



## **Commission paritaire du transport urbain et régional**

### **3280300 Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-capitale**

<b>Convention collective de travail du 24 mars 1994 (42.086)</b> .....	<b>3</b>
Convention collective de travail pour l'année 1994 .....	3
<b>Convention collective de travail du 3 septembre 1996 (42.666)</b> .....	<b>4</b>
Convention collective de travail pour l'année 1994 .....	4
<b>Convention collective de travail du 18 avril 2005 (78.824)</b> .....	<b>5</b>
Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003 .....	5
<b>Convention collective de travail du 31 mars 2006 (80.137)</b> .....	<b>8</b>
Dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003 .....	8
<b>Convention collective de travail du 24 juin 2005 (80.141), dernièrement modifiée par la convention collective de travail du 7 mai 2018 (146.382)</b> .....	<b>10</b>
Programmation sociale 2005 – 2006 .....	10
<b>Convention collective de travail du 13 octobre 2011 (108.114)</b> .....	<b>14</b>
Classification des fonctions et conditions de rémunérations des informaticiens ...	14
<b>Convention collective de travail du 26 octobre 2016 (140.190)</b> .....	<b>18</b>
Fonction agent de vente-KIOSK .....	18
<b>Convention collective de travail du 26 avril 2017 (140.911)</b> .....	<b>22</b>
Métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous- commission paritaire du transport urbain et Régional de la Région de Bruxelles- Capitale (STIB) .....	22
<b>Convention collective de travail du 7 mai 2018 (146.382)</b> .....	<b>24</b>
Métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous- commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles- Capitale (STIB) .....	24
<b>Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.058)</b> .....	<b>26</b>
Principes de la classification des fonctions du personnel sous contrat de travail ouvrier .....	26
<b>Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.059)</b> .....	<b>30</b>
Adaptation du statut et le système de rémunération des titulaires des fonctions .....	30
« Brigadier » et « Moniteur-Instructeur » .....	30



<b>Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.060)</b> .....	<b>32</b>
Fonctions spécifiques.....	32
<b>Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.061)</b> .....	<b>33</b>
Mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021 .....	33
<b>Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.062)</b> .....	<b>37</b>
Introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier.....	37



## **Convention collective de travail du 24 mars 1994 (42.086)**

### **Convention collective de travail pour l'année 1994**

Il n'y a pas de force obligatoire pour cette CCT.

Dans le respect de tous les engagements résultant des conventions antérieures existantes et dans les limites permises par l'Arrêté royal du 24 décembre 1993, la convention collective de travail ci-après a été conclue.

La présente convention s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire régionale des transports intercommunaux de Bruxelles ainsi qu'à leurs travailleurs.

#### **3. Désignation de faisant-fonction**

Les modalités d'application suivantes sont convenues, sur proposition des groupes de travail créés suite aux points 16 et 17 de la convention collective du 22 mars 1993.

##### **A. Désignation du ff. Brigadier**

En cas d'absence, de deux heures au moins, d'un brigadier (BO., B.Q., 1er B.Q.), celui-ci est remplacé par l'agent de la brigade qui a l'ancienneté la plus grande dans la qualification la plus élevée.

Pour les équipes gérées actuellement par un commis technique et apparaissant comme telles dans l'organigramme, celui-ci est remplacé en cas d'absence selon les mêmes critères.

Il ne peut être dérogé aux règles ci-dessus que sur avis défavorable justifié du responsable du département ; celui-ci communiquera les motifs à l'agent concerné, qui pourra, s'il le désire, se faire accompagner par son délégué syndical.

La prime de réussite d'examen ne peut pas être cumulée avec celle de ff. Brigadier. Pour les jours où il y a octroi des deux primes, la prime de ff. Brigadier journalière sera déduite de la valeur journalière de la prime pour réussite d'examen.

##### **B. Désignation du ff. Surveillant**

Lors de l'absence, d'une demi-journée au moins, du sous-chef d'entretien et/ou surveillant qui devait assurer seul la responsabilité d'un département, la prime 34 de ff. Surveillant peut être attribuée au brigadier le plus ancien pour autant qu'il reprenne effectivement les tâches et responsabilités du sous-chef d'entretien et/ou surveillant absent.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994 pour une durée d'un an à l'exception de l'article 4 relatif aux agents actuels qui a une durée de validité de cinq ans à partir de sa mise en service effective. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties.



## **Convention collective de travail du 3 septembre 1996 (42.666)**

### **Convention collective de travail pour l'année 1994**

Il n'y a pas de force obligatoire pour cette CCT.

Dans le respect de tous les engagements résultant des conventions antérieures existantes et dans les limites permises par l'Arrêté royal du 24 décembre 1993, la convention collective de travail ci-après a été conclue.

La présente convention s'applique aux employeurs ressortissant à la commission paritaire régionale des transports intercommunaux de Bruxelles ainsi qu'à leurs travailleurs.

#### **3. Désignation de faisant-fonction**

Les modalités d'application suivantes sont convenues, sur proposition des groupes de travail créés suite aux points 16 et 17 de la convention collective du 22 mars 1993.

##### **A. Désignation du ff. Brigadier**

En cas d'absence, de deux heures au moins, d'un brigadier (BO., B.Q., 1er B.Q.), celui-ci est remplacé par l'agent de la brigade qui a l'ancienneté la plus grande dans la qualification la plus élevée.

Pour les équipes gérées actuellement par un commis technique et apparaissant comme telles dans l'organigramme, celui-ci est remplacé en cas d'absence selon les mêmes critères.

Il ne peut être dérogé aux règles ci-dessus que sur avis défavorable justifié du responsable du département ; celui-ci communiquera les motifs à l'agent concerné, qui pourra, s'il le désire, se faire accompagner par son délégué syndical.

La prime de réussite d'examen ne peut pas être cumulée avec celle de ff. Brigadier. Pour les jours où il y a octroi des deux primes, la prime de ff. Brigadier journalière sera déduite de la valeur journalière de la prime pour réussite d'examen.

##### **B. Désignation du ff. Surveillant**

Lors de l'absence, d'une demi-journée au moins, du sous-chef d'entretien et/ou surveillant qui devait assurer seul la responsabilité d'un département, la prime 34 de ff. Surveillant peut être attribuée au brigadier le plus ancien pour autant qu'il reprenne effectivement les tâches et responsabilités du sous-chef d'entretien et/ou surveillant absent.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994 pour une durée d'un an à l'exception de l'article 4 relatif aux agents actuels qui a une durée de validité de cinq ans à partir de sa mise en service effective. Elle est toutefois prorogée d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par une des parties « Employés et du personnel de cadres ».



## **Convention collective de travail du 18 avril 2005 (78.824)**

### **Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003**

#### Article 1er. Champ d'application et objet

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à ses membres du personnel employés et personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003.

La présente convention collective de travail porte sur les carrières des membres du personnel employés et de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003.

Elle ne concerne pas les carrières des membres du personnel engagés avant le 1er octobre 2003 qui restent soumises aux règles existantes dans l'entreprise.

#### Art. 2. Remarque générale

Les barèmes sont rattachés aux fonctions positionnées dans la classification des fonctions décrite par la convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions.

#### Art. 4. Définitions

4.1. Par "carrière", on entend : l'évolution du membre du personnel dans sa fonction ou vers une autre fonction en termes de responsabilité, d'acquisition de compétence et d'évolution barémique.

4.2. L'échelle barémique reflète un niveau de compétence et/ou d'expérience acquis dans une même classe de fonctions.

Un barème de rémunération employé ou cadre comporte un maximum de 4 échelles barémiques :

- a) la première échelle barémique correspond au premier niveau d'expérience dans une fonction et est appelée niveau de "base";
- b) la seconde échelle barémique correspond au niveau d'expérience appelé "qualification";
- c) la troisième échelle barémique correspond au niveau "maîtrise";
- d) la dernière échelle correspond au niveau "expertise".



4.3. Chaque échelle barémique comporte un nombre défini d'échelons.

4.4. La progression barémique s'effectue :

- verticalement dans une échelle barémique à l'ancienneté ;
- horizontalement d'une échelle barémique à l'autre (soit généralement une augmentation de 5 p.c.) sur base d'une évaluation régulière des compétences et des prestations (voir 9.1. et 9.2.).

L'évaluation du personnel est déterminante du passage d'une échelle barémique à une autre.

#### Art. 6. Barèmes d'engagement

6.1. La rémunération à l'entrée en service d'un employé débutant est fixée en fonction de la classe de fonctions à laquelle appartient la fonction qu'il va exercer. Elle est toujours positionnée à l'échelon barémique 0 de l'échelle barémique.

Lors d'un recrutement pour une fonction relevant de la classe 4 ou 5 la rémunération à l'entrée en service est directement positionnée dans les barèmes 4 ou 5 (échelon barémique 0).

Les employés sans expérience recrutés pour une fonction relevant des classes 6 et 7 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 5.1. (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques des classes 6 et 7 sur une période s'étalant entre 1 et 3 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Les employés sans expérience recrutés pour une fonction relevant de la classe 8a bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 6.1. (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques de la classe 8a sur une période s'étalant entre 2 et 3 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Des mesures particulières peuvent être prises pour le recrutement de jeunes employés débutants compte tenu de la situation du marché de l'emploi pour certaines qualifications, en concertation avec le comité paritaire d'évaluation.

6.2. Les jeunes diplômés universitaires sans expérience professionnelle antérieure à leur entrée en service et recrutés pour occuper une fonction cadre relevant des classes 8b et 9 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 7.1. (échelon barémique 0).

Ils progressent vers les échelles barémiques des classes 8b ou 9 sur une période s'étalant entre 2 et 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.



Les ingénieurs "techniques" sans expérience recrutés pour exercer une fonction cadre relevant des classes 8b et 9 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 8.1. (Échelon barémique 0).

Ils progressent vers les échelles barémiques des classes 8b ou 9 sur une période s'étalant entre 2 et 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Les jeunes cadres sans expérience (jeunes diplômés universitaires ou ingénieurs "techniques") recrutés pour une fonction relevant de la classe 10a bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 8.4. (Échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques de classe 10 sur une période s'étalant entre 3 et 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Des mesures particulières peuvent être prises pour le recrutement de jeunes cadres débutants, compte tenu de la situation du marché de l'emploi dans certaines qualifications.

#### Art. 10. La promotion

10.1. D'une manière générale, une promotion implique le passage à une classe de fonctions supérieure au moins, avec changement de fonction et éventuellement passage à un niveau hiérarchique supérieur.

10.4. Les règles d'accès aux examens de promotion s'expriment en termes de classe, de filière et famille et en terme d'ancienneté.

10.5. La notion de stage dans la fonction est utilisée lorsque :

1. il n'y a pas de candidat qui réunisse les conditions ;
2. l'intéressé(e) n'a pas encore atteint le minimum d'années d'ancienneté requis ;
3. l'intéressé(e) est promu moyennant une période de probation.

Dans cette hypothèse, la durée de l'exercice en qualité de stagiaire ne peut pas excéder un an, renouvelable une fois. Le cas échéant, l'année passée en qualité de faisant fonction entre en ligne de compte.

#### Art. 13. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1er octobre 2003.



## **Convention collective de travail du 31 mars 2006 (80.137)**

### **Dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003**

#### Préambule

La présente convention collective de travail constitue la troisième étape de la mise en œuvre de la classification des fonctions et carrières au sein de l'entreprise. Elle consolide la convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions et elle concerne les employés et membres du personnel de cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003 (à l'exception du personnel de direction).

Elle s'appuie sur les principes suivants :

1. L'acquis "historique" n'est pas remis en cause. Cela signifie que :

1.1. les carrières planes (hors promotion) du personnel en fonction avant le 1er octobre 2003 ne sont pas remises en cause, même en cas de sur-classification.

Commentaire - Carrières planes :

- sous forme de passage à un barème supérieur ;
- passage des surveillants au barème 23 à 15 ans de fonction;
- passage des sous-chefs d'atelier, d'entretien, de dépôt, poseurs de voies au barème 24 à 15 ans de fonction;
- passage des chefs d'entretien, d'atelier, de dépôt, poseurs de voies au barème 27 à 15 ans de fonction;
- passage du barème 26 (chef de section) au barème 28 (inspecteur technique) à 10 ans de grade chef de section;
- sous forme d'octroi de suppléments barémiques ou primes;
- carrières planes des barèmes 16, 22, 23, 24, 27 et dérivés;
- carrière plane des commis spécialisés diplômés barèmes 22.6/22.7.
- moyennant le respect de toutes les conditions requises et essentiellement les évaluations positives.

