroep III, II en I. Na een wachttijd van drie jaar mag men opnieuw aan de niveauproef deelnemen om het niveau normgroep IV te behalen.

Overgangsmaatregel

Eerdere resultaten behaald op de algemene proef blijven, binnen de afgesproken termijnen, geldig.

VI. Selectieprocedure

VI. 1. Deelnemingsvoorwaarden

1. Als personeelslid beschouwd worden. Een uitzendkracht kan na zes maanden tewerkstelling solliciteren voor de functies die tijdens deze periode uitgeoefend werden.



2. Een gunstige beoordeling hebben. Deze beoordeling is gebaseerd op het functioneren in de huidige functie. Een ongunstige beoordeling moet gemotiveerd worden.

3. Geslaagd zijn voor de niveauproof voor de normgroep van de te begeven functie of reeds een functie op dat niveau uitoefenen.

Bijkomende afspraken

- Men moet voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden uiterlijk op de laatste dag van de inschrijvingstermijn.
- Wanneer een proef plaatsvindt op een tijdstip dat een arbeidsprestatie was voorzien, wordt de deelname aan de proef als arbeidstijd geregistreerd.

VI. 2. Proeven

1. Kennisproef

Een kennisproef wordt enkel georganiseerd voor de volgende functies :

- Lijncontroleur;
- Dispatcher;
- Medewerker boekhouding (C), medewerker algemene boekhouding (D);
- Medewerker local support;
- Teamleider rijsschool;
- Instructeur;
- Medewerker HR contactcenter (C) en medewerker loonbeheer (D);
- Alle technische functies.
- Een kennisproef peilt naar algemene vaktechnische kennis die voor iedereen toegankelijk is.
- Een kennisproef is gelijk over de entiteiten heen.
- Men moet 60 pct. op de kennisproef behalen om te slagen en 50 pct. op elk onderdeel van deze kennisproef.
- Een gunstig resultaat blijft 5 jaar geldig.
- Het aantal deelnames aan een kennisproef is niet gelimiteerd, ook voor eenzelfde functie.
- Een kennisproef is geldig in alle entiteiten.
- Een kandidaat die reeds deze functie uitoefent (bijvoorbeeld in een andere entiteit) is vrijgesteld van de kennisproef.
- Voor functies waarvoor een specifiek diploma is vereist, wordt geen kennisproef voorzien.

Overgangsmaatregel

Eerdere resultaten behaald op de kennisproef blijven, binnen de afgesproken termijnen, geldig.

2. Assessmentproef

Functieclassificatie



- De assessmentproef doet een uitspraak of men al dan niet beantwoordt aan het profiel van de gedragscompetenties voorzien voor deze functie.
- Een assessmentproef is geldig in alle entiteiten.
- Een positief resultaat blijft 5 jaar geldig voor de betrokken functie.
- Als aanvangsdatum van de geldigheidsperiode wordt de datum van het afleggen van de assessmentproef genomen.
- Indien men niet geslaagd is voor een assessmentproef mag men zich na een wachttijd van twee jaar opnieuw aanbieden voor een assessmentproef voor dezelfde functie.

Overgangsmaatregel

Eerdere resultaten behaald op de assessments blijven, binnen de afgesproken termijnen, geldig.

3. Selectie-interview

- Alle geslaagden voor de proeven worden uitgenodigd op het selectie-interview.
- Bij grote groepen geslaagden kan hiervan uitzonderlijk afgeweken worden. Wanneer, bijvoorbeeld, meerdere kandidaten geslaagd zijn voor het examen van lijncontroleur en er slechts een beperkt aantal vacatures zijn, kan men het selectie-interview beperken tot de eerste groep van geslaagden.
- Tijdens het selectie-interview kan gepeild worden naar de vaktechnische competenties.
- Het selectie-interview duidt de meest geschikte kandidaat aan. Bij deze aanduiding worden alle elementen van het selectiedossier in overweging genomen.
- Na het selectie-interview wordt door de jury een rapport opgesteld waarin ook een motivering van de genomen beslissing is opgenomen.

VII. Aanduiding in de functie

- Bij aanduiding in een nieuwe functie, wordt het personeelslid gedurende het eerste jaar in stage geplaatst.
- Tijdens het stagejaar vindt na zes maanden een tussentijdse beoordeling plaats en op het einde van het jaar een definitieve beoordeling.
- Bij een gunstige beoordeling wordt men in de functie bevestigd.
- Bij een negatieve beoordeling kan de stageperiode éénmalig met zes maanden verlengd worden, aangevuld met een persoonlijk verbeterings- en ontwikkelingsplan.
- Bij een definitief negatieve beoordeling wordt het personeelslid teruggeplaatst in een functie van zijn vorig niveau, aan de voorwaarden gebonden aan het laatstvernoemd.