



Commission paritaire du transport urbain et régional

3280100 Transport urbain et régional de la Région flamande

Convention collective de travail du 10 décembre 2004 (73.557)	2
Voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij betreffende de procedure van de invulling van de nieuwe organisatiestructuren	2
Convention collective de travail du 8 juin 2007 (83.646).....	6
Convention collective pour les membres du personnel de la "Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn"	6
Convention collective de travail du 27 février 2008 (87.608)	7
Carrière des services techniques et classification de fonctions	7
Convention collective de travail du 26 juin 2008 (88.957).....	20
La rémunération des étudiants et l'accès à la fonction de responsable de ligne ..	20
Convention collective de travail du 29 juin 2011 (107.521).....	21
L'accord sectoriel 2011 – 2012 pour les membres du personnel de la « Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn »	21
Convention collective de travail du 8 janvier 2014 (120.314)	22
Accès et promotion aux fonctions appointées	22

Les CCT sont publiées en néerlandais sur notre site web, pour les textes en français une traduction était disponible.



Convention collective de travail du 10 décembre 2004 (73.557)

La force obligatoire n'a pas été demandé. Cette CCT est unique disponible en néerlandais.

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

Uitgangspunten

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

Werkwijze

1. Op wie is de procedure van toepassing?

De procedure is van toepassing op:

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

de personeelsleden die vandaag werken in

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

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

2. Wat gebeurt er met de hogere niveaus?

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

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

3. Wanneer start de invullingsprocedure?

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

4. Wanneer eindigt de invullingsprocedure?



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

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

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

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

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

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

6. Hoe worden de nieuwe organogrammen bepaald?

De organogrammen worden eerst ter advies voorgelegd aan de ondernemingsraden.

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

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

De oude organisatie wordt vervangen door een nieuwe.

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

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

- o op basis daarvan bepalen we twee soorten functies:

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

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

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

7a. Overeenstemmende functie

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

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



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

7b. Nieuwe functie

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

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

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

9. Wat gebeurt er met de functieclassificatie Berenschot?

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

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

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

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

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

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



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

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

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

De

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

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



Convention collective de travail du 8 juin 2007 (83.646)

Convention collective pour les membres du personnel de la "Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn"

2. Dispositions qualitatives

2.2. Transformation classe 2

Les fonctions appointées de la classe 2 sont transformées en niveaux de fonction 2-3 à partir du 1er juillet 2007.

Les agents qui, au moment de la signature de la convention collective de travail, se trouvent en classe 2 seront rémunérés en classe barémique 3, conformément aux règles applicables, à partir du mois qui suit la signature de la convention collective de travail.

3. Validité

La présente convention collective de travail prend effet aux dates indiquées dans chaque article ou, en l'absence de date, à partir de la date de signature de la convention collective de travail et est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 27 février 2008 (87.608)

Carrière des services techniques et classification de fonctions

1. Carrière services techniques

En exécution de la convention collective de travail 2007 – 2008 et dans les limites de l'enveloppe de cette convention collective de travail, les mesures suivantes sont prises à partir du 1er mars 2008 en faveur du personnel salarié des services techniques :

1.4. Introduction d'un barème 15.3

Un nouveau barème 15.3 est introduit. Ce barème est accessible aux agents ayant huit ans d'ancienneté dans le barème 15.2 ou le barème 9.1 et ayant reçu une évaluation favorable.

Les agents qui se trouvent dans le barème 9.1. avant le 1er mars 2008 et qui passent au nouveau barème 15.3 au 1er mars 2008 conservent les droits liés au choix de l'ancien barème.

1.5. Embauche services techniques

Comme prévu à la convention collective de travail 2001-2002 et explicité dans l'avis du 1er mars 2001, référence 952/PV/B06_512.00 "modalités d'exécution convention collective de travail 2001-2002", l'embauche du personnel technique se fait selon les modalités ci-après :

- pour autant que la fonction l'exige, l'embauche de techniciens détenteurs d'un diplôme A1 se fait au niveau de la classe 5, de techniciens détenteurs d'un diplôme A2 au niveau de la classe 4, de techniciens détenteurs d'un diplôme A3 au niveau de la classe 2;
- les conditions d'embauche sont fixées au moment du lancement de la procédure de sélection.

2. Classification de fonctions

2.1. En exécution de la convention collective de travail 2001-2002 pour les agents de la Vlaamse Vervoermaatschappij (VVM), un système de classification de fonctions a été élaboré pour les fonctions salariées jusqu'à la classe 10 incluse et pour les brigadiers salariés.



Ce système entre en vigueur au 1er mai 2008, conformément aux modalités d'exécution reprises comme annexe 2.