1.2. Un indice d'historicité est appliqué aux niveaux des classes de fonctions 8a et 8b (soit les barèmes équivalents 23.7 et 24.7) pour le personnel comptant 20 ans d'ancienneté au 1er octobre 2003, prolongeant ces barèmes jusqu'à 130 p.c. (135 p.c. si 25 ans d'ancienneté) du salaire de référence\*. L'indice d'historicité n'est plus d'application pour les promotions à partir du 1er janvier 2011.

\* Valable pour les promotions de ceux qui se situent dans les barèmes 22.6 et 22.7 uniquement.

2. Le respect de l'égalité des chances, qui se concrétise de la manière suivante :



2.1. Tout poste vacant fait l'objet d'une publication au sein de l'entreprise de manière à ce que le personnel dont le profil correspond aux prérequis puisse postuler en temps utile.

2.2. Lorsqu'il y a recours aux candidats externes, la préférence est toujours donnée au candidat interne, à compétences égales.

3. Sauf exceptions expressément prévues, les nouveaux barèmes sont d'application. Cela signifie que les nouveaux barèmes ne sont d'application pour le personnel en service avant le 1er octobre 2003 que lorsque la situation barémique est modifiée à la suite d'une promotion, d'un élargissement de fonction ou d'un repositionnement de la fonction existante dans une classe supérieure (en application des principes de la classification des fonctions).

En outre, lors du passage vers les nouveaux barèmes, les membres du personnel conservent leur statut.

Enfin, lorsqu'il est rendu possible, le choix du passage vers les nouveaux barèmes ou le maintien dans les anciens barèmes est irréversible.

Il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à ses membres du personnel employés et personnel de cadre recrutés avant le 1er octobre 2003. Les membres du personnel de direction sont exclus de la présente convention.

Elle concerne les ouvriers qui deviennent employés, sans porter atteinte aux barèmes ouvriers existants.

#### Art. 2. Objet

La présente convention a pour objet la consolidation des conventions existantes relatives à la classification des fonctions et la mise en place de dispositions nouvelles et transitoires en matière de carrière pour le personnel engagé avant le 1er octobre 2003.

## **II. Procédure spécifique et unique en matière de régularisation**

Art. 7. Passage d'ouvrier à employé pour les fonctions qui, étant exercées par des ouvriers, sont identifiées comme des fonctions appartenant au statut d'employé par la classification des fonctions.

7.1. Ce changement de statut s'effectue pour les cas existants lorsque toutes les conditions sont réunies. Dans ce cadre, les conditions à réunir cumulativement sont les suivantes :

1. exercer une fonction clairement identifiée comme une fonction d'employé;
2. avoir une ancienneté de 3 ans dans la fonction;



3. passer un test d'aptitude comportemental et un test écrit (en cas de promotion). En cas d'échec, il peut être passé une seconde fois dans les 2 ans;
4. rencontrer la condition de l'examen linguistique.

#### **IV. Entrée en vigueur**

Art. 10. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 24 juin 2005 (80.141), dernièrement modifiée par la convention collective de travail du 7 mai 2018 (146.382)**

#### **Programmation sociale 2005 – 2006**

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux membres de son personnel, à l'exception du personnel de direction sauf lorsque des modalités spécifiques sont prévues de manière expresse.

Art. 2. Objet

La présente convention a pour objet d'établir le cadre de la programmation sociale 2005 – 2006.

##### 4.1. Métiers lourds

§ 1er. Pour l'application de la présente convention, les métiers lourds sont :

4.1.1. Les métiers exercés pendant une période d'au moins 25 ans au sein de l'entreprise et qui relèvent des situations suivantes :

Critère 1 : Fonctions dans un environnement de travail spécifique (travaux extérieurs, en tunnel, en sous-stations, ...).

Critère 2 : Fonctions de conduite exploitation.

Critère 3 : Fonctions de contact clientèle en situation potentiellement dégradée.

Critère 4 :

4.a. Fonctions exercées exclusivement en travail de nuit (entre 20h00 et 6h00) ou fonctions exercées en équipes successives 24h/24.

4.b. Fonctions exercées par un travailleur, quelles qu'elles soient, pour autant que le travailleur ait presté au moins 50 p.c. de son temps en travail de nuit (entre 20h00 et 6h00).



Ces métiers sont repris dans la liste jointe en annexe (annexe 1ère - Liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB). Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention.

Commentaire : L'annexe ne reprend pas les métiers qui correspondent au critère 4.b, ceux-ci étant fiés aux prestations (travail de nuit à 50 p.c. au moins) d'un travailleur, quelle que soit sa fonction exercée durant la période de 25 ans requise.

4.1.2. Les travailleurs "personnel stations" qui, au 1er janvier 2005, étaient affectés de manière définitive au travail adapté peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles relatives aux métiers lourds selon les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

4.1.3. Afin de permettre aux travailleurs et aux services RH de reconstituer l'historique des dossiers individuels des travailleurs, la liste des métiers lourds appliqués pendant la période du 1er janvier 2005 au 19 mai 2015 est jointe en annexe sous la mention "Liste indicative historique des métiers lourds relative à la période du 24 juin 2005 au 19 mai 2015" (annexe).

4.1.4. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer une fois par an pour revoir la liste reprise en annexe 1ère ("Liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB").

§ 2. Les dispositions légales relatives au crédit-temps et/ou au régime de chômage avec complément d'entreprise comportent les définitions légales des "métiers lourds" pour l'application de ces législations."

**(L'art. 4.1, dernier alinéa est complètement remplacé par § 1 de la CCT 146.382 à partir du 7 mai 2018).**

Art. 8. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 4.4. et 5.2. qui sont conclus pour une durée déterminée de deux ans (2006 et 2007).



**Annexe à la convention collective de travail du 7 mai 2018, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB).**

Liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB, en vigueur à partir du 7 mai 2018

1. Les fonctions avec environnement de travail spécifique (travaux extérieurs, en tunnel, sous-stations,...)

**Transport Systems - Infrastructure**

Transport Tube - Voies

- Agent de maintenance et travaux Voies Tram 24 juin 2005
- Agent de maintenance et montage Aiguillages Tram 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Voies et Aiguillages Métro 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Voies Métro - Trains travaux 24 juin 2005
- Agent d'entretien Tube de surface 20 mai 2015
- Soudeur Voies et appareils de voies 7 mai 2018

Transport Tube - Signalisation

- Agent de maintenance et travaux Aiguillages électromécaniques 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux signalisation Tram 20 mai 2015

Transport Tube - Energie

- Agent de dépannage Haute Tension 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux électricité câbles HT et BT 24 juin 2005
- Agent montage installations électriques sous-stations 24 juin 2005

Transport Tube - Lignes Aériennes

- Agent de dépannage Voies et Lignes aériennes 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Lignes aériennes 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux - Poteaux et attaches murales 24 juin 2005

Building & Access

- Agent de maintenance et surveillance équipements électromécaniques 20 mai 2015
- Plombier travaillant dans le service arrêts, stations et tunnels 26 avril 2017

2. Les fonctions de conduite

**Business Unit Bus, Tram, Métro**

- Chauffeur de bus 24 juin 2005
- Conducteur de métro 24 juin 2005
- Conducteur de tram 24 juin 2005
- Moniteur Conduite 20 mai 2015
- Chauffeur Minibus 24 juin 2005



- Agent Metzou 7 mai 2018

### 3. Les fonctions de contact clientèle en situation potentiellement dégradée

#### **Service Unit Field Support**

- Patrouilleur - Sécurité/Contrôle (ITS) 24 juin 2005
- Patrouilleur - Temps Réel (RTS) 24 juin 2005
- Patrouilleur brigade canine 24 juin 2005
- Supervisor BUB 20 mai 2015
- Manager de ligne BUT 7 mai 2018
- Manager d'intervention BUT 7 mai 2018

### 4. Les métiers en équipes successives 24 h/24 ou travaux exclusivement de nuit

#### **Business Unit Bus, Tram, Métro**

##### Movement

- Dispatchers 24 juin 2005
- Régulateurs 20 mai 2015
- Moniteurs-Dispatchers 20 mai 2015
- Assistant de dépôt Tram travaillant dans le dépôt d'Ixelles 26 avril 2017

##### Technical

- Agents dépannages sur réseau, garages et dépôts 24 juin 2005
- Agents ravitaillement de nuit gasoil et balayage véhicules 24 juin 2005
- Agents de maintenance Tram du dépôt d'Ixelles et travaillant la nuit 20 mai 2015
- Technicien métro dispatching, permanence et dépannage 24 juin 2005

#### **Transport Tube - Infrastructure**

- Dispatchers-électriciens 24 juin 2005
- Techniciens/Dépanneur de signalisation 24 juin 2005
- Techniciens d'entretien sous-station 20 mai 2015
- Agent de dépannage Haute Tension 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Voies et Aiguillages Métro 24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Voies Métro - Trains travaux 24 juin 2005

#### **Service Unit Field Support**

- Patrouilleur - Temps Réel (RTS) 24 juin 2005
- Agent FIT 20 mai 2015
- Agent multimodal 24 juin 2005
- Dispatcher central 20 mai 2015
- Dispatcher security 20 mai 2015
- Dispatcher technique 24 juin 2005



- |                            |             |
|----------------------------|-------------|
| - PMA                      | 20 mai 2015 |
| - PMZ                      | 20 mai 2015 |
| - Opérateur Cellule Images | 7 mai 2018  |

### **Information Systems - Service Operations Center/Incident Management**

- |                                          |            |
|------------------------------------------|------------|
| - Support Engineer - Incident Management | 7 mai 2018 |
| - Engineer - Incident Management         | 7 mai 2018 |

### **Finance & Services**

#### Facility Management

- |                                        |                                     |
|----------------------------------------|-------------------------------------|
| Agent de gardiennage (agent d'accueil) | 20 mai 2015 -<br>4 janvier<br>2016* |
|----------------------------------------|-------------------------------------|

\*date de fin de reconnaissance comme métier lourd.

***(Annexe remplacé par la CCT 146.382 à partir du 7 mai 2018.)***

### **Convention collective de travail du 13 octobre 2011 (108.114)**

#### **Classification des fonctions et conditions de rémunérations des informaticiens**

Il n'y a pas de force obligatoire

#### Préambule

La présente convention est conclue dans le cadre de la maintenance du système de classification analytique (Hays et Berenschot) appliqué au sein de l'entreprise. Cette maintenance est notamment justifiée par l'évolution technologique de l'informatique et de son impact sur les spécificités des métiers qui s'y rapportent.

En outre, la situation du marché de l'emploi relatif aux métiers de l'informatique nécessite une adaptation de l'entreprise afin d'améliorer son attractivité auprès des informaticiens et leur rétention dans l'entreprise.

Il est convenu ce qui suit :

#### Article 1. — Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale ainsi qu'au personnel employés et de cadre occupés dans une fonction informatique reprise dans l'Annexe 1 « classification des fonctions



informatiques au 1<sup>er</sup> juillet 2011 » jointe à la présente convention, à l'exclusion du personnel de Direction.

#### Article 2. — Objet

La présente convention a pour objet l'actualisation de l'intitulé et du contenu des fonctions informatiques (en application du principe de maintenance de la classification de fonction) et la détermination des conditions de rémunérations applicables à ces fonctions actualisées.

#### Articles 3. — Classification des fonctions informatiques

L'ensemble des fonctions informatiques ont fait l'objet d'une actualisation. L'intitulé de ces fonctions et la détermination de la classe à laquelle elles appartiennent sont reprises dans l'Annexe 1. Cette Annexe 1 fait partie intégrante de la présente convention.

La maintenance de la classification de fonction a pour effet de modifier la classe de certaines fonctions informatiques.

Les modifications de classe sont reprises dans l'Annexe 1.

#### Articles 4. — Fixation de la rémunération

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la rémunération du personnel employé et de cadre qui occupent une fonction informatique est fixée à 108% du barème correspondant à la classe de fonction et aux salaires de référence de la classe à laquelle relève la fonction informatique.

Commentaire : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2008 l'employeur confronté à la pénurie d'informaticiens disponibles sur le marché de l'emploi a appliqué, hors convention, le pourcentage de 108 sur le salaire de référence des fonctions informatiques.

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la rémunération des travailleurs qui occupent une fonction dont la classe est modifiée est soumise aux règles suivantes :

a) à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la fonction relève d'une classe de fonction supérieure (ex. la fonction se situait en classe 7 et est resituée en classe 8b).

