



Commission paritaire du transport urbain et régional

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

Convention collective de travail du 24 mars 1994 (42.086)	2
Convention collective de travail pour l'année 1994	2
Convention collective de travail du 3 septembre 1996 (42.666)	3
Convention collective de travail pour l'année 1994	3
Convention collective de travail du 2 juillet 2003 (78.431)	4
Convention collective – programmation sociale 2003 – 2004	4
Convention collective de travail du 18 avril 2005 (78.824)	5
Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003	5
Convention collective de travail du 31 mars 2006 (80.137)	9
Dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003	9
Convention collective de travail du 3 avril 2014 (123.958)	12
La version coordonnée de la classification de fonctions	12



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^{er} 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^{er} 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 2 juillet 2003 (78.431)

Convention collective – programmation sociale 2003 – 2004

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

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 Bruxelloise ainsi qu'à l'ensemble de ses membres du personnel, à l'exception du personnel de Direction tel qu'il est défini à l'art.13, et sauf lorsque des modalités spécifiques sont prévues de manière expresse.

Article 4 : Barèmes en primes

4.1. Les barèmes des ouvriers et des employés (jusqu'aux barèmes 24 y compris) sont augmentés d'une biennale. Cette biennale n'est convenue qu'au seul bénéfice des agents actifs et effectifs ou ayant 6 mois de bons services nés avant 1952, et pour autant qu'ils n'aient pas opté pour un départ anticipé avant 58 ans.

4.2. Pour les agents de conduite, le barème 1.6 est d'application après deux ans d'ancienneté dans le barème 1.5 et moyennant une évaluation positive de la hiérarchie. Pour les ouvriers techniques, le recrutement sera dorénavant effectué au niveau du barème 4.1 au lieu du barème 3.1., ou au barème 5.1 au lieu du barème 4.1.

4.4. Les dispositions de l'article 4 entrent en vigueur à partir du 01.07.2003.

Article 16 : Validité

Les dispositions de la présente convention remplacent celles de tous les accords précédents pourtant sur les mêmes sujets. Sauf dispositions contraires, la présente convention est conclue pour une durée indéterminée à partir du 01/07/2003, et peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois prenant cours au plus tôt le 01/01/2005.



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). Il 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 oeuvre 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 pré-requis 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 3 avril 2014 (123.958)

La version coordonnée de la classification de fonctions

Il n'y a pas de force obligatoire

Préambule

En application de l'article 6/1 de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et de l'arrêté royal du 17 août 2013 portant exécution du chapitre 4, section 2, de cette loi,

il a été 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 et à l'ensemble de ses travailleurs, à l'exception du personnel de direction.

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

Article 2 — Objet

L'objet de la présente convention est l'approbation de la version coordonnée de la classification de fonctions en annexe de cette convention.

Cette version rassemble les dispositions existantes relatives à la classification de fonctions. Elle coordonne les modifications successives de la classification. Elle n'apporte aucune modification aux conventions existantes.

Article 3 — Annexes

Cette convention collective de travail contient les annexes suivantes :

- Annexe 3 « Texte de la version coordonnée »

Article 5 — Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31/12/ 2013. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Annexe 3 à la CCT « version coordonnée de la classification de fonction » « Texte de la version coordonnée »

lère partie — Introduction

Préambule

En application de l'article 11 de la convention collective de travail du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003 - 2004, les conventions collectives de travail suivantes relatives à la classification des fonctions ont été conclues :

- a) La convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions.
- b) La convention collective de travail du 17 décembre 2004 relative à la description des fonctions de conduite (chauffeur de bus, conducteur de métro et conducteur de tram). Elle fait partie intégrante de la nouvelle classification des fonctions applicable à l'ensemble des membres du personnel.
- c) 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. Par convention collective de travail du 31 mars 2006, elle a été adaptée concernant les notions d'élargissement de fonction et de test d'aptitude comportementale.
- d) La convention collective de travail du 31 mars 2006 relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classifications de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003.
- e) La convention collective de travail du 13 octobre 2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération des informaticiens a été conclue dans le cadre de la maintenance du système de classification analytique notamment en raison de l'évolution technologique de l'informatique.
- f) Le protocole du 9 juillet 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des fonctions du personnel ouvrier a été conclu afin d'élaborer un modèle de classification des fonctions du personnel ouvrier qui permettra une approche intégrée de la classification des fonctions. Après achèvement de la première étape, les parties envisageront une adaptation des accords relatifs à la classification des fonctions des employés.