2.2. A l'intérieur de la classification de fonctions, les barèmes actuels de la VVM sont liés à une nouvelle classe selon le schéma ci-après :

Nouvelle classe	A	B	C	D	E	F	G
Barème	K2	K3	K4	K5	K7	K9	K10

4. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail prend effet à partir de la date mentionnée dans chaque article ou, à défaut, à partir de la date de la signature de la convention collective de travail. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Annexe 2 à la convention collective de travail du 27 février 2008, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande, concernant la carrière des services techniques et la classification de fonctions - modalités d'implémentation

1. Recours

Étape première: Formuler le recours

Dans cette étape, l'intéressé peut individuellement interjeter appel concernant sa propre fonction. La demande doit se faire par écrit et être motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet, puis envoyée dans les délais à Berenschot Belgium. Les agents mentionnés ci-après, étant donné qu'ils sont impliqués dans une étude organisationnelle, sont exceptés:

- Étude organisationnelle TIC
 - o Agents du département gestion de l'information (CD)
 - o Assistance locale au sein du département des finances (entité)
- Étude organisationnelle Technique (CD)
 - o Agents des départements matériel roulant, achat et approvisionnement et coordination de l'entretien
- Étude organisationnelle systèmes de soins
 - o Responsable organisation et CQI, conseiller en prévention

Il est également possible que les secrétaires nationaux et l'employeur (Mme Lieten, M. Paul Raa) interjettent appel pour plusieurs tenants de fonctions. Dans ce cas, les mêmes règles sont de rigueur: par écrit, motivé, dans les délais impartis, à l'attention de Berenschot Belgium.

Dans cette phase, il n'est pas déontologiquement admissible que les experts en classification de fonctions des syndicats qui sont impliqués dans la rédaction des recours individuels jouent également un rôle dans la suite du processus comme partie indépendante.

Étape 2: Proposition d'examen de recevabilité

Berenschot Belgium traitera tous les recours introduits. Elle répartira les demandes en 4 catégories:

- recours irrecevables
- recours recevables pour classification
- recours recevables pour attribution
- recours renvoyés à l'entretien.

Ci-après, il est brièvement expliqué ce qu'il faut entendre par les différentes catégories.

- recours irrecevables: recours qui ne peuvent être acceptés pour des raisons de forme;
- recours recevables pour classification: recours dont la motivation constate que la classification est incorrecte (par exemple à cause d'éléments manquant dans la description de la fonction, ...);
- recours recevables pour attribution: recours constatant qu'une fonction (ou code de fonction) erronée a été attribuée à l'intéressé;



- recours renvoyés à l'entretien: recours pour lesquels on est d'accord que la fonction a subi des modifications fondamentales quant à son contenu.

Étape 3: Avis sur l'examen de recevabilité

La classification dans (une des) quatre catégories rédigée par Berenschot est soumise pour avis à la commission composée des experts externes de l'employeur et du travailleur. Cette commission émet un avis concernant la classification dans les quatre catégories à l'intention de la direction de De Lijn.

Étape 4: Décision sur l'examen de recevabilité

La direction prend connaissance de l'avis formulé à l'étape 3 par la commission susmentionnée et prend une décision définitive au sujet de la classification des recours dans les catégories susmentionnées.

Étape 5: Communication de l'examen de recevabilité

Le résultat de l'examen de recevabilité de leur demande sera communiqué à tous les intéressés qui ont introduit un recours. On communiquera la catégorie à laquelle la demande a été attribuée. Concrètement, cela se présentera comme suit, par catégorie :

- recours irrecevables: votre recours a été jugé irrecevable pour des raisons de forme;
- recours recevables pour classification : votre recours sera examiné par Berenschot Belgium en concertation avec la direction de De Lijn. Si ces deux instances sont d'accord quant au contenu de la motivation, la description de la fonction sera, le cas échéant, amendée et réévaluée.
- recours recevables pour attribution: votre recours sera examiné par la direction de De Lijn. Si celle-ci est d'accord avec la teneur de la motivation, une autre fonction, ou un autre code de fonction, sera attribué (ou le cas sera renvoyé à l'entretien au cas où il n'existerait pas de fonction ou de code qui soit applicable).
- recours renvoyés à l'entretien: votre fonction a subi des modifications fondamentales et sera reprise lors du prochain entretien.

Étape 6: Examen d'attribution

La direction de De Lijn examine les éléments motivant le recours et décide s'il est possible d'accéder à ces éléments et s'il est effectivement question d'une attribution erronée. Si on est d'accord avec la teneur de la motivation, une autre fonction, ou un autre code de fonction, sera attribué (ou le cas sera renvoyé à l'entretien au cas où il n'existerait pas de fonction ou de code qui soit applicable).

Étape 7: Examen de classification

Pour les recours classés "recours recevables pour classification", Berenschot analysera, en concertation avec la direction de De Lijn, les éléments motivant le recours à la lumière de la possibilité d'honorer effectivement ces éléments. Si oui, Berenschot, en collaboration avec la commission d'évaluation composée des experts externes de l'employeur et du travailleur, corrigera éventuellement la description de fonction et la réévaluera en tenant compte des éléments contenus dans la motivation du recours. Une nouvelle fonction ou un nouveau code de



fonction ne sera introduit que si le résultat de l'évaluation implique un changement de classe.