Dans ce cas, la rémunération du travailleur est fixée à un niveau équivalent dans le barème correspondant à la classe supérieure telle qu'indiquée dans l'Annexe 1. Lorsque la rémunération acquise au 1<sup>er</sup> juillet 2011 atteint déjà le montant de la rémunération correspondant au barème de la classe supérieure, la rémunération n'est pas modifiée.

b) à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la fonction relève d'une classe de fonction inférieure (ex. la fonction se situait en classe 8a et est resituée en classe 7).

Dans ce cas, la rémunération acquise au 1<sup>er</sup> juillet 2011 est maintenue et reste fixée dans le barème de la classe de fonction appliquée avant le 1<sup>er</sup> juillet et ce jusqu'au 30 juin 2014.



A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la rémunération est fixée à un niveau équivalent dans le barème correspondant à la classe de fonction inférieure telle qu'indiquée dans l'Annexe 1. L'application du barème ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération acquise au 30 juin 2014.

Lorsque le montant de cette rémunération dépasse le maximum du barème de la classe à laquelle relève la fonction, le montant de la rémunération peut uniquement être adapté par l'application d'une indexation sectorielle ou d'une augmentation prévue par une CCT de programmation sociale.

Commentaire : la rémunération fixée à un niveau équivalent dans le barème de la classe concernée évolue selon les mécanismes de progression de ce barème (notamment en fonction du score atteint lors des évaluations) pour autant que le montant de la rémunération atteint au 1<sup>er</sup> juillet 2011 soit inférieur au maximum du barème de la classe concernée.

Article 5 — Elargissement de fonction et promotion : valorisation de la rémunération  
5.1 Par dérogation aux dispositions reprises dans les CCT mentionnées dans l'article 6 ci-dessous, la valorisation de la rémunération du travailleur qui occupe une fonction informatique et évolue vers une autre fonction en application d'un élargissement de la fonction ou d'une promotion est plafonnée au salaire de référence à 108% de la classe de la nouvelle fonction occupée suite à l'élargissement ou à la promotion.

5.2 Cependant, lorsque l'élargissement de fonction ou la promotion concerne un travailleur qui occupe une fonction qui, à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relève d'une classe inférieure, la valorisation de la rémunération est plafonnée au montant de la rémunération auquel le travailleur aurait eu droit si sa rémunération avait continué à progresser selon la classe de fonction en vigueur avant la maintenance de la classification de fonction et le changement de classe.

Commentaire : le montant de la rémunération auquel le travailleur aurait eu droit si sa fonction était restée attachée à la classe de fonction supérieure et qui sert de référence pour le plafonnement de la valorisation est calculée et arrêtée (simulation) à la même date que celle applicable à la valorisation.

L'article 5.2 concerne les fonctions visées par l'article 4.b.

Article 6 — Dispositions finales

Les dispositions de la présente convention collective dérogent à :

- la CCT du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions ;
- la CCT du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003;



- la CCT du 31 mars 2006 modifiant la CCT du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003;
- la CCT du 31 mars 2006 relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003;
- la CCT du 31 mars 2006 relative à la réglementation des promotions.

Les dispositions de ces conventions auxquelles la présente convention ne déroge pas continuent de s'appliquer.

#### Article 8. — Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01.07.2011.  
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### Annexe 1 – Classification des fonctions informatiques au 1<sup>er</sup> juillet 2011.

	<b>Classification avant maintenance (méthode Hays – en vigueur jusqu'au 01.07.11)</b>	<b>Classification après maintenance (méthode Berenschot – en vigueur à partir du 01.07.11)</b>
<b>Fonctions dont la classification reste inchangée.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Technicien fonctionnel Incident management (Support incident management) (<b>classe 5</b>)</li><li>- Change management Administrator (<b>classe 9</b>)</li><li>- Application Quality Administrator (<b>classe 9</b>)</li><li>- IT Quality &amp; process Administrator (<b>classe 9</b>)</li></ul>	Idem
<b>Fonctions dédoublées afin de développer des filières de carrières spécialisées</b>	Développeur DSI ou ITS ( <b>classe 7</b> )  Analyst DSI ou ITS ( <b>classe 8a</b> )  Business analyst DSI ( <b>classe 8b</b> )  Analyst ITP – ITTM ( <b>classe 8a</b> )  Technicien production opérationnelle Applications ( <b>classe 6</b> )  Technicien production opérationnelle Systèmes ( <b>classe 6</b> )  Technicien production opérationnelle DBO ( <b>classe 6</b> )  Technicien sécurité opérationnelle ( <b>classe 6</b> )  Technicien conception Incident management <b>classe 7</b>	Developper ( <b>classe 6</b> ) et Software engineer ( <b>classe 7</b> )  Analyst developer ( <b>classe 7</b> ) + software analyst ( <b>classe 8a</b> )  Business analyst ( <b>classe 8b</b> ) et Business consultant ( <b>classe 9</b> )  Telematic engineer ( <b>classe 7</b> ) + Telematic Specialist ( <b>classe 8a</b> )  Support engineer Applications ( <b>classe 6</b> ) + Engineer applications ( <b>classe 7</b> )  Support engineer Systems ( <b>classe 6</b> ) + Engineer Systems ( <b>classe 7</b> )  Support engineer DB – SAP ( <b>classe 6</b> ) + Engineer DB – SAP ( <b>classe 7</b> )  Support engineer operational security ( <b>classe 6</b> ) + Engineer operational security ( <b>classe 7</b> )  Support engineer Services management ( <b>classe 6</b> ) + Engineer Services management ( <b>classe 7</b> )



<b>Nouvelles fonctions</b>	Les fonctions de Technicien production architecture – Systèmes, Technicien production architecture – Tools et de Technicien production Architecture – DBA-SAP ont disparues et laissé place à de nouvelles fonctions (professionnalisation).	Architect Systems : <b>classe 9</b> Architect Applications : <b>classe 9</b> Architect Data : <b>classe 9</b> DB Administrator : <b>8b</b> Tools Administrator : <b>classe 8b</b>  <b>Autres nouvelles fonctions</b> Architect Security : <b>classe 9</b> Team leader Clients : <b>classe 8b</b>
<b>Fonctions sous-évaluées</b>	<p>Chef adjoint du service gestion des opérations – <b>classe 8a</b></p> <p>Responsable incident Management – <b>classe 8a</b></p> <p>Responsable support nouvelles technologies <b>classe 8b</b></p> <p>Responsable adjoint réseaux informatiques <b>classe 8b</b></p>	<p>Team leader Applications (compte-tenu de la nouvelle organisation) <b>classe 8b</b></p> <p>Team leader Service Desk &amp; Incident Management <b>classe 8b</b></p> <p>Responsable support nouvelles technologies <b>classe 9</b></p> <p>Responsable adjoint réseaux informatiques <b>classe 9</b></p>
<b>Fonctions sur-évaluées</b>	Technicien de conception Réseau - <b>classe 7</b>	Network support engineer - <b>classe 6</b>

CCT du 13.10.2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunérations des informaticiens.

## **Convention collective de travail du 26 octobre 2016 (140.190)**

### **Fonction agent de vente-KIOSK**

#### Préambule

Le 27 novembre 2013, les parties ont signé une convention collective de travail intitulée "Convention collective de travail relative à la fonction agent de vente KIOSK". Cette convention s'inscrivait dans le cadre de l'intégration et du rattachement des KIOSK au sein de la Division Sales, Marketing & Network, Département Sales.

Ainsi, l'évolution globale des canaux de vente visait à optimiser les ressources tout en préservant le service offert à la clientèle. L'enjeu consistait en la professionnalisation du métier de la vente, tout en maintenant les spécificités des métiers des BOOTIK et KIOSK et prenant en compte la nécessité de continuer à proposer une possibilité de reclassement pour les travailleurs définitivement inaptes à la conduite.

A cette époque également, les parties avaient indiqué que la nature des prestations des agents de vente KIOSK évoluait vers une fonction dont les prestations étaient de nature principalement intellectuelles au sens de l'article 3 de la loi sur les contrats de travail. Les travailleurs occupant cette fonction étaient donc soumis, à partir du 1er janvier 2014, au statut d'employé selon les modalités reprises dans la convention collective de travail.

Les parties précisaient également que ce positionnement n'était en aucun cas considéré ou assimilé à un(e) quelconque promotion, positionnement, repositionnement ou élargissement de fonction et que ceci se faisait en dehors de toute classification des fonctions employés pouvant exister à l'époque, étant entendu



que la fonction d'agent de vente KIOSK devait être amenée à s'inscrire ultérieurement dans la classification globale des fonctions (ouvriers et employés) et les rémunérations y liées, qui seraient fixées au terme du projet integrated HR (iHR) en cours.

C'est ainsi que les articles 5 et 10 de la convention collective de travail signée le 27 novembre 2013, concernant des modalités particulières relatives aux barèmes de rémunération et à une prime annuelle, étaient conclus à durée déterminée.

Par convention collective de travail signée le 16 décembre 2015, les parties ont convenu d'adapter le texte de l'article 14 de la convention collective de travail du 27 novembre 2013 (texte qui précisait la durée de validité des articles 5 et 10 de la même convention collective de travail), la durée déterminée de ces articles étant prolongée.

Lors des discussions ayant mené à la signature de la convention collective de travail du 16 décembre 2015, les parties avaient convenu de continuer le processus de réflexion en cours sur le statut des agents de vente KIOSK, ceci cadrant dans la réflexion globale de la Division Sales, Marketing & Network quant à sa stratégie commerciale.

Comme en 2013, la différenciation entre les canaux de vente, et donc les spécificités des métiers des KIOSK et des BOOTIK est toujours présente.

Suite aux discussions et négociations, il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux travailleurs exerçant la fonction d'agent de vente KIOSK au sein du Département Sales, Division Sales, Marketing & Network, à l'exclusion de tout autre travailleur.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail.

#### Art. 2. Objet et définitions

2.1. La présente convention collective de travail a pour objet de classer et spécifier les modalités de rémunération de la fonction agent de vente KIOSK et de préciser les horaires/roulements des travailleurs visés à l'article 1er ainsi que certaines dispositions organisationnelles pratiques concernant leur travail.

Il est entendu que la fonction d'agent de vente KIOSK reste une fonction prioritairement ouverte aux travailleurs définitivement inaptes, et ce afin qu'ils puissent bénéficier de la possibilité d'un reclassement, dans le respect de la procédure existante à ce sujet et conformément à ce qui est prévu dans la présente convention collective de travail.



2.2. Sont définis comme suit pour l'application de la présente convention collective de travail :

"Les travailleurs définitivement inaptes" : les travailleurs déclarés définitivement inaptes pour raisons médicales à l'exercice de leur fonction contractuellement prévue (dans leur contrat de travail initial ou ultérieurement).

"L'affectation définitive" : l'affectation à une autre fonction que la fonction contractuellement prévue et pour laquelle le travailleur a été déclaré définitivement inapte (excluant toute autre affectation ou activité temporaire).

Commentaire : Le terme affectation "définitive" ne porte pas préjudice au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail conformément aux dispositions légales existantes (par exemple si le travailleur ne devait pas convenir pour la fonction, pour des raisons d'attitude ou d'aptitude).

"Les travailleurs exerçant la fonction d'agent de vente KIOSK" : les travailleurs affectés à cette fonction suite à une inaptitude définitive ou suite à une procédure de recrutement.

#### Art. 3. Cadre et dispositions applicables

3.1. En ce qui concerne 1) les agents de vente KIOSK exerçant déjà la fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et 2) ceux qui, après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, exerceront cette fonction suite à une inaptitude médicale définitive :

- Les dispositions prises dans le cadre de la présente convention ne constituent pas une promotion au sens de la convention collective de travail du 31 mars 2006 relative à la réglementation des promotions (n° d'enregistrement 80.139/CO/328.03), cette convention collective de travail n'étant donc pas d'application ;

- Les dispositions prises dans le cadre de la présente convention ne constituent ni un repositionnement, ni un élargissement. Par conséquent, les articles 4, 5, 6, 7 et 8 de la convention collective de travail relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003, du 31 mars 2006 (n° d'enregistrement 80.137/CO/328.03), ne sont pas d'application;

- Les dispositions prises dans le cadre de la présente convention ne constituent pas non plus une promotion au sens de l'article 10 de la convention collective de travail du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadre entrés en service à partir du 1er octobre 2003 (n° d'enregistrement 78.824/CO/328.03). L'article 11 de cette même convention collective de travail n'est pas non plus applicable aux agents de vente KIOSK visés par ce point 3.1;



- Uniquement pour les agents de vente KIOSK exerçant déjà cette fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, en dérogation à l'article 8.3 de la convention collective de travail du 18 avril 2005 susmentionnée, la date de référence pour la progression en carrière plane est fixée selon des modalités spécifiques, comme expliqué à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

3.2. En ce qui concerne les agents de vente KIOSK qui exerceront cette fonction au plus tôt au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail mais pas en raison d'une incapacité de travail définitive, les dispositions conventionnelles, notamment celles relatives aux promotions, aux mutations et à la carrière plane, s'appliquent.