Article 1. — Champ d'application

- a) La convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions 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 membres du personnel, à l'exception du personnel de direction.
- b) La convention collective de travail du 17 décembre 2004 relative à la description des fonctions de conduite 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 de conduite (chauffeurs de bus, conducteurs de métro et conducteurs de tram).
- c) La convention collective de travail du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003 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 entrés en service à partir du 1er octobre 2003.
- d) La convention collective du 31 mars 2006 relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classifications de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003 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 convention. Elle concerne les ouvriers qui deviennent employés, sans porter atteinte aux barèmes ouvriers existants.

- e) La convention collective du 13 octobre 2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération des informaticiens 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, à l'exclusion du personnel de Direction.
- f) Le protocole du 9 juillet 2013 est relatif à la classification des fonctions des ouvriers de la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles.

IVe partie — Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003

Article 15. — Principes

15.1. La notion de niveau d'études accomplies ou de diplôme requis est indicative pour les différents niveaux de fonctions, sauf pour les fonctions dont l'exercice spécifique nécessite une expertise ou/et un diplôme (ex. : juriste, ingénieur,...).

15.2. C'est la fonction effectivement exercée qui détermine l'échelle salariale appropriée, et c'est le niveau de compétences et/ou d'expérience qui détermine le positionnement dans le barème de la classe de fonction.

15.3. L'évolution dans la carrière en terme de carrière plane et de promotion est conditionnée par une évaluation qui est bisannuelle pour les employés et annuelle pour les cadres (voir l'annexe 4 «Description des mécanismes d'évaluation »).

Article 16. — Définitions

16.1. 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.

16.2. 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".

16.3. Chaque échelle comporte un nombre défini **d'échelons**.

16.4. 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%) sur base d'une évaluation régulière des compétences et des prestations (voir 18.2 et 18.3) ;
- L'évaluation du personnel est déterminante du passage d'une échelle barémique à une autre.

Article 17. — Mécanismes

17.1. Les rémunérations fixes —y compris la prime de réussite d'examen- sont rattachées à l'**indice des prix à la consommation** selon les règles prescrites par la décision de la Commission Paritaire Nationale du 4 janvier 1965.



17.2. Aucune prime fixe et/ou supplément de fonction ne s'ajoute au barème.

Commentaire le présent article concerne uniquement les primes de fonction. Par conséquent, les autres primes (notamment la prime de réussite d'examen) ne sont pas remises en cause.

17.3. Les augmentations barémiques résultant de l'ancienneté, d'une progression dans le cadre de la carrière plane ou d'une promotion sont appliquées à la date anniversaire du fait générateur ou à la date à laquelle s'applique-la décision.

17.4. Le **barème des employés** concerne les classes de fonctions 4b à 8a incluse. Une classe comprend 3 ou 4 échelles barémiques ("base", "qualification", "maîtrise" et "expertise") distantes chacune de 5%.

Le barème des employés porte les n's 4.1 à 4.4, 5.1 à 5.4, 6.1 à 6.4, 7.1 à 7.4, 8.1 à 8.3.

17.5. Le **barème des cadres** concerne les classes de fonctions 8O à 10. Une classe comprend 3 échelles barémiques (correspondant aux niveaux "qualification", "maîtrise" et "expertise") distantes chacune de 5%.

Le barème des cadres porte les nos 8.4 à 8.6, 9.1 à 9.3, 10.1,10.2 et 10.3.

Article 22. — La promotion

22.1. 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.