Étape 8: Communication de l'examen d'attribution et de classification

Dans cette dernière étape, la direction de De Lijn communiquera le résultat des recours recevables relatifs à l'attribution et à la classification à l'intéressé. Par catégorie, la communication se présentera comme suit :

- recours recevables pour classification :
 - o pas d'accord avec la teneur de la motivation du recours: la classification d'origine reste maintenue;
 - o accord avec la teneur de la motivation du recours: une réévaluation a donné les résultats suivants :
 - ☐ pas de modification des points;
 - ☐ modification des points (+ ou -) sans changement de classe;
 - ☐ modification des points (+ ou -) avec changement de classe.
- recours recevables pour attribution :
 - o pas d'accord avec la teneur de la motivation du recours: l'attribution d'origine est maintenue;
 - o accord avec la teneur de la motivation du recours: la nouvelle fonction qui vous est attribuée est la fonction xxx, avec le code xxx, classée en classe xxx.

Calendrier

- Introduction du recours : à partir du 3 mars;
- Date limite de l'introduction du recours : le 11 avril;
- Examen de recevabilité : début le 14 avril;
- Communication des résultats de l'examen de recevabilité au personnel : à partir du 15 mai;
- Le traitement des étapes 6, 7 et 8 a lieu à partir du 16 mai jusqu'au 31 juillet.

2. Implémentation

2.1. Date début d'implémentation

La date de départ de l'implémentation des résultats du projet de classification de fonctions est fixée au 1er mai 2008.

Le choix de cette date est dicté par le fait qu'en 2008, seuls les deux tiers du budget de 3 millions d'EUR sont disponibles.

2.2. Modalités de rémunération

En général, dans l'évolution vers les barèmes finals ou nouveaux, toutes les classes sont parcourues, donc également les classes 6 et 8 qui ne sont plus prises en considération dans le système de classification.

1) Le niveau de la fonction s'élève



a) d'une classe

Le barème supérieur est attribué au 1er mai 2008 à condition d'une évaluation positive. Cette évaluation se base sur la manière dont la fonction actuelle est exercée.

Dans le passé, une augmentation de barème n'était jamais appliquée sans qu'une évaluation favorable n'y fût liée. Aussi l'appliquerons-nous également dans cette matière. La formulation d'évaluations au sein de De Lijn est actuellement limitée aux tournants de la carrière (fin du stage et de la période d'essai, prime de carrière, ...).

Tout comme aujourd'hui, on peut toujours formuler un recours contre l'évaluation au niveau de l'entité.

b) de plus d'une classe

À condition d'une évaluation positive, une augmentation barémique est accordée au 1er mai 2008.

Une élévation de barème suivante est octroyée après une période de deux ans. L'octroi n'est pas lié à des tests; de commun accord, il peut toutefois être convenu d'un trajet de développement (formation, accompagnement individuel, ...). Ici aussi, le principe d'une évaluation positive reste valable. Une évolution progressive nous semble le plus appropriée.

c) S'il apparaissait, après un éventuel recours, que l'élévation n'était pas justifiée, une rectification de l'élévation de barème appliquée au 1er mai 2008 aura lieu, avec effet rétroactif.

2) le niveau de la fonction reste inchangé

La rémunération reste inchangée, y compris l'allocation de carrière progressive prévue (1/3, 2/3).

3) le niveau de la fonction baisse

La rémunération reste inchangée, y compris l'allocation de carrière (1/3, 2/3) et le barème évolutif (voir point 4).

En règle générale, la réglementation sera appliquée à la situation nouvellement acquise. Les deux exceptions honorées dans le cadre de la classification de fonctions sont :

- o l'indemnité pour déplacement occasionnel de service – carte de train
 - o les indemnités pour déplacements occasionnels de service – frais de séjour
- À cet égard, en cas de baisse du niveau de fonction, l'ancien niveau sera pris en compte pour l'application de la réglementation.

4) Un barème évolutif est prévu pour votre fonction actuelle



La fin du barème évolutif sera comparée à la nouvelle classe

a) La fin du barème évolutif est supérieure à la nouvelle classe

La rémunération reste inchangée, y compris les progressions prévues (barèmes évolutifs : par exemple 4-5, 4-7, 8-(9), allocation de carrière 1/3, 2/3).

Ces agents peuvent éventuellement opter aussi pour l'abandon de leur barème évolutif actuel et prétendre ainsi immédiatement à une élévation d'une classe.

b) La fin du barème évolutif est inférieure à la nouvelle classe

Le principe "le niveau de la fonction s'élève" est appliqué pour évoluer de l'actuel niveau de rémunération à une nouvelle classe. Toutes les classes actuelles sont considérées comme un avancement de classe.

c) La fin du barème évolutif est égale à la nouvelle classe

Le principe "le niveau de la fonction s'élève" est appliqué pour évoluer de l'actuel niveau de rémunération à une nouvelle classe. Toutes les classes actuelles sont considérées comme un avancement de classe.