#### Art. 4. Statut

Depuis le 1er janvier 2014, les agents de vente KIOSK relèvent du statut employé.

#### Art. 5. Evolution de la fonction

La description de la fonction d'agent de vente KIOSK, et donc la liste des tâches exercées par les titulaires, a fait l'objet d'une discussion et d'une validation entre les parties. La fonction est pondérée en classe 4b, soit la première classe des fonctions "employé" répertoriées à l'article 7 de la convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions (n° d'enregistrement 80.158/CO/328.03).

Cette nouvelle pondération est d'application à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

6.2. Modalités particulières pour les travailleurs qui exerceront la fonction d'Agent de vente KIOSK après l'entrée en vigueur de la présente CCT.

6.2.1. Processus d'entrée et de sélection en vigueur dès la date de la signature de la présente convention collective de travail :

a) En cas d'ouverture d'un poste d'agent de vente KIOSK, tenant compte de la volonté de donner priorité aux travailleurs déclarés définitivement inaptes et qui disposent des compétences nécessaires, le poste sera ouvert durant une période de 6 semaines calendrier exclusivement aux travailleurs déclarés inaptes définitivement.

Commentaire : La notion de "travailleurs déclarés définitivement inaptes" couvre aussi bien les travailleurs qui répondent aux critères de priorité prévus par la convention collective de travail du 28 juin 2006 relative aux règles de reconversion en cas d'inaptitude médicale (n° d'enregistrement 92.152/CO/328.03), que ceux qui ne répondent pas à ces critères, étant entendu que les candidats de la première catégorie seront traités en priorité.

Le début de la procédure de sélection sera clairement notifié par la direction.



Le processus de sélection consistera alors en deux entretiens : un avec le service "Recruitment" et l'autre avec les responsables concernés (Director Sales et/ou Retail Manager et/ou Manager BOOTIK/KIOSK).

Si nécessaire, une évaluation de cette pratique sera effectuée entre les parties d'ici un an.

b) Après cette période de 6 semaines, si le poste vacant d'agent de vente KIOSK n'a pas pu être pourvu, il sera ouvert exclusivement aux candidats autres que des travailleurs déclarés inaptes définitivement.

Pour ces candidats, le processus de sélection est le suivant : un entretien avec le service "Recruitment", des tests (de raisonnement, de logique et de langue), un entretien avec les responsables concernés et un assessment center.

Art. 14. Abrogation des conventions collectives de travail antérieures.

La présente convention collective de travail abroge les conventions collectives de travail suivantes :

- convention collective de travail relative à la fonction agent de vente KIOSK du 27 novembre 2013 (n° d'enregistrement : 118.584/CO/328.03);
- convention collective de travail relative à la fonction agent de vente KIOSK du 16 décembre 2015 (n° d'enregistrement : 132.042/CO/328.03).

Art. 16. Entrée en vigueur et durée de validité

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le jour de sa signature.

### **Convention collective de travail du 26 avril 2017 (140.911)**

#### **Métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB)**

##### Préambule

Par convention collective de travail du 19 mai 2015 relative aux métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB) (enregistrée sous le n° 127.856/CO/328.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016), les parties signataires s'étaient engagées à se rencontrer une fois par an pour revoir la liste reprise en annexe 1ère de ladite convention collective de travail.

Conformément à cet engagement, cette liste a fait l'objet d'une négociation et d'une mise à jour.

Il est convenu ce qui suit :



#### Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à l'ensemble de ses travailleurs, à l'exclusion des travailleurs qui relèvent du statut de personnel de direction, sauf autorisation expresse de la Direction Générale.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail.

#### Art. 2. Objet

La présente convention a pour objet de remplacer l'annexe 1ère à la convention collective de travail du 19 mai 2015, intitulée "Liste indicative des fonctions identifiées comme métiers lourds", avec effet à la date de signature de la présente convention collective de travail.

#### Art. 3. Nouvelle liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB.

Ces métiers sont repris dans la liste jointe en annexe ("Liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB, en vigueur à partir du 26 avril 2017"). Cette annexe fait partie intégrante de la présente convention et est d'application à partir de la date de signature de la présente convention.

Les dates indiquées dans la liste jointe en annexe à la suite de chaque métier sont les dates de reconnaissance de la fonction comme métier lourd.

Commentaire 1 : Cette date de reconnaissance signifie que si un des critères visés à l'article 3 de la convention collective de travail du 19 mai 2015 relative aux métiers lourds conventionnels, est rempli dans le cadre de l'exercice d'une fonction avant la date de reconnaissance indiquée, la période, pendant laquelle un des critères a été rempli, est prise en compte pour la reconnaissance de celle-ci comme métier lourd.

#### Exemple :

Un collaborateur est nommé commis de dépôt au 1er mars 2000. La fonction d'assistant de dépôt Tram travaillant dans le dépôt d'Ixelles est reconnue comme métier lourd à partir du 24 juin 2005. Toutefois, le critère du métier en équipes successives 24 heures/24 visé à l'article 3 de la convention collective de travail du 19 mai 2015 est rempli depuis le 1er mars 2000. Cette dernière date sera prise en compte dans le calcul des 25 ans exercés en métier lourd.



Commentaire 2 : Les annexes 1ère et 2 de la convention collective de travail du 19 mai 2015 restent d'application pour les périodes pour lesquelles elles étaient valables, à savoir :

- Annexe 1ère : du 20 mai 2015 au 25 avril 2017;
- Annexe 2 : jusqu'au 19 mai 2015.

Art. 5. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

**(Pour l'annexe : voir en dessous CCT 80.141.)**

### **Convention collective de travail du 7 mai 2018 (146.382)**

#### **Métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB)**

Préambule

Par convention collective de travail du 19 mai 2015 relative aux métiers lourds conventionnels au sein de l'entreprise ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale (STIB) (enregistrée sous le n° 127.856/CO/328.03 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016), les parties signataires s'étaient engagées à se rencontrer une fois par an pour revoir la liste reprise en annexe 1ère à ladite convention collective de travail.

Conformément à cet engagement, cette liste a fait l'objet d'une négociation et d'une mise à jour.

D'autre part, dans le cadre de la négociation, les parties signataires ont également convenu de revoir la définition conventionnelle de "métier lourd", en adaptant un des critères de cette définition.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'à l'ensemble de ses travailleurs, à l'exclusion des travailleurs qui relèvent du statut de personnel de direction, sauf autorisation expresse de la Direction Générale.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail.



## Art. 2. Objet

La présente convention a pour objet de remplacer le dernier paragraphe de l'article 4.1 de la convention collective de travail du 24 juin 2005 (n° 80.141) relative à la programmation sociale 2005-2006 (tel que modifié par la convention collective de travail du 19 mai 2015), ainsi que l'Annexe 1ère à la convention collective de travail du 19 mai 2015, telle que remplacée par l'annexe à la convention collective de travail du 26 avril 2017 (enregistrée sous le n° 140.911/CO/328.03), avec effet à la date de signature de la présente convention collective de travail.

## Art. 3. Définition conventionnelle des métiers lourds **(Adaptions : voir la CCT 80.141)**

## Art. 4. Nouvelle liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB

Ces métiers sont repris dans la liste jointe en annexe ("Liste des fonctions identifiées comme métiers lourds conventionnels à la STIB, en vigueur à partir du 7 mai 2018"). Cette annexe constitue une version coordonnée de l'annexe à la convention collective de travail du 26 avril 2017, fait partie intégrante de la présente convention et est d'application à partir de la date de signature de la présente convention.

Les dates indiquées dans la liste jointe en annexe à la suite de chaque métier sont les dates de reconnaissance de la fonction comme métier lourd ou de retrait de la fonction comme métier lourd.

Commentaire 1 : Cette date de reconnaissance signifie que si un des critères visés à l'article 3 de la présente convention est rempli dans le cadre de l'exercice d'une fonction avant la date de reconnaissance indiquée, la période, pendant laquelle un des critères a été rempli, est prise en compte pour la reconnaissance de celle-ci comme métier lourd.

### Exemple :

Un collaborateur est nommé assistant de dépôt Tram à Ixelles au 1er mars 2000. La fonction d'assistant de dépôt Tram travaillant dans le dépôt d'Ixelles est reconnue comme métier lourd à partir du 26 avril 2017. Toutefois, le critère du métier en équipes successives 24 h/24 visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail est rempli depuis le 1er mars 2000, date à laquelle le collaborateur a commencé à exercer cette fonction. Cette dernière date sera donc prise en compte dans le calcul des 25 ans exercés en métier lourd.

Commentaire 2 : Les annexes 1ère et 2 de la convention collective de travail du 19 mai 2015 restent d'application pour les périodes pour lesquelles elles étaient valables, à savoir :

- Annexe 1ère : du 20 mai 2015 au 25 avril 2017;
- Annexe 2 : jusqu'au 19 mai 2015.



#### Art. 6. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

**(Annexe modifié dans la CCT 80.141)**

### **Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.058)**

#### **Principes de la classification des fonctions du personnel sous contrat de travail ouvrier**

##### Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'ensemble de ses travailleurs ayant le statut d'ouvrier.

Pour l'application de la présente CCT, par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur. Par conséquent, cette convention ne s'applique pas aux employés, aux cadres et au personnel de direction de l'employeur.

De plus, elle ne s'applique pas aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation et d'insertion organisé ou soutenu par le pouvoir public (comme c'est le cas par exemple pour les agents multimodaux juniors).

##### Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail porte sur la classification des fonctions des ouvriers.

Conformément au Protocole, la commission d'accompagnement a préparé et remis aux partenaires sociaux la classification des fonctions afin d'intégrer ces acquis dans une ou plusieurs conventions collectives de travail.

La présente convention collective de travail reprend :

- Les principes de la classification des fonctions des ouvriers ;
- Les modalités quant à la communication des définitions de fonction ;
- La procédure d'appel et la procédure de maintenance ;
- Les dispositions relatives à l'entrée en vigueur de la classification des fonctions.

Les conditions et les circonstances relatives à l'application de la classification (par exemple : les conséquences sur la rémunération ou les mesures de transition) font l'objet d'autres conventions collectives de travail.



## 1. PRINCIPES

### Article 3 - Le système de classification

L'établissement de la classification des fonctions des ouvriers utilise la méthode analytique « 5+2 Compas » de Hudson qui permet de pondérer les responsabilités d'une fonction. A cet effet, les fonctions sont analysées au travers des critères suivants :

- a. L'expertise technique requise pour pouvoir effectuer la fonction de manière autonome ;
- b. Les 4 grands domaines de compétences : (i) la gestion de l'information, (ii) la gestion des tâches (iii) gestion des personnes et (iv) la gestion des relations interpersonnelles ;
- c. Le contexte organisationnel dans lequel la fonction opère ;
- d. Les inconvénients de travail liés à l'exercice de la fonction.

Le système choisi garantit la neutralité des sexes.

### Article 4 - Les définitions de fonction

Les définitions de fonction contiennent les éléments suivants :

- le titre de la fonction ;
- la mission principale de la fonction (objectif général de la fonction) ;
- la place de la fonction dans l'organisation ;
- les domaines clés de responsabilités de la fonction, parmi lesquels les principales activités ou missions ;
- les compétences techniques et comportementales requises pour exercer la fonction ;
- tous les éléments nécessaires pour pouvoir appliquer les critères de la méthode de pondération (par exemple : les inconvénients de travail,...).

Les définitions de fonction sont rédigées en assurant la neutralité des genres.

Les définitions de fonction sont rédigées par le management avec le support des experts internes RH.

Commentaire : Par « experts internes RH » on entend les HR Business Partners et les collaborateurs du département Reward & Performance.

S'il s'agit d'une nouvelle fonction, la définition doit être validée formellement par un panel représentatif de titulaires de la fonction.

Les définitions des nouvelles fonctions et les définitions de fonction qui ont subi des modifications importantes sont présentées en commission de maintenance.



Article 5 - La détermination des classes de fonction et le rangement des fonctions par classe.

Les fonctions des ouvriers sont réparties en 4 classes :

- Classe 1.1
- Classe 1.2
- Classe 1.3
- Classe 1.4

L'ensemble des fonctions des ouvriers sont listées par ordre alphabétique dans la matrice de la classification des fonctions des ouvriers.