22.2. Les promotions sont conditionnées par différents facteurs :

1. le plan prévisionnel des emplois effectué sur base de trois ans et ajusté annuellement en fonction des besoins;
2. les remplacements à effectuer à la suite de départs non prévus;
3. les examens-concours organisés jusque et y compris la classe 8b.

22.3. Une promotion donne lieu à une augmentation barémique de 10%, plafonnée au maximum du barème de la classe concernée.

Pour les membres du personnel pour lesquels la promotion est concrétisée par un passage de plus de deux classes de fonctions, la promotion s'effectue en deux étapes, à savoir:

- passage au barème correspondant à deux classes supérieures, avec augmentation de la rémunération barémique de 10%, et stage de deux ans à ce niveau (avec évaluation intermédiaire au bout d'un an) ;
- passage ensuite par accrochage au barème de la classe correspondant au niveau de la fonction.

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

Les employés dont les fonctions sont positionnées en classe 4b et 5 peuvent accéder par promotion respectivement aux classes de fonction 6 et 7.

En principe, seuls les employés dont les fonctions relèvent des classes 6 et 7 ont accès aux examens de promotion pour les fonctions de la classe 8a. Toutefois, les dispositions particulières suivantes sont d'application permettant l'accès à ces examens aux titulaires de certaines fonctions de la classe 5:

les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière « Support fonctionnel» sont ouverts aux fonctions de la classe 5 des filières» Support fonctionnel », « Technique » et» Réseau » (famille « Support administratif ») ; les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière «Technique » sont ouverts aux fonctions de la classe 5 de la filière « Technique» ;



les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière « Réseau » (famille « Support administratif ») sont ouverts aux fonctions de la classes de la filière « Support fonctionnel », de la filière « Technique » et de la filière « Réseau ».

Ces dispositions particulières sont transitoires et devront être confirmées après le positionnement définitif des fonctions dans leur classe de fonction et dans leur filière et famille de métier.

22.5. 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.

22.6. Sans préjudice des dispositions de la convention du 31 mars 2006 relative à la réglementation des promotions, les membres du personnel à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les membres du personnel à temps plein, mais au prorata de leur régime de travail.

Vème partie — Dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003

Article 25. — Principes de base

25.1. L'acquis « historique » n'est pas remis en cause, Cela signifie que:

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

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 au barème 26 (chef de section) au barème 28 (inspecteur technique) à 10 ans de grade chef de section

- sous forme d'octroi de supplément 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.

25.1.2. 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% (135% 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.)



II. Procédure spécifique et unique en matière de régularisation

Article 30. — 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.

30.1. 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.

30.2. Le passage au statut d'employé peut prendre l'une des formes suivantes :

une promotion (avec une augmentation de 10% et passage dans les nouveaux barèmes) lorsqu'il y a un changement dans les responsabilités du titulaire engendrant un passage à une classe de fonctions supérieure. Un test d'aptitude comportementale doit être concluant.

Un repositionnement (avec un accrochage dans le barème de la classe correspondante dans les nouveaux barèmes) lorsqu'il n'y a pas de changement dans les responsabilités du titulaire.

Les cas de régularisation tombant sous l'application du présent article seront identifiés dans les 3 mois de la signature de la présente convention collective et seront à évaluer dans le cadre du Comité paritaire d'évaluation.

VIIIème partie - Dispositions finales

Article 44. — Entrée en vigueur

a) La convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2003 (pour les membres du personnel entrés en service à partir du 1^{er} octobre 2003) et à partir du 1^{er} janvier 2005 (pour les membres du personnel entrés en service avant le 1^{er} octobre 2003).

b) La convention collective de travail du 17 décembre 2004 relative à la description des fonctions de conduite entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.

c) La convention collective de travail du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1^{er} octobre 2003 est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à partir du 1^{er} octobre 2003.

d) La convention collective de travail 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 1^{er} octobre 2003 entre en vigueur le 1^{er} avril 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

e) La convention collective de travail du 13 octobre 2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération des informaticiens entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

f) Le protocole du 9 juillet 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des fonctions du personnel ouvrier entre en vigueur le 9 juillet 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.