2.3. Contenu des fonctions

1) Modalités de transition

a) Procédures de sélection en cours

Sont poursuivies, mais les tests qui n'ont pas encore eu lieu avant le début du recours sont adaptés au nouveau niveau. Le nouveau niveau sera appliqué comme prévu au point b lors de l'attribution de la fonction, comme prévu au point b. Les droits acquis ne sont valables que dès que le niveau de rémunération ou de fonction est effectivement attribué, ce qui n'est pas le cas ici.

Avant les procédures de sélection pour lesquelles la date d'inscription a expiré et pour lesquelles aucun test n'a encore eu lieu, la fonction sera de nouveau déclarée vacante. Ce sera le cas à l'avenir, tant pour les fonctions classées plus haut que pour celles classées plus bas.

b) Fonctions déclarées vacantes à partir du début du recours jusqu'au 1er mai

Les arrangements suivants s'appliquent :

i) Le nouveau niveau est supérieur au niveau actuel :

La fonction est déclarée vacante au nouveau niveau. En ce qui concerne donc les conditions d'accès, les épreuves, les compétences, il faut satisfaire au nouveau



niveau, mais la rémunération reste à l'ancien niveau jusqu'au 1er mai 2008. À partir du 1er mai 2008 s'appliquent les arrangements prévus au point 2.2.

ii) Le nouveau niveau est inférieur au niveau actuel :

La fonction est déclarée vacante au nouveau niveau et la rémunération se fait immédiatement au nouveau niveau.

c) Fonctions déclarées vacantes à partir du 1er mai

La fonction est déclarée vacante au nouveau niveau. En ce qui concerne donc les conditions d'accès, les épreuves, les compétences, il faut satisfaire au nouveau niveau.

2) Avis accès et promotion aux fonctions appointées

À l'avenir, les modalités de l'avis "accès et promotion aux fonctions appointées" doivent être interprétées comme suit :

C'est le niveau de rémunération, et non le niveau de fonction, qui détermine les conditions d'accès.

- Lors de la candidature, il faut satisfaire au nouveau niveau en ce qui concerne les conditions d'accès, les épreuves et les compétences. Les agents qui ont acquis un certain niveau de rémunération avant la classification de fonctions peuvent continuer à prétendre à ce niveau pour satisfaire aux conditions de participation, même si le niveau de leur fonction baisse par la nouvelle classification de fonctions.

- Les épreuves passées dans le passé pour un niveau inférieur ne sont plus valables. Une épreuve générale, par exemple, pour une fonction de classe 3 n'est plus valable quand cette fonction a évolué vers la classe 4 en raison de la classification de fonctions.

La durée de validité des épreuves est maintenue, mais il faut tenir compte du nouveau niveau de la fonction.

Pour les contrôleurs de ligne, une exception est octroyée au principe susmentionné concernant la validité des épreuves. C'est-à-dire que les épreuves passées pour une fonction de contrôleur de route restent valables pour la fonction de contrôleur de ligne dans les délais prévus par l'avis "accès et promotion aux fonctions appointées".

Cette exception est octroyée parce que la fonction de contrôleur de ligne a été créée suite à des obligations légales.

Conditions de participation

Il y a deux autres exceptions aux conditions de participation aux épreuves :

- L'exception, reprise actuellement dans l'avis, relative aux contrôleurs de route sera modifiée pour les contrôleurs de ligne de façon que les mêmes conditions de

Classification des fonctions



participation que pour les contrôleurs de route restent valables pour les contrôleurs de ligne :

- un agent détenteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou plus doit avoir 2 ans d'ancienneté;
- un agent sans diplôme ou ayant un diplôme inférieur à l'enseignement secondaire inférieur doit avoir 4 ans d'ancienneté.
- En ce qui concerne les épreuves, les compétences, il faut satisfaire au nouveau niveau.

- Pour la fonction de brigadier, une exception est également faite aux conditions de participation prévues par l'avis "accès et promotion aux fonctions appointées".

"Les agents détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur et ayant quatre ans d'ancienneté de service dans une fonction technique (classes 3, 4 ou 5) sont également pris en considération pour une fonction de brigadier".

- En ce qui concerne les épreuves, les compétences, il faut satisfaire au nouveau niveau.

3. Attribution

Aux personnes qui étaient en service au moment de la communication de la classification de fonction et à qui aucune fonction n'a encore été attribuée, une fonction, avec la classe de fonction correspondante, sera attribuée pour le 1er mai 2008 au plus tard.

Les objections éventuelles seront traitées dans le cadre de la procédure d'entretien.

Activités	Responsable
-----------	-------------

Identification des agents à qui aucune fonction n'a encore été attribuée	Service du personnel
--	----------------------

Rédaction des descriptions de fonctions	Service du personnel
---	----------------------

Pondération de la fonction	Berenschot
----------------------------	------------

Communication	Service du personnel
---------------	----------------------

1) Le tenant de la fonction exerce la fonction < 6 mois

- Un projet de description de fonction est rédigé par le service du personnel, en collaboration avec le département concerné;
- Sur la base du projet de description de fonction, un classement indicatif est déterminé dans le cadre de la classification existante, sur la base d'une pondération selon la méthode USB.