Commentaire : la « photo » de la matrice de la classification des fonctions des ouvriers en vigueur au 10/05/2019 se trouve en annexe 1 de la présente CCT.

Article 7 – Terminologie

Dans la présente convention collective de travail, les termes repris ci-dessous ont la signification suivante :

Etape 1 : 01/10/2019

Date de l'envoi par courtier à chaque titulaire d'un exemplaire de la définition de sa fonction, et de la classe dans laquelle sa fonction se situe.

Etape 2 : 15/10/2019

Date de publication officielle des définitions de fonction et des classes de fonction sur l'intranet de la STIB.

Etape 3 : 01/05/2021

La mise en œuvre effective / l'entrée en vigueur effective de la nouvelle classification des fonctions des ouvriers.

## **2. LES MODALITES QUANT A LA COMMUNICATION DES DEFINITIONS DE FONCTION**

Article 8 - Communication des définitions de fonction aux travailleurs

8.1. La présente convention collective de travail a notamment comme objectif de mettre en place deux étapes importantes dans la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions des ouvriers, à savoir les Etapes 1 et 2.

8.2. Les informations suivantes seront communiquées à chaque travailleur :

- La définition de sa fonction ;
- La classe dans laquelle sa fonction se situe ;
- La procédure d'appel.



8.3. A la date de l'Etape 2, la version officielle la plus récente de chaque définition de fonction pourra être consultée par tous les travailleurs sur internet de la STIB. Les définitions de fonction y seront listées par ordre alphabétique accompagnées de leur classe de fonction.

8.4. Lors de la maintenance de cette classification des fonctions des ouvriers (l'introduction de nouvelles fonctions ou le changement de fonctions existantes), les nouvelles définitions de fonction ou les définitions de fonction adaptées seront publiées sur l'intranet de la STIB.

### **3. PROCEDURE D'APPEL**

Article 9 - Procédure d'appel

9.1. Conformément à l'article 8 de la présente convention collective de travail, les travailleurs seront informés de leur définition de fonction et de la classe dans laquelle elle se situe lors de l'Etape 1 et 2.

### **4. ENTREE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES FONCTIONS DES OUVRIERS**

Article 10 - Entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions des ouvriers (Etape 3)

La nouvelle classification des fonctions des ouvriers entrera en vigueur à l'Etape 3. Elle sera effective uniquement à cette date (et non à l'Etape 1 ou 2 ni à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail).

L'objectif poursuivi par l'Etape 1 et 2 (communication des définitions et classes de fonction) est de permettre à chaque travailleur intéressé de vérifier si sa nouvelle classification est conforme et, le cas échéant, d'introduire les éventuels appels s'il l'estime nécessaire, avant l'entrée en vigueur effective du nouveau système (Etape 3).

Les Parties reconnaissent clairement et expressément qu'il n'y aura aucun caractère rétroactif à l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification des fonctions avant l'Etape 3.

S'il devait advenir que la ou les procédures d'appel ne soient pas terminées lors de l'Etape 3, toute issue différente serait appliquée rétroactivement à compter de l'Etape 3 (et non à compter de l'Etape 1 ou 2 ni de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail).



## 6. DISPOSITIONS FINALES

### Article 13 - Remplacement des textes existants

Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention collective de travail, pour les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT. Il s'agit en particulier des textes préexistants suivants :

- L'article 11, 12.1. et l'annexe 4 de la CCT du 2 juillet 2003 — programmation sociale 2003- 2004 (enregistrée sous le numéro 78.431/co/328.03) ;
- La CCT du 17 décembre 2004 relative à la description des fonctions de conduite (enregistrée sous le numéro 92153/co/328.03) ;
- La CCT du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions (enregistrée sous le numéro 80158/co/328,03);
- La CCT du 3 avril 2014 relative à la version coordonnée de la classification de fonctions (enregistrée sous le numéro 123.958/328.03).

### Article 15 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Il est précisé que cette date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail n'entraîne pas l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions à cette même date. Celle-ci n'entrera en effet en vigueur qu'à l'Etape 3.

## **Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.059)**

### **Adaptation du statut et le système de rémunération des titulaires des fonctions**

**« Brigadier » et « Moniteur-Instructeur ».**

### Article 1- Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Pantaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles- Capitale, et spécifiquement à ses travailleurs occupant la fonction de « Brigadier» ou de « Moniteur-Instructeur», à l'exclusion de tout autre travailleur.

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

### Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail a pour objet d'adapter le statut et le système de rémunération des titulaires des fonctions « Brigadier » et « Moniteur-Instructeur ».

### Article 3 - Modalités de transition

Pour les « Brigadiers » et « Moniteurs-instructeurs » exerçant déjà la fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT, les dispositions prises dans le cadre de la présente convention ne constituent ni une promotion, ni un



élargissement, ni un repositionnement au sens des dispositions conventionnelles en vigueur.

Par conséquent, les dispositions particulières décrites ci-après déterminent l'impact de la du statut et du système de rémunération au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

#### Article 4 - Statut ouvrier /employé

A partir du 01/06/2020, les « Brigadiers » et les « Moniteurs- Instructeurs » relèvent du statut employé.

#### Article 5 - Evolution de la fonction

5.1. Les descriptions des fonctions « Brigadier » et « Moniteur-Instructeur », et donc les tâches exercées par les titulaires, ont fait l'objet d'une discussion et d'une validation entre les parties. Ces deux fonctions sont pondérées en classe 5.

Cette nouvelle pondération est d'application à partir du 01/06/2020.  
(Commentaires : Etant donné la pondération en classe 5, les modalités du système de grades ne sont plus d'application).

5.2. Pour les « Brigadiers » et « Moniteurs-instructeurs » en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT, et pour autant que cela s'avère individuellement nécessaire, l'employeur prévoira un bilan de compétences et éventuellement un plan de développement.

L'objectif sera d'accompagner au mieux le travailleur dans l'évolution de la fonction et de s'assurer de la meilleure adéquation entre les compétences acquises par le travailleur et les besoins liés à la fonction exercée.

Article 6 - Modalités particulières pour les travailleurs en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT.

6.1. Modalités d'entrée dans les barèmes de rémunération E05xx (voir annexe 1) :

a) Au 01/06/2020, les « Brigadiers » passent des barèmes 21.xx au barème E05xx - selon les modalités suivantes :

- le salaire barémique mensuel d'application au 31/05/2020 est augmenté de 5% ;
- ensuite, la prime de programmation sociale, la prime de brigadier et, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence sont ajoutées;

enfin, le montant total calculé est rattaché, à la date du 01/06/2020, dans le barème E05xx au premier échelon dont la valeur est au moins égale au montant total calculé, tout en tenant compte d'une possibilité suffisante d'évolution à l'ancienneté jusqu'à la prochaine étape de carrière plane.



Il est précisé que les primes / allocations susmentionnées sont incorporées dans la nouvelle rémunération et ne sont donc plus dues.

Dans tous les cas, le nouveau salaire barémique résultant de ce calcul est limité au maximum du barème E0540.

b) Au 01/06/2020, les « Moniteurs-instructeurs » passent des barèmes 1.X8 et 1.X9 au barème E05xx selon les modalités suivantes :

le salaire barémique mensuel d'application au 31/05/2020 est augmenté de 5% ;  
le cas échéant, l' allocation de foyer ou de résidence est ajoutée ;

enfin, le montant total calculé est rattaché, à la date du 01/06/2020, dans le barème E05xx au premier échelon dont la valeur est au moins égale au montant total calculé, tout en tenant compte d'une possibilité suffisante d'évolution à l'ancienneté jusqu'à la prochaine étape de carrière plane.

Il est précisé que l' allocation susmentionnée sera incorporée dans la nouvelle rémunération et ne sera donc plus due.

Dans tous les cas, le nouveau salaire barémique résultant de ce calcul est limité au maximum du barème E0540.

**Article 10 - Remplacement des textes existants**

Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente CCT, pour les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT.

**Article 12 - Entrée en vigueur et validité**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 01/06/2020.

## **Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.060)**

### **Fonctions spécifiques**

**Article 1 — Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles Capitale et spécifiquement à ses travailleurs exerçant les fonctions Agent de Maintenance Métro - Conducteur », Agent de Maintenance et Dépannage Métro - Conducteur » et « Agent Metzo à l'exclusion des travailleurs exerçant toute autre fonction.

Pour l'application de la présente CCT, par « travailleurs on entend : le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur,



## Article 2 — Objet

La présente convention collective de travail porte sur le supplément mensuel accordé aux travailleurs exerçant les fonctions Agent de Maintenance Métro Conducteur Agent de Maintenance et Dépannage Métro - Conducteur et Agent Metzo».

## Article 4 Bénéficiaires

4.1, Le « supplément mensuel maintenance (dépannage) — conducteur » est accordé au travailleur qui exerce la fonction « Agent de Maintenance Métro Conducteur » et au travailleur qui exerce la fonction « Agent de Maintenance et Dépannage Métro — Conducteur».

Le droit au « supplément mensuel maintenance (dépannage) — conducteur » est conditionné par la réussite de l'écolage conduite.

4.2 Le « supplément mensuel metzo » est accordé au travailleur qui exerce la fonction « Agent Metzo

## Article 5 - Valeurs des suppléments mensuels

5.1. Le « supplément mensuel maintenance (dépannage) conducteur » correspond à 4%. Ce supplément mensuel de 4% s'applique sur la valeur de l'échelon dans le barème telle qu'elle est renseignée dans le Tableau des Barèmes.

5.2. Le « supplément mensuel metzo » s'élève à 179,40 € (valeur 01/10/2018).

## Dispositions Finales

### Article 6 - Remplacement des textes existants

Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention, pour les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT.

### Article 8 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/2021.  
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.061)**

### **Mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021**

## Article 1 — Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de



Bruxelles Capitale et à l'ensemble de ses travailleurs ayant le statut ouvrier et entrés en service avant le 01/05/2021.

Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur. Par conséquent, elle ne s'applique pas aux employés, aux cadres et au personnel de direction de l'employeur.

De plus, elle ne s'applique pas :

Aux travailleurs occupant la fonction de Brigadier ou d'Instructeur (cf. CCT du 10/05/2019 relative aux fonctions de « Brigadier » et de « Moniteur-instructeur ») ;

Aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation et d'insertion organisé ou soutenu par le pouvoir publique (comme c'est le cas par exemple pour les agents multimodaux juniors).

## Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail porte sur les principes et les modalités de gestion des mesures transitoires applicables aux travailleurs déjà en service avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

## Article 3 Définitions

Les termes utilisés dans la présente convention collective de travail sont définis comme suit (cf. La Convention) :

3.1. « Ancien système de rémunération » : le système en vigueur jusqu'au 30/04/2021.

3.2. « Système de rémunération » : le système qui permet de déterminer la rémunération mensuelle brute d'un travailleur.

Commentaire : il S'agit du « nouveau » système de rémunération en vigueur à partir du 01/05/ 2021.

3.3. « Rémunération mensuelle brute » : rémunération mensuelle brute est composée du salaire barémique mensuel correspondant à l'échelon dans le barème et, le cas échéant, des suppléments mensuels.

3.4. Tableau des barèmes le tableau comprenant sur l'axe horizontal les barèmes A à Q et sur l'axe vertical les échelons 0 à 35, avec les valeurs du salaire barémique mensuel brut y correspondant.

3.5. « Barème » : chaque colonne de A à Q du tableau des barèmes constitue un barème. Chaque barème comporte un nombre défini d'échelons (36 échelons, allant de l'échelon 0 à l'échelon 35).



3.6. « Echelon » : un échelon reflète l'expérience professionnelle. Chaque échelon correspond à une valeur de salaire barémique mensuel.

## **LES PRINCIPES DE BASE**

Article 4 : L'ensemble des mesures transitoires qui composent « la Garantie Carrière ». Les mesures transitoires comprennent (sous réserve des modalités reprises aux chapitres II, III et IV) :

Une garantie carrière générale relative au salaire barémique qui assure aux travailleurs, pour la période totale restante de leur carrière, cad entre le 01/05/2021, la date d'entrée en vigueur du nouveau système, et la date de départ en pension de retraite légale, un salaire barémique brut total au moins égal au salaire barémique brut total qu'ils auraient perçu sur base des modalités conventionnelles qui auraient été d'application dans l'ancien système de rémunération.

Une garantie carrière particulière qui garantit, pour le calcul de la rente du plan de pension extralégal au moment du départ en pension de retraite légale, que le salaire barémique mensuel brut utilisé sera au moins égal au montant prévu sur base des modalités conventionnelles qui auraient été d'application dans l'ancien système de rémunération.