2) Le tenant de la fonction exerce la fonction > 6 mois.

- Une description de fonction définitive est rédigée et pondérée.

4. Autres arrangements

Classification des fonctions



4.1. Études organisationnelles

1) Général

Pour les agents à qui, suite à une étude organisationnelle, une fonction correspondante a été attribuée, fonction qu'il exercent toujours, le résultat de la pondération de leur fonction précédente est également pris en compte et valorisé au cas où le résultat de la pondération de la fonction précédente serait plus favorable.

2) Études organisationnelles en cours

L'employeur est d'accord pour suspendre la décision concernant les fonctions faisant partie d'une étude organisationnelle jusqu'à ce que le résultat de la pondération soit connu via une procédure d'entretien.

Après confirmation de leur niveau plus élevé, les fonctions qui monteraient recevront ce niveau rétroactivement à partir du 1er mai 2008.

Pour les fonctions classées plus bas maintenant, mais qui montent suite à l'étude organisationnelle, aucune rétroactivité n'est prévue.

Concrètement, il s'agit des études organisationnelles suivantes :

- TIC
- Systèmes de soins
- Technique, notamment les départements matériel roulant, coordination de l'entretien et achat et approvisionnement des services centraux.

Les agents concernés par une étude de réorganisation en cours et pour lesquels il a déjà été convenu de traiter les fonctions dans le cadre de la procédure d'entretien (après achèvement de l'étude), seront informés avant le 3 mars.

4.2. Allocation de carrière

A l'intérieur des nouvelles classes, le principe de l'allocation de carrière (1/3, 2/3) est maintenu.

Les agents qui, suite à la classification de fonctions, se trouvent dans un barème supérieur continueront donc d'avoir droit à l'allocation de carrière (1/3, 2/3).

Le nombre requis d'années pour accéder à l'allocation de carrière (respectivement 6 ans et 16 ans) commence à compter à partir du barème supérieur.

4.3. Brigadiers

Les brigadiers obtiendront le statut appointé au 1er mai 2008. Le passage se fait avec maintien de l'ancienneté barémique.



Les brigadiers dont le délai de préavis comme appointé pour partir en prépension à 58 ans aurait déjà commencé, peuvent choisir de rester salariés.

Quand, lors du passage du statut salarié au statut appointé, l'appointement de base (= barème) + l'allocation de foyer ou de résidence serait inférieur au salaire de base (= barème) + l'allocation de foyer ou de résidence, un appointement de base neutralisant la différence négative sera octroyé tant que cette différence négative subsiste.

4.4. Contrôleurs de route

La fonction de contrôleur de route est reprise en classe B. La fonction de contrôleur de ligne est reprise en classe C.

Tous les contrôleurs de route actuels ont la possibilité d'acquérir la fonction de contrôleur de ligne, moyennant un avis favorable.

Les trois cas possibles sont énumérés ci-après :

1. Les contrôleurs de route qui ont déjà réussi en ce moment toutes les attestations et formations
 - a. Au 1er mai 2008, la fonction de contrôleur de ligne leur sera conférée.
2. Les contrôleurs de route exempts de tous examens
 - a. La fonction de contrôleur de ligne leur sera conférée rétroactivement à partir du 1er mai 2008 au moment où ils auront réussi les attestations ci-après et consentent à suivre la formation prévue par la loi. La rétroactivité expire lorsqu'une attestation Selor ou un avis enquête d'antécédents positif n'est pas obtenu avant le 1er mai 2009.
 - i. attestation examen psychotechnique (Selor);
 - ii. avis positif pour l'enquête antécédents (SPF Intérieur).
3. Contrôleurs de route non exempts pour tous les examens
 - a. La fonction de contrôleur de ligne leur sera conférée rétroactivement à partir du 1er mai 2008 au moment où ils auront réussi les attestations ci-après. La priorité sera donnée à ce groupe cible pour suivre la formation. La rétroactivité expire lorsqu'une attestation Selor ou un avis enquête antécédents positif n'est pas obtenu avant le 1er mai 2009 ou lorsque la formation doit être suivie de nouveau après un échec à l'examen et à la seconde session d'examen.
 - b.
 - i. attestation examen psychotechnique (Selor);
 - ii. avis positif pour l'enquête antécédents (SPF Intérieur);
 - iii. attestation d'aptitude générale agent de surveillance;
 - iv. attestation d'aptitude agent de sécurité.

4.5. Code de fonction

Voir annexe.



4.6. Organigramme

Les organigrammes seront adaptés lors de l'implémentation, introduisant les nouveaux noms de fonctions et les nouvelles classes.

4.7. Calcul du coût

Pour le calcul du coût du projet de classification de fonctions, nous avons utilisé un modèle mathématique de Berenschot Belgium, qui permet de calculer exactement un tel coût.

Dans ce modèle, une base de données de tous les agents concernés est mise sur pied. Dans cette base de données, sont notamment repris :

- toutes les échelles barémiques
- la liste des noms et codes des fonctions
- nom, prénom
- date d'entrée en service
- date de départ dans la fonction actuelle
- entité
- dénomination de l'actuelle fonction
- niveau de l'actuelle fonction
- barème payé
- ancienneté barémique
- fonction attribuée
- niveau de la fonction attribuée
- pourcentage d'emploi
- statut (De Lijn, ex MIV, ex NMVB)

Cette base de données permet de calculer exactement le coût, sur la base de la situation individuelle de chaque agent. Tant le coût actuel du personnel que le coût du personnel après attribution des fonctions sera calculé. La différence entre les deux donne une indication pour le coût futur. En outre, l'évolution au cours des années peut être contrôlée.

Lors du calcul du coût, on a tenu compte du fait que chacun garde son évolution barémique acquise, y compris la progression prévue.

Il a également été tenu compte de l'Office national de sécurité sociale et des charges patronales supplémentaires liées à la rémunération, ainsi que des fonctions non attribuées.

5. Entretien

La classification de fonctions doit être tenue à jour au moyen d'un entretien périodique (par exemple annuel). Il doit être tenu compte des modifications et évolutions au sein de l'entreprise (fonctions, structure, technologie, ...). Ce processus dynamique évite un vieillissement rapide des descriptions de fonctions, de l'évaluation et, donc, de la classification.



5.1. Procédure en cas de nouvelles fonctions

- L'initiative doit venir de la hiérarchie ou du service du personnel;
- Un projet de description de fonction est rédigé par le service du personnel, en collaboration avec le département concerné;
- Basée sur ce projet de description de fonction, une insertion indicative dans une classe est déterminée dans le cadre de la classification existante, sur la base de la méthode USB;
- Lors de l'entretien suivant, une description de fonction définitive est rédigée et pondérée.

5.2. Procédure lors de modifications à des fonctions existantes

- La demande d'un entretien peut émaner tant du tenant de la fonction que de la hiérarchie ou de la délégation syndicale (pour plusieurs tenants de fonctions);
- Dans un entretien entre le tenant de la fonction et son chef, il sera examiné s'il existe une raison fondée et suffisante de modifier la description de fonction existante;
- En cas de recevabilité, le service du personnel prendra l'initiative :
 - d'adapter la description de fonction;
 - d'évaluer la fonction;
 - de communiquer le résultat.



Convention collective de travail du 26 juin 2008 (88.957)

La rémunération des étudiants et l'accès à la fonction de responsable de ligne

CHAPITRE II. Accès à la fonction de responsable de ligne

Art. 3. La fonction de responsable de ligne est accessible dès que l'on atteint quatre années d'ancienneté de service et à condition d'exercer effectivement les responsabilités liées à cette fonction.

CHAPITRE III. Entrée en vigueur

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets dès la signature de celle-ci et est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 29 juin 2011 (107.521)

L'accord sectoriel 2011 – 2012 pour les membres du personnel de la « Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn »

La présente convention collective de travail s'applique à la VVM-De Lijn et à l'ensemble des salariés et appointés de De Lijn.

6. Le règlement actuel d'accès et promotion aux fonctions appointées jusqu'à la classe G comprise est adapté conformément aux principes suivants :

- la bonne personne à la bonne place;
- les conditions d'admission pour les membres du personnel sont maintenues au niveau le plus bas possible;
- la procédure de sélection est la plus simple et transparente possible et basée sur les compétences nécessaires à la fonction.

De Lijn soumettra, pour le 1er octobre 2011, une proposition pour avis aux organisations syndicales.

12. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail prend cours aux dates visées dans les différents articles ou, à défaut, à compter de la signature de la convention collective de travail, et est conclue pour une durée indéterminée.



Convention collective de travail du 8 janvier 2014 (120.314)

Accès et promotion aux fonctions appointées

Article 1er. La présente convention collective de travail fixe la réglementation portant accès et promotion aux fonctions appointées.

L'annexe contient la réglementation "Accès et promotion aux fonctions appointées".

Art. 2. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe à la convention collective de travail du 8 janvier 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande, relative à l'accès et à la promotion aux fonctions appointées

I. Introduction

- La présente note régit l'accès aux fonctions appointées des classes A à G pour les membres du personnel de De Lijn.
- On est considéré comme membre du personnel lorsqu'on compte six mois d'ancienneté de service.
- Un travailleur intérimaire peut, à partir de six mois d'occupation, participer à une épreuve uniquement pour une fonction qu'il/elle exerçait chez De Lijn et s'il remplit les conditions qui s'appliquent aux candidats externes.

II. Principes généraux

Nous distinguons quatre situations :

1. Promotion

La promotion à une fonction appointée des classes A à G n'est possible qu'en respectant la procédure décrite ci-après.