Le cas échéant, une compensation forfaitaire prévue suite à la suppression de certaines primes conformément à la « CCT primes »

Et finalement, afin de compenser les conséquences liées à l'introduction de la date annuelle fixe du 1<sup>er</sup> mai pour l'évolution barémique, il sera garanti que chaque travailleur reçoive au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération au moins 10 EUR brut par mois (pour une occupation à temps plein) en plus par rapport au dernier salaire barémique brut qui aurait été d'application dans l'ancien système de rémunération. Le salaire barémique brut de référence est celui que le travailleur aurait obtenu au 01/05/2021 dans l'ancien système de rémunération.

Article 6 - Transfert du travailleur dans le nouveau système de rémunération  
Conformément à « La Convention » le travailleur est transféré dans le nouveau système de rémunération. L'ensemble des composantes suivantes déterminent le nouveau salaire mensuel brut (calcul sur base d'une occupation à temps plein) de démarrage dans le nouveau système de rémunération :

6.1. Détermination de la carrière plane au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.



À la date d'entrée en vigueur (01/05/2021), le travailleur se voit positionné dans la carrière plane liée à la classe de sa fonction.

6.2. Détermination de l'échelon au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération.

En principe, le positionnement se fait à l'échelon, c.à.d, que le salaire barémique du travailleur se voit positionné à l'échelon correspondant à l'échelon qui aurait été d'application au 01/05/2021 dans l'ancien système de rémunération.

Néanmoins, si le total du salaire mensuel brut (valeur venant du tableau des barèmes et des suppléments mensuels qui s'appliquent dépassent le total du salaire mensuel brut qui aurait été d'application dans l'ancien système de rémunération à la date du 01/05/2021 (y compris l'allocation foyer ou résidence et, le cas échéant, la compensation forfaitaire de certaines primes) par plus de 10%, l'échelon d'insertion dans le nouveau système sera baissé jusqu'à l'échelon qui limitera la différence totale à maximum 10%.

Au départ de l'échelon déterminé selon les modalités de la présente CCT, l'évolution barémique (c.à.d. la progression annuelle et la progression périodique) se poursuit normalement selon les modalités de « La Convention».

6.3. Détermination de la rémunération mensuelle brute de démarrage

La combinaison de la carrière plane et de l'échelon déterminent le montant du salaire barémique qui s'applique.

Le cas échéant, les suppléments mensuels doivent y être ajoutés.

Article 10 - La compensation globale liée à l'application de l'évolution barémique au 1<sup>er</sup> mai.

Dans le nouveau système de rémunération, le salaire barémique mensuel de tous les travailleurs évoluera au 1<sup>er</sup> mai. La rémunération n'évoluera donc plus dans les barèmes à la date anniversaire de l'événement donnant droit à l'augmentation (cf. ancien système de rémunération).

Afin de compenser les conséquences liées à ce changement, il sera garanti que chaque travailleur reçoive au moment de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération au moins 10 EUR brut par mois (pour une occupation à temps plein) en plus.

Pratiquement, si la rémunération mensuelle brute dans le nouveau système n'est pas au moins égale à la rémunération barémique qui aurait été d'application à la date du 01/05/2021 dans l'ancien système (y compris l'allocation foyer ou résidence, et le cas échéant les autres primes à compenser conformément à la CCT primes augmentée de 10 EUR le montant nécessaire à combler la différence sera rajouté au calcul individuel des mesures transitoires de chaque travailleur lors de l'entrée en vigueur du nouveau système.



## **DISPOSITIONS FINALES**

### Article 15 — Remplacement des textes existants

Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention.

### Article 17 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/2021.  
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Convention collective de travail du 10 mai 2019 (154.062)**

### **Introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier**

#### Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la SousCommission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'ensemble de ses travailleurs ayant le statut d'ouvrier.  
Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur.

Par conséquent, elle ne s'applique pas aux employés, aux cadres et au personnel de direction de l'employeur.

De plus, elle ne s'applique pas aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation et d'insertion organisé ou soutenu par le pouvoir public (comme c'est le cas par exemple pour les agents multimodaux juniors).

#### Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail porte sur le nouveau système de rémunération lié à la classification des fonctions des travailleurs ayant le statut d'ouvrier.

#### Article 3 — Définitions

Les termes utilisés dans la présente convention collective de travail sont définis comme suit:

3.1. « Système de rémunération » : le système qui permet de déterminer la rémunération mensuelle brute d'un travailleur.



3.2. « Rémunération mensuelle brute » : la rémunération mensuelle brute est composée du salaire barémique mensuel correspondant à l'échelon dans le barème et, le cas échéant, des suppléments mensuels.

3.3. « Tableau des barèmes » : le tableau comprenant sur l'axe horizontal les barèmes A à Q et sur l'axe vertical les échelons 0 à 35, avec les valeurs du salaire barémique mensuel brut y correspondant.

3.4. « Barème » : chaque colonne de A à Q du tableau des barèmes constitue un barème. Chaque barème comporte un nombre défini d'échelons (36 échelons, allant de l'échelon 0 à l'échelon 35).

3.5. « Echelon » : un échelon reflète l'expérience professionnelle. Chaque échelon correspond à une valeur de salaire barémique mensuel.

3.6. « Evolution barémique » : a lieu au 1<sup>er</sup> mai et consiste tant en la progression annuelle sur base de l'expérience professionnelle acquise qu'en la progression périodique dans le cadre de la carrière plane.

3.7. « Etape de carrière » : correspond au passage d'une échelle barémique à la suivante dans le cadre de la carrière plane.

3.8. « Carrière plane » : il s'agit de l'ensemble des étapes de carrière dans chaque classe de fonction, liées à une procédure d'évaluation.

3.9. « Echelle barémique » : un ensemble de plusieurs échelons consécutifs dans un barème.

3.10. « Echelon fixe » : il s'agit des échelons fixes 3, 8, 13 et 23.

3.11. « Supplément mensuel » : un supplément brut qui s'ajoute mensuellement au salaire barémique.

3.12. « Supplément de maîtrise » un supplément mensuel appliqué à condition de maîtriser l'ensemble des compétences spécifiques à l'exercice complet d'une fonction (appelées ci-après « compétence de maîtrise » et à condition d'utiliser effectivement ces compétences.

3.13. « Supplément de maîtrise fonctionnelle » : un supplément mensuel lié à la réussite d'un examen linguistique propre à la STIB (cf. plan langues « taaltest ») ainsi qu'à l'utilisation effective de la deuxième langue par le travailleur dans le cadre de ses prestations.

## **I. INTRODUCTION DE LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS**

### Article 4 - Classes et fonctions

Conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux principes de la classification des fonctions des ouvriers, les fonctions des travailleurs sont réparties en quatre classes :



- Classe 1.1
- Classe 1.2
- Classe 1,3
- Classe 1.4

## **II. LA CARRIERE PLANE**

### Article 5 - Le tableau des barèmes

5.1. Le tableau des barèmes reprend la carrière plane propre aux classes de fonction 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4. Le tableau des barèmes est repris en annexe numéro 1 de la présente convention collective de travail.

Une carrière plane est associée à chaque classe de fonction, notamment :

- La carrière plane 1.1 pour toutes les fonctions de classe 1.1
- La carrière plane 1.2 pour toutes les fonctions de classe 1.2
- La carrière plane 1.3 pour toutes les fonctions de classe 1.3
- La carrière plane 1.4 pour toutes les fonctions de classe 1.4

5.2. Chaque carrière plane est composée de 5 échelles barémiques, chacune étant, sur base des échelons fixes, délimitée comme suit :

- de l'échelon de 0 à 2 inclus ;
- de l'échelon de 3 à 7 inclus ;
- de l'échelon de 8 à 12 inclus ;
- de l'échelon de 13 à 22 inclus ;
- de l'échelon de 23 à 35 inclus ;

### Article 6 — L'évolution barémique au 1<sup>er</sup> mai

6.1. L'évolution barémique a lieu au 1<sup>er</sup> mai et consiste tant en la progression sur base de l'expérience professionnelle acquise qu'en la progression périodique dans le cadre de la carrière plane.

Commentaire : Une illustration des progressions possibles figure en annexe numéro 2 de la présente convention collective de travail.

6.2. Annuellement, au 1<sup>er</sup> mai la progression d'échelon à échelon s'applique.

6.3. Périodiquement, au 1<sup>er</sup> mai, une étape de carrière s'applique aux échelons fixes selon les modalités prévues aux articles 6.4., 6.5., 6.6., 6.7 et 6.8.

6.4 La progression périodique dans le cadre de la carrière plane au travers des échelles barémiques de la classe de la fonction a lieu en principe, suite à une évaluation positive, aux échelons fixes du tableau des barèmes.



6.5. Le cas échéant, l'étape de carrière a lieu au même moment que la progression d'échelon à échelon. Dès lors, dans ce cas, ces deux progressions se cumulent (donc aussi bien d'échelon à échelon que d'une échelle barémique à la suivante).

6.6. Le travailleur sera évalué selon les modalités conventionnelles fixées dans la CCT du 10/05/2019 relative aux évaluations du personnel ouvrier dans le cadre de leur carrière plane.

6.7, En cas d'évaluation négative, l'étape de carrière prévue n'a pas lieu à l'échelon fixe et une nouvelle évaluation devra être réalisée lors du prochain cycle d'évaluation selon les modalités conventionnelles. La progression annuelle sur base de l'expérience se poursuivra dans le barème en cours. Dès obtention d'une évaluation positive, l'étape de carrière aura lieu au 1<sup>er</sup> mai suivant et ce en même temps que la progression annuelle sur base de l'expérience (donc aussi bien d'échelon à échelon que d'une échelle barémique à la suivante).

6.8. Si, à défaut d'éléments suffisants suite à l'absence de l'évalué, l'évaluateur estime ne pas pouvoir prendre une décision positive (cf CCT du 10/05/2019 relative aux évaluations du personnel ouvrier dans le cadre de leur carrière plane, art. 8), le travailleur absent dans la période prévue pour l'évaluation conformément aux modalités conventionnelles se verra reporter son étape de carrière. La progression annuelle sur base de l'expérience se poursuivra dans le barème en cours. Dès qu'une évaluation positive sera obtenue, la progression d'une échelle barémique à la suivante continue, sans effet rétroactif, selon les modalités décrites aux articles 6,5, 6,6 et 6.7

6.9. A partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'évolution du salaire barémique mensuel du travailleur. Le montant du salaire barémique mensuel sera payé en tenant compte du régime de travail à temps partiel.

### **III. IMPACTS REMUNERATOIRES SUITE A UN CHANGEMENT DEFINITIF DE FONCTION ET/OU DE CLASSE DE FONCTION**

#### Article 7 - Impacts sur la rémunération mensuelle brute

7.1. Chaque travailleur est lié à une fonction qui se situe dans une classe de fonction. Chaque classe de fonction est reliée à une carrière plane. La mobilité interne et les éléments de pondération peuvent donc avoir un impact sur la rémunération mensuelle brute du travailleur.

7.2. Dès l'entrée dans une fonction d'une classe différente, le salaire barémique est adapté à l'échelon dans l'échelle barémique correspondant à la nouvelle fonction. L'adaptation du salaire barémique mensuel correspond à la différence entre la valeur



de l'échelon dans l'échelle barémique relative à la nouvelle classe et la valeur de l'échelon dans l'échelle barémique relative à la classe précédente, c'est à dire avant son changement de classes.

7.3. En cas de changement de fonction dans la même classe, le salaire barémique et l'échelon restent inchangés.

7.4. La carrière plane se poursuit normalement selon les règles prévues au chapitre II.

7.5. Dès l'entrée dans la nouvelle fonction et/ou la nouvelle classe de fonction, les suppléments mensuels sont adaptés à la nouvelle fonction ou à la nouvelle classe et s'appliquent pour le travailleur concerné. Par la suite, les suppléments suivent les règles prévues au chapitre IV.

#### Article 8 - Impacts sur la Garantie Carrière

Dès l'entrée dans la nouvelle fonction et/ou classe, l'octroi de "la Garantie Carrière" est adapté selon les règles de la CCT du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021.

#### Article 9 - Spécificités en cas d'inaptitude médicale

Pour les travailleurs affectés définitivement à une autre fonction et/ou classe suite à une inaptitude médicale définitive, les impacts rémunératoires sont réglés par l'annexe 4 de la présente CCT.

Pendant la période d'affectation temporaire, le travailleur maintient son statut et ses conditions de rémunération tels que d'application dans la fonction pour laquelle il a été déclaré temporairement inapte (cf. 6.1. de la CCT du 07/05/2018 relative à la réintégration en cas d'inaptitude médicale temporaire ou définitive.