2. Glissement de fonction

Lorsque des circonstances organisationnelles l'y obligent, l'employeur peut, de sa propre initiative ou à la demande du membre du personnel, envisager selon les modalités convenues de placer des membres du personnel dans une autre fonction avec maintien de leur niveau de rémunération actuel, moyennant accord réciproque, sans suivre la procédure décrite ci-dessous.

Lorsqu'un membre du personnel pose, de sa propre initiative, sa candidature pour une fonction d'un niveau inférieur à la fonction qu'il exerce à ce moment-là, on



adaptera, lors de l'attribution de la fonction, le niveau de rémunération au niveau de la nouvelle fonction.

3. Revalorisation de la fonction

En cas de revalorisation d'une fonction (classification de fonctions), le titulaire continue d'exercer la fonction et le barème supérieur lui est attribué selon la réglementation en vigueur. Lorsqu'une fonction est classée à un niveau inférieur, on conserve les droits acquis, même pour ce qui concerne les conditions de participation aux procédures de sélection.

4. Etudes de l'organisation

La mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle se fait conformément aux accords fixés dans la convention collective de travail relative à la procédure de concrétisation des nouvelles structures d'organisation.

III. Quand lançons-nous une procédure de sélection ?

Une épreuve est organisée lorsque les deux conditions mentionnées ci-après sont remplies :

1. On décide qu'un emploi vacant va être occupé.
2. Lorsque, après une interview de sélection avec tous les lauréats des sessions précédentes, on ne parvient pas à attribuer la fonction à conférer.

IV. Appel

Pour chaque emploi vacant, la direction décide à quelle(s) catégorie(s) on s'adresse.

On ne se tourne jamais vers des candidats externes avant d'avoir signalé la vacance d'emploi en interne :

1. Les membres du personnel de De Lijn et les travailleurs intérimaires qui remplissent les conditions telles que mentionnées au point I.
2. Les candidats externes.

Les fonctions de classe E et inférieure sont, lors de la première ouverture du poste, uniquement accessibles aux membres du personnel et aux travailleurs intérimaires qui remplissent les conditions de participation.

V. Epreuve de niveau

V.1. Principe

Avant de pouvoir participer à une procédure de sélection, on doit réussir une épreuve de niveau. La réussite de cette épreuve détermine pour quelles fonctions (groupe normatif) on peut postuler à l'avenir.



Cette épreuve de niveau aura le même contenu pour tous les membres du personnel de De Lijn et sera passée selon les mêmes modalités. Les membres du personnel qui participent reçoivent au préalable de l'information sur l'objectif, le contenu et le déroulement de l'épreuve.

Pour la participation à l'épreuve de niveau, un contrat à durée indéterminée suffit.

V.2. Définition

Une épreuve de niveau teste les compétences intellectuelles générales et ne nécessite pas de connaissance ni de formation. On aborde des facteurs tels que l'intelligence verbale, l'intelligence non verbale et les facultés d'apprentissage. La détermination du résultat se fait sur la base d'une comparaison avec un groupe normatif composé d'une population du niveau d'étude visé.

V.3. Organisation

L'épreuve de niveau sera organisée annuellement indépendamment de la présence ou non d'emplois vacants. Chaque membre du personnel peut participer à cette épreuve de niveau.

Si nécessaire, cette épreuve peut être organisée plus d'une fois par an.

V.4. Validité

L'épreuve de niveau se prononce sur les fonctions pour lesquelles on peut postuler à l'avenir.

Ces fonctions sont classées en groupes normatifs de la manière suivante :

- Groupe normatif I : les fonctions des classes A et B
- Groupe normatif II : les fonctions des classes C et D
- Groupe normatif III : les fonctions de classe E
- Groupe normatif IV : les fonctions des classes F et G

L'épreuve de niveau se prononce sur le groupe normatif que l'on atteint pour la participation aux procédures de sélection pour des fonctions appartenant à ce groupe normatif ou à un groupe inférieur.

Les membres du personnel ayant un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sont dispensés de l'épreuve de niveau pour les fonctions du groupe normatif I.

Les membres du personnel ayant un diplôme de bachelier (ou graduat) sont dispensés de l'épreuve de niveau pour les fonctions du groupe normatif I, II et III.



Les membres du personnel ayant un diplôme de master (ou licence) sont dispensés de l'épreuve de niveau pour les fonctions du groupe normatif I, II, III et IV.

Les diplômes étrangers sont uniquement acceptés si, au plus tard le dernier jour de la période d'inscription, ils sont accompagnés d'une attestation du Département de l'Onderwijs mentionnant l'assimilation avec un diplôme belge.

Lorsque l'on exerce une fonction et que l'on est rémunéré selon un barème qui fait partie d'un certain groupe normatif, on est dispensé de l'épreuve de niveau pour toutes les fonctions qui appartiennent à ce groupe de niveau. Pour les membres du personnel qui ont un niveau de rémunération supérieur à celui prévu pour la fonction qu'ils exercent à ce moment, c'est le niveau de rémunération dont ils bénéficient à ce moment qui s'applique pour déterminer à quel groupe normatif ils appartiennent.

Un résultat favorable à l'épreuve de niveau reste valable pendant 10 ans.

Après 3 participations à l'épreuve de niveau, un délai d'attente de 3 ans est instauré.

On prend comme date la date de la présentation de l'épreuve.

Exemple : on participe pour la troisième fois à une épreuve de niveau et on obtient comme résultat le niveau du groupe normatif III. Cela signifie que l'on peut désormais poser sa candidature pour toutes les fonctions du groupe normatif III, II et I.

Après un délai de 3 ans, on peut à nouveau participer à l'épreuve de niveau pour obtenir le niveau du groupe normatif IV.

Mesure transitoire

Des résultats antérieurs obtenus lors de l'épreuve générale restent valables dans les délais convenus.

VI. Procédure de sélection

VI. 1. Conditions de participation

1. Etre considéré comme membre du personnel. Un travailleur intérimaire peut, après six mois d'occupation, poser sa candidature pour les fonctions qu'il a exercées au cours de cette période.
2. Avoir une évaluation favorable. Cette évaluation est basée sur le fonctionnement dans la fonction actuelle. Une évaluation défavorable doit être motivée.
3. Avoir réussi l'épreuve de niveau pour le groupe normatif de la fonction à pourvoir ou déjà exercer une fonction de ce niveau.

Accords complémentaires



- on doit remplir les conditions de participation au plus tard le dernier jour du délai d'inscription;
- lorsqu'une épreuve a lieu à un moment où une prestation de travail était prévue, la participation à l'épreuve est enregistrée comme du temps de travail.

VI.2. Epreuves

1. Epreuve de connaissance

On organise une épreuve de connaissance uniquement pour les fonctions suivantes :

- Contrôleur de ligne
- Dispatcher
- Collaborateur comptabilité (C), collaborateur comptabilité générale (D)
- Collaborateur local support
- Chef d'équipe école de conduite
- Instructeur
- Collaborateur contactcenter HR (C) et collaborateur gestion des salaires (D)
- Toutes les fonctions techniques.
- Une épreuve de connaissances sonde les connaissances techniques générales qui sont accessibles à tous.
- L'épreuve de connaissance est identique pour toutes les entités.
- On doit obtenir 60 p.c. à l'épreuve de connaissance pour réussir et 50 p.c. dans chacune des composantes de l'épreuve de connaissance.
- Un résultat positif reste valable pendant 5 ans.
- Le nombre de participations à une épreuve de connaissance n'est pas limité, même pour la même fonction.
- Une épreuve de connaissances est valable dans toutes les entités.
- Un candidat qui exerce déjà cette fonction (par exemple dans une autre entité) est dispensé de l'épreuve de connaissances.
- Pour les fonctions requérant un diplôme spécifique, on ne prévoit aucune épreuve de connaissances.

Mesure transitoire

Des résultats antérieurs obtenus lors de l'épreuve de connaissance restent valables dans les délais convenus.

2. Epreuve d'évaluation

- L'épreuve d'évaluation indique si on répond ou non au profil des compétences comportementales prévues pour la fonction.
- L'épreuve d'évaluation est valable dans toutes les entités.
- Un résultat positif reste valable 5 ans pour la fonction en question.
- Comme date de début de la période de validité, on prend la date de la présentation de l'épreuve d'évaluation.
- Si on ne réussit pas une épreuve d'évaluation, on peut à nouveau présenter une épreuve d'évaluation pour la même fonction après un délai d'attente de 2 ans.



Mesure transitoire

Des résultats antérieurs obtenus lors des évaluations restent valables dans les délais convenus.

3. Interview de sélection

- Tous les lauréats des épreuves sont invités à une interview de sélection.
- On peut y déroger à titre exceptionnel pour les grands groupes de lauréats. Lorsque, par exemple, plusieurs candidats ont réussi l'examen de contrôleur de ligne et qu'il n'y a qu'un nombre limité d'emplois vacants, on peut limiter l'interview de sélection au premier groupe de lauréats.
- Pendant l'interview de sélection, on peut vérifier les compétences techniques.
- L'interview de sélection permet de désigner le candidat le plus apte. Lors de cette désignation, on prend en compte tous les éléments du dossier de sélection.
- Après une interview de sélection, le jury établit un rapport reprenant la motivation de la décision prise.

VII. Désignation dans la fonction

- Lors de la désignation dans une nouvelle fonction, le membre du personnel est mis en stage pendant la première année.
- Pendant l'année de stage, on organise une évaluation intermédiaire au bout de six mois et une évaluation définitive à la fin de l'année.
- En cas d'évaluation favorable, on est confirmé dans la fonction.
- En cas d'évaluation négative, la période stage peut être prolongée une seule fois de six mois et elle est alors complétée d'un plan personnel de développement et d'amélioration.
- En cas d'évaluation négative définitive, le membre du personnel est remplacé dans une fonction de son ancien niveau, aux conditions liées à ce dernier.