## **IV. LES SUPPLEMENTS**

Il existe cinq (5) suppléments :

- Le supplément de maîtrise (tel que prévu à l'article 10 de la présente CCT) ;
- Le supplément de maîtrise fonctionnelle (tel que prévu à l'article 10 de la présente CCT) ;
- Le « supplément mensuel maintenance (dépannage) – conducteur » (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative à des fonctions spécifiques) ;
- Le supplément mensuel metzo (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative à des fonctions spécifiques) ;
- Le supplément de Garantie Carrière (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau



système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021).

Les suppléments de maîtrise, de maîtrise fonctionnelle, maintenance (dépannage) conducteur et « metzo » sont directement dépendants, et ce dans tous les cas, de la fonction et de la classe de fonction du travailleur.

Article 10 - Le supplément de maîtrise et le supplément de maîtrise fonctionnelle.

10.1. Afin d'encourager chaque travailleur à acquérir au plus tôt dans sa carrière les compétences de maîtrise qui répondent aux critères déterminés à l'article 10.3, un supplément de maîtrise lui est octroyé dès qu'il dispose de la totalité de ces compétences.

10.2. La commission de maintenance prend connaissance des fonctions pour lesquelles des compétences de maîtrise ont été identifiées. La liste de ces fonctions est reprise en annexe n° 3 de la présente convention collective de travail.

10.3. Les compétences de maîtrise telles que visées à l'article 10.1 doivent répondre aux critères suivants :

- La compétence concerne des connaissances techniques ou une habileté générale;
- La compétence n'est en aucun cas une compétence comportementale ;
- La compétence est objectivement mesurable avec une évaluation binaire (réussite/échec) ;
- La compétence peut être acquise en dehors de la STIB et présente une valeur marchande ;
- La compétence s'applique à tous les titulaires de la même fonction, sans distinction.

Remarque : il s'agit par exemple de la maîtrise de la deuxième langue (Français ou Néerlandais confirmée par un test Selor) et/ou la réussite de l'examen pour le permis de conduire C.

10.4. Plusieurs compétences de maîtrise peuvent être définies pour la même fonction.

Si la fonction requiert plusieurs compétences de maîtrise, le supplément sera payé mensuellement à partir du moment où le travailleur dispose de la totalité des compétences visées. Le supplément de maîtrise n'est octroyé qu'une fois indépendamment du nombre de compétences de maîtrise qui ont été identifiées.

10.5 Le supplément de maîtrise est octroyé automatiquement aux travailleurs dans des fonctions pour lesquelles aucune compétence de maîtrise n'a été identifiée.



10.6. La valeur du supplément de maîtrise mensuel brut dépend de la classe de la fonction dans laquelle le travailleur est affecté :

- Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.4 et 1.3, le supplément de maîtrise s'élève à 100,00€ ;
- Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.2 et 1.1, le supplément de maîtrise s'élève à 60,00 €.

10.7. La valeur du supplément de maîtrise mensuel brut est doublée à partir de l'échelon fixe 23:

- Pour les barèmes liés aux classes fonction 1.4 et 1.3, le supplément de maîtrise s'élève à 200,00 € ;
- Pour les barèmes liés aux classes de fonction et 1.2 et 1.1, le supplément de maîtrise s'élève à 120,00 €.

10.8. Les valeurs du supplément de maîtrise indiquées ci-dessus sont renseignées sur une base à temps plein. En cas de travail à temps partiel, le montant du supplément de maîtrise sera payé en tenant compte du régime de travail.

10.9. Afin d'encourager les travailleurs dans l'apprentissage des langues, la STIB veut permettre aux titulaires d'une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique, d'avoir la possibilité de démontrer, en dehors des examens organisés par le Selor, une capacité fonctionnelle d'un niveau de base constituant une étape intermédiaire vers le niveau exigé par le Selor.

Un supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé aux titulaires d'une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique pour autant qu'ils puissent démontrer la réussite d'un examen linguistique interne à la STIB (« taaltest ») et tant qu'ils restent affectés à une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique. Cela suppose également l'exercice de cette compétence dans la fonction.

Le supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé jusqu'à ce que le titulaire de la fonction fournisse les preuves de la maîtrise de toutes les compétences requises pour la fonction. Par conséquent, le supplément de maîtrise fonctionnelle ne sera plus payé dès que le supplément de maîtrise est payé, ces deux suppléments n'étant pas cumulables.

La valeur du supplément de maîtrise fonctionnelle sera de 40,00 € brut sur une base à temps plein. Il sera doublé à l'échelon 23. En cas de travail à temps partiel, le montant du supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé en tenant compte du régime de travail.



Les modalités pratiques de cet examen (niveau, contenu fonctionnel, mais aussi des moyens mis en œuvre par la STIB pour s'y préparer seront définis dans un plan langues interne STIB.

10.10. Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de l'acquisition de(s) compétence(s) de maîtrise dont il doit disposer. Le travailleur aura droit à son supplément de maîtrise à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit rapport de la preuve.

10.11. Le maintien du supplément de maîtrise (fonctionnelle) est conditionné par l'utilisation effective de ta deuxième langue par le travailleur dans le cadre de ses prestations.

## **V. MODALITES D'APPLICATION AUX TRAVAILLEURS ENTRES EN SERVICE A PARTIR DU 01/05/2021**

Article 11 - Le salaire barémique à l'engagement

11.1. Le travailleur entré en service à partir du 01/05/2021 se voit appliquer le système de rémunération prévu par la présente convention collective de travail.

11.2. Le salaire barémique à l'entrée en service d'un travailleur venant de l'extérieur est fixé suivant la classe de sa fonction.

Commentaire : afin d'assurer un positionnement cohérent par rapport au marché de l'emploi, le service de recrutement peut, pour certaines fonctions, tenir compte de l'expérience professionnelle précédente du travailleur pour fixer l'échelon lors de l'embauche. L'analyse se fera aussi en fonction de l'impact qu'une telle décision peut avoir sur les éléments d'équité interne transversale.

## **VI. MODALITES D'APPLICATION AUX TRAVAILLEURS ENTRES EN SERVICE AVANT LE 01/05/2021**

Article 12 - Détermination de la rémunération mensuelle brute

12.1. Tous les travailleurs en service au 30/04/2021 seront transférés dans le nouveau système de rémunération conformément aux modalités définies dans la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux mesures de transition. Le transfert dans le nouveau système de rémunération est obligatoire et irréversible.

12.2 Le salaire barémique mensuel des travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021 est déterminé conformément aux modalités définies dans la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux mesures de transition.



12.3. Le cas échéant, le supplément de maîtrise sera appliqué conformément à l'article 10, étant entendu que le travailleur affecté au 30/04/2021 à une fonction qui requiert uniquement la réussite de l'examen pour le permis de conduire C, a automatiquement droit à ce supplément.

#### Article 13 - L'évolution barémique

Les travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021 et transférés dans le nouveau système de rémunération à cette date, évolueront conformément aux modalités stipulées à l'article 6.

### **VII. ALLOCATION DE FOYER ET DE RESIDENCE**

#### Article 14 - Allocation de foyer et de résidence

L'allocation de foyer ou de résidence ne sera plus accordée, ni aux travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021, ni aux travailleurs entrés en service à partir de cette date.

Commentaire : Ces allocations ont été prises en compte pour l'établissement du Tableau des barèmes repris en annexe numéro 1 de la présente convention collective de travail.

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### Article 16 - Remplacement des textes existants

Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention (Il s'agit en particulier des textes préexistants suivants : Art.4.1 4.2 et 5 de la CCT 78.431 ; Art. 6.3 de la CCT 80.141 ; CCT 92.157 et annexe 3 de la CCT 146.381)

#### Article 18 - Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Annexes



Tableau des barèmes - Barematabel

v. 20181001

Ech/Bar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
0	2.215,45	2.248,68	2.282,41	2.316,65	2.351,40	2.386,67	2.422,47	2.458,81	2.495,69	2.533,12	2.571,12	2.609,69	2.648,83	2.688,56	2.728,89	2.769,83	2.811,37
1	2.226,53	2.259,93	2.293,82	2.328,23	2.363,15	2.398,60	2.434,58	2.471,10	2.508,17	2.545,79	2.583,98	2.622,74	2.662,08	2.702,01	2.742,54	2.783,68	2.825,43
2	2.237,66	2.271,22	2.305,29	2.339,87	2.374,97	2.410,60	2.446,75	2.483,46	2.520,71	2.558,52	2.596,90	2.635,85	2.675,39	2.715,52	2.756,25	2.797,59	2.839,56
3	2.248,85	2.282,58	2.316,82	2.351,57	2.386,85	2.422,65	2.458,99	2.495,87	2.533,31	2.571,31	2.609,88	2.649,09	2.688,76	2.729,10	2.770,03	2.811,58	2.853,76
4	2.260,09	2.293,99	2.328,40	2.363,33	2.398,78	2.434,76	2.471,28	2.508,35	2.545,98	2.584,17	2.622,93	2.662,27	2.702,21	2.742,74	2.783,88	2.825,64	2.868,02
5	2.271,39	2.305,46	2.340,05	2.375,15	2.410,77	2.446,94	2.483,64	2.520,89	2.558,71	2.597,09	2.636,04	2.675,58	2.715,72	2.756,45	2.797,80	2.839,77	2.882,36
6	2.282,75	2.316,99	2.351,75	2.387,02	2.422,88	2.459,17	2.496,06	2.533,50	2.571,50	2.610,07	2.649,22	2.688,96	2.729,30	2.770,24	2.811,79	2.853,97	2.896,78
7	2.294,16	2.328,58	2.363,50	2.398,96	2.434,94	2.471,47	2.508,54	2.546,17	2.584,36	2.623,12	2.662,47	2.702,41	2.742,94	2.784,09	2.825,85	2.868,24	2.911,26
8	2.305,63	2.340,22	2.375,32	2.410,95	2.447,12	2.483,82	2.521,08	2.558,90	2.597,28	2.636,24	2.675,78	2.715,92	2.756,66	2.798,01	2.839,98	2.882,58	2.925,82
9	2.317,16	2.351,92	2.387,20	2.423,01	2.459,35	2.496,24	2.533,69	2.571,69	2.610,27	2.648,42	2.687,15	2.726,44	2.766,38	2.806,97	2.848,18	2.889,99	2.940,45
10	2.328,75	2.363,68	2.399,13	2.435,12	2.471,65	2.508,72	2.546,35	2.584,55	2.623,32	2.662,67	2.702,61	2.743,15	2.784,29	2.826,06	2.868,45	2.911,48	2.955,15
11	2.340,39	2.375,50	2.411,13	2.447,30	2.484,01	2.521,27	2.559,09	2.597,47	2.636,43	2.675,98	2.716,12	2.756,86	2.798,22	2.840,19	2.882,79	2.926,03	2.969,92
12	2.352,09	2.387,38	2.423,19	2.459,53	2.496,43	2.533,87	2.571,88	2.610,46	2.649,62	2.689,36	2.729,70	2.770,65	2.812,21	2.854,39	2.897,21	2.940,66	2.984,77
13	2.363,85	2.399,31	2.435,30	2.471,83	2.508,91	2.546,54	2.584,74	2.623,51	2.662,86	2.702,81	2.743,35	2.784,50	2.826,27	2.868,66	2.911,69	2.955,37	2.999,70
14	2.375,67	2.411,31	2.447,48	2.484,19	2.521,45	2.559,28	2.597,66	2.636,63	2.676,18	2.716,32	2.757,07	2.798,42	2.840,40	2.883,00	2.926,25	2.970,14	3.014,70
15	2.387,55	2.423,37	2.459,72	2.496,61	2.534,06	2.572,07	2.610,65	2.649,81	2.689,56	2.729,90	2.770,85	2.812,41	2.854,60	2.897,42	2.940,88	2.984,99	3.029,77
16	2.399,49	2.435,48	2.472,01	2.509,09	2.546,73	2.584,93	2.623,71	2.663,06	2.703,01	2.743,55	2.784,71	2.826,48	2.868,87	2.911,91	2.955,59	2.999,92	3.044,92
17	2.411,49	2.447,66	2.484,37	2.521,64	2.559,46	2.597,86	2.636,82	2.676,38	2.716,52	2.757,27	2.798,63	2.840,61	2.883,22	2.926,47	2.970,36	3.014,92	3.060,14
18	2.423,54	2.459,90	2.496,80	2.534,25	2.572,26	2.610,85	2.650,01	2.689,76	2.730,11	2.771,06	2.812,62	2.854,81	2.897,63	2.941,10	2.985,22	3.029,99	3.075,44
19	2.435,66	2.472,20	2.509,28	2.546,92	2.585,12	2.623,90	2.663,26	2.703,21	2.743,76	2.784,91	2.826,69	2.869,09	2.912,12	2.955,80	3.000,14	3.045,14	3.090,82
20	2.447,84	2.484,56	2.521,83	2.559,65	2.598,05	2.637,02	2.676,58	2.716,72	2.757,47	2.798,84	2.840,82	2.883,43	2.926,68	2.970,58	3.015,14	3.060,37	3.106,27
21	2.460,08	2.496,98	2.534,44	2.572,45	2.611,04	2.650,20	2.689,96	2.730,31	2.771,26	2.812,83	2.855,02	2.897,85	2.941,32	2.985,44	3.030,22	3.075,67	3.121,81
22	2.472,38	2.509,47	2.547,11	2.585,31	2.624,09	2.663,46	2.703,41	2.743,96	2.785,12	2.826,90	2.869,30	2.912,34	2.956,02	3.000,36	3.045,37	3.091,05	3.137,42
23	2.484,74	2.522,01	2.559,84	2.598,24	2.637,22	2.676,77	2.716,92	2.757,68	2.799,04	2.841,03	2.883,65	2.926,90	2.970,80	3.015,37	3.060,60	3.106,50	3.153,10
24	2.497,17	2.534,62	2.572,64	2.611,23	2.650,40	2.690,16	2.730,51	2.771,47	2.813,04	2.855,23	2.898,06	2.941,53	2.985,66	3.030,44	3.075,90	3.122,04	3.168,87
25	2.509,65	2.547,30	2.585,51	2.624,29	2.663,65	2.703,61	2.744,16	2.785,32	2.827,10	2.869,51	2.912,55	2.956,24	3.000,59	3.045,59	3.091,28	3.137,65	3.184,71
26	2.522,20	2.560,03	2.598,43	2.637,41	2.676,97	2.717,13	2.757,88	2.799,25	2.841,24	2.883,86	2.927,12	2.971,02	3.015,59	3.060,82	3.106,73	3.153,34	3.200,64
27	2.534,81	2.572,83	2.611,43	2.650,60	2.690,36	2.730,71	2.771,67	2.813,25	2.855,45	2.898,28	2.941,75	2.985,88	3.030,67	3.076,13	3.122,27	3.169,10	3.216,64
28	2.547,49	2.585,70	2.624,48	2.663,85	2.703,81	2.744,37	2.785,53	2.827,31	2.869,72	2.912,77	2.956,46	3.000,81	3.045,82	3.091,51	3.137,88	3.184,95	3.232,72
29	2.560,22	2.598,63	2.637,61	2.677,17	2.717,33	2.758,09	2.799,46	2.841,45	2.884,07	2.927,33	2.971,24	3.015,81	3.061,05	3.106,96	3.153,57	3.200,87	3.248,89
30	2.573,02	2.611,62	2.650,79	2.690,56	2.730,91	2.771,88	2.813,46	2.855,66	2.898,49	2.941,97	2.986,10	3.030,89	3.076,35	3.122,50	3.169,34	3.216,88	3.265,13
31	2.585,89	2.624,68	2.664,05	2.704,01	2.744,57	2.785,74	2.827,52	2.869,94	2.912,98	2.956,68	3.001,03	3.046,05	3.091,74	3.138,11	3.185,18	3.232,96	3.281,46
32	2.598,82	2.637,80	2.677,37	2.717,53	2.758,29	2.799,67	2.841,66	2.884,29	2.927,55	2.971,46	3.016,03	3.061,28	3.107,19	3.153,80	3.201,11	3.249,13	3.297,86
33	2.611,81	2.650,99	2.690,75	2.731,12	2.772,08	2.813,66	2.855,87	2.898,71	2.942,19	2.986,32	3.031,11	3.076,58	3.122,73	3.169,57	3.217,11	3.265,37	3.314,35
34	2.624,87	2.664,24	2.704,21	2.744,77	2.785,94	2.827,73	2.870,15	2.913,20	2.956,90	3.001,25	3.046,27	3.091,98	3.138,34	3.185,42	3.233,20	3.281,70	3.330,92
35	2.638,00	2.677,57	2.717,73	2.758,50	2.799,87	2.841,87	2.884,50	2.927,77	2.971,68	3.016,26	3.061,50	3.107,42	3.154,04	3.201,35	3.249,37	3.298,11	3.347,58



**Annexe 3 – Fonctions nécessitant des compétences de maîtrise**

Code DF	Titre de fonction	Linguistique	Permis C
3016	Agent d'Accueil	X	
3184	Agent d'entretien Tube de Surface		X
3135	Agent de Dépannage Voies et Lignes Aériennes		X
3126	Agent de Maintenance - Véhicules Spéciaux		X
3002	Agent de Maintenance et Montage - Aiguillages Tram		X
3137	Agent de Maintenance et Travaux - Aiguillages électromécaniques		X
3019	Agent de Maintenance et Travaux - Ferronnier/Soudeur		X
3138	Agent de Maintenance et Travaux - Lignes Aériennes		X
3020	Agent de Maintenance et Travaux - Maçon		X
3021	Agent de Maintenance et Travaux - Menuisier		X
3023	Agent de Maintenance et Travaux - Plombier		X
3139	Agent de Maintenance et Travaux - Poteaux et Attaches Murales		X
3136	Agent de Maintenance et Travaux - Signalisation Tram		X
3011	Agent de Maintenance et Travaux - Voies Tram		X
3081	Agent de Maintenance et Travaux électricité câbles HT et BT		X
3048	Agent de Transport Logistique		X
3085	Agent Force Intervention Signalétique		X
3006	Agent Marquage réseau		X
3053	Agent Metzto	X	
3182	Agent Multimodal	X	
3185	Agent Multimodal Référent	X	
3039	Agent Transport et Intervention		X
3007	Agent Travaux Camion - Signalétique surface		X
3036	Chauffeur de Bus	X	
3035	Chauffeur Minibus	X	
3052	Conducteur de Métro	X	
3060	Conducteur de Tram	X	
3190	Conducteur Engins Spéciaux		X

10/05/2019 - 1

**Annexe 3 – Fonctions nécessitant des compétences de maîtrise**

3037	Moniteur Accompagnement Bus (ACB)	X	
3174	Moniteur Conduite Bus / Tram	X	
3054	Moniteur Conduite Métro	X	
3014	Monteur de rail		X
3111	Patrouilleur - Brigade Canine	X	
3195	Patrouilleur - Sécurité Station	X	
3198	Patrouilleur – Sécurité/Contrôle	X	
3199	Patrouilleur – Temps réel	X	
3012	Soudeur Voies et appareils de voies		X



**Annexe 1 cct 154058 du 19/05/2019 : matrice de la classification de fonctions des ouvriers**

(<sup>1</sup>) Description de fonction non encore validée par les titulaires de la fonction et par les délégués permanents.

(<sup>2</sup>) Description de fonction en cours de validation par les titulaires et non encore pondérée.

Code DF	Titre de fonction	Classe
3136	Agent de Maintenance et Travaux - Signalisation Tram	( <sup>2</sup> )
3056	Agent de Préparation - Métro	( <sup>2</sup> )
3085	Agent Force Intervention Signalétique	( <sup>2</sup> )
3195	Patrouilleur - Sécurité Station ASST	( <sup>1</sup> )
3204	Nettoyeur Locaux	( <sup>2</sup> )
3114	Laveur Bus	1.1
3115	Laveur Tram	1.1
3016	Agent d'Accueil	1.2
3184	Agent d'entretien Tube de Surface	1.2
3158	Agent de Contrôle et maintenance des bâtiments	1.2
3188	Agent de Maintenance identité Visuelle Métro	1.2
3029	Agent de Support - Gros-œuvres et Parachèvement	1.2
3058	Agent de Support et Logistique - Métro	1.2
3161	Agent de Support et Logistique - Transport Systèmes	1.2
3048	Agent de Transport Logistique	1.2
3006	Agent Marquage réseau	1.2
3007	Agent Travaux Camion - Signalétique surface	1.2
3076	Opérateur Postal	1.2
3071	Support Logistique	1.2
3013	Agent de Fabrication	1.3
3041	Agent de Maintenance - Bâtiments garages	1.3
3130	Agent de Maintenance - Carrossier/ Peintre - Véhicules & Organes	1.3
3062	Agent de Maintenance - Tôlier	1.3



3126	Agent de Maintenance - Véhicules Spéciaux	1.3
3043	Agent de Maintenance Bus	1.3
3002	Agent de Maintenance et Montage - Aiguillages Tram	1.3
3202	Agent de Maintenance et suivi sous-traitants - détection incendie	1.3
3024	Agent de Maintenance et suivi sous-traitants - Escalateurs/ascenseurs	1.3
3187	Agent de Maintenance et suivi sous-traitants - Gros-œuvres et Parachèvement	1.3
3018	Agent de Maintenance et Surveillance - Equipements électromécaniques	1.3
3137	Agent de Maintenance et Travaux - Aiguillages électromécaniques	1.3
3033	Agent de Maintenance et Travaux - Electricité Basse Tension	1.3
3019	Agent de Maintenance et Travaux - Ferronnier/Soudeur	1.3
3138	Agent de Maintenance et Travaux - Lignes Aériennes	1.3
3020	Agent de Maintenance et Travaux - Mahon	1.3
3021	Agent de Maintenance et Travaux - Menuisier	1.3
3023	Agent de Maintenance et Travaux - Plombier	1.3
3139	Agent de Maintenance et Travaux - Poteaux et Attaches Murales	1.3
3118	Agent de Maintenance et Travaux - Radio	1.3
3030	Agent de Maintenance et Travaux - Télécom et Data	1.3
3011	Agent de Maintenance et Travaux - Voies Tram	1.3
3081	Agent de Maintenance et Travaux électricité câbles HT et BT	1.3
3003	Agent de Maintenance et Travaux Voies - Aiguillages Métro	1.3
3147	Agent de Maintenance et Travaux Voies Métro - Trains travaux	1.3
3077	Agent de Maintenance Niveau 2/3 Métro	1.3
3009	Agent de maintenance Outillage	1.3
3069	Agent de maintenance Tram	1.3
3063	Agent de maintenance Tram - Reprofilage / Levage des roues	1.3
3179	Agent de Maintenance Véhicules & Organes	1.3
3070	Agent de Transport - SUFS	1.3
3164	Agent Force Intervention Billettique	1.3



3086	Agent Force Intervention Technique	1.3
3105	Agent Logistique	1.3
3091	Agent Logistique et Support - Titres de Transport	1.3
3053	Agent Metzo	1.3
3182	Agent Multimodal	1.3
3039	Agent Transport et Intervention	1.3
3036	Chauffeur de Bus	1.3
3075	Chauffeur de Direction	1.3
3035	Chauffeur Minibus	1.3
3052	Conducteur de Métro	1.3
3060	Conducteur de Tram	1.3
3190	Conducteur Engins Spéciaux	1.3
3000	Magasinier	1.3
3014	Monteur de rail	1.3
3127	Monteur Véhicules & Organes	1.3
3004	Sérigraphie	1.3
3012	Soudeur Voies et appareils de voies	1.3
3057	Agent de Maintenance Métro - Conducteur	1.3(
3095	Agent de Maintenance Métro	1.3(*)
3080	Agent de Dépannage Haute Tension	1.4
3135	Agent de Dépannage Voies et Lignes Aériennes	1.4
3066	Agent de Maintenance et Dépannage Tram	1.4
3119	Agent de Maintenance et Travaux - Equipements Télécontrôle	1.4
3117	Agent de Maintenance et Travaux - Fibre Optique	1.4
3180	Agent de Maintenance Spécialisé - Véhicules & Organes	1.4
3046	Agent de Maintenance Spécialisé Bus	1.4
3078	Agent de Maintenance Spécialisé niveau 2/3 Métro	1.4
3172	Agent Maintenance et Travaux - Telecom Network	1.4



3185	Agent Multimodal Référent	1.4
3037	Moniteur Accompagnement Bus (ACB)	1.4
3174	Moniteur Conduite Bus / Tram	1.4
3054	Moniteur Conduite Métro	1.4
3005	Opérateur PAO	1.4
3111	Patrouilleur - Brigade Canine	1.4
3198	Patrouilleur - Sécurité/Contrôle (ITS)	1.4
3199	Patrouilleur - Temps réel (RTS)	1.4
3096	Agent de Maintenance et Dépannage Métro	1.4(*)
3059	Agent de Maintenance et Dépannage Métro - Conducteur	1.4(*)