



Commission paritaire du transport urbain et régional

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

Convention collective de travail du 2 juillet 2003 (78.431)	2
Programmation sociale 2003 – 2004	2
Convention collective de travail du 18 avril 2005 (78.824)	12
Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003	12
Convention collective de travail du 31 mars 2006 (80.137)	24
Dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonctions et de carrières des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003	24
Convention collective de travail du 24 juin 2005 (80.141), modifiée par les conventions collectives de travail du 19 mai 2015 (127.856) et du 26 avril 2017 (140.911)	34
Programmation sociale 2005 – 2006	34
Convention collective de travail du 15 mars 2005 (80.158)	40
Principes de la classification des fonctions	40
Convention collective de travail du 17 décembre 2004 (92.153)	46
Description des fonctions de conduite	46
Convention collective de travail du 13 octobre 2011 (108.114)	48
Classification des fonctions et conditions de rémunérations des informaticiens ...	48
Convention collective de travail du 3 avril 2014 (123.958)	52
La version coordonnée de la classification de fonctions	52
Convention collective de travail du 26 octobre 2016 (140.190)	84
Fonction agent de vente-KIOSK	84
Convention collective de travail du 26 avril 2017 (140.911)	89
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)	89



Convention collective de travail du 2 juillet 2003 (78.431)

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 et 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 9 : Travail adapté

9.1. La CCT du 24.03.1998 est modifiée par les dispositions ci-dessous, telles que complétées à l'Annexe 1. Les autres dispositions de cette CCT restent inchangées dans le contexte des règles précitées et sans préjudice de l'application de la classification des fonctions.

9.2. L'employeur ne remet pas en cause le principe même du reclassement dans des postes de travail adapté pour raison médicale .
Il souhaite toutefois:



- mettre davantage l'accent sur une politique de reprise de travail productif;
- gérer une politique plus souple de reclassement, à savoir sans indication de postes prédestinés à cet effet, mais plutôt par affectation temporaire ou définitive à des fonctions existantes et correspondant mieux aux capacités des intéressés ainsi qu'aux besoins de l'organisation;
- limiter le volume de reclassement à un seuil supportable par l'organisation et réserver en conséquence ces possibilités à des catégories incontestablement prioritaires en termes d'ancienneté, d'âge, de degré d'incapacité et de pénibilité de métier.

9.3. Pour accéder au travail adapté définitif, le membre du personnel doit être déclaré définitivement inapte par le SMT, le cas échéant après une période probatoire de 1 an

9.4 Ce régime de travail adapté définitif fait l'objet d'un suivi médical annuel. Il est appliqué en fonction des cas de figures suivants:

- a) si l'inaptitude définitive est confirmée par le SMT et un poste de reclassement correspondant aux capacités du travailleur et aux besoins de l'entreprise est disponible, il peut lui être attribué;
- b) si un poste de reclassement correspondant aux capacités du travailleur et aux besoins de l'entreprise n'est pas disponible, ce dernier reste soit en incapacité temporaire sous le régime de l'INAMI, soit en incapacité pour accident du travail avec une intervention de l'employeur garantissant le salaire à concurrence de 100% de son barème (hors suppléments), et passe, après deux ans d'incapacité continue en cas de maladie ne résultant pas d'un accident du travail, dans le régime de l'invalidité, avec une intervention extralégale de l'assurance maladie-invalidité de l'employeur (sauf pour ceux qui tombent sous le régime du nouveau statut);
- c) si l'inaptitude définitive ne permet pas de reprise du travail, le travailleur reste sous le régime de l'INAMI ou de l'incapacité pour accident du travail accompagné d'une allocation de secours aux malades aux conditions actuellement en vigueur;
- d) si un agent se trouve dans une période d'inaptitude définitive, qui ne serait plus reconnue par l'INAMI, l'entreprise veillera à attribuer à cet agent un poste de reclassement dans la mesure des possibilités de l'organisation, avant de procéder à un licenciement pour raison d'inaptitude.

9.5. Une Commission de reclassement sera immédiatement mise sur pied en étroite collaboration entre la Direction des Ressources humaines et les organisations



syndicales en vue de suivre la gestion des agents à reclasser dans le cadre des postes disponibles. En cas de désaccord au sein de la Commission, la Direction Générale statue en dernier ressort sur la solution à appliquer au travailleur concerné.

9.6. Dans le cadre d'une politique plus souple de reclassement mais également plus en phase avec les possibilités que peut offrir l'organisation, des postes de travail adaptés ne sont plus prévus en tant que tels à l'organigramme. Par contre, un système de pilotage et de communication de ces possibilités est mis en place à la cellule de reconversion au département "Gestion sociale" de la Direction des Ressources Humaines. Des formations et un accompagnement personnalisé seront prévus afin de préparer et de contribuer au développement des compétences du personnel concerné.

9.7. Le travailleur inapte temporairement n'a pas de statut particulier. Il est affecté temporairement à de nouvelles tâches dans la mesure des possibilités du moment au sein du service concerné et/ou des possibilités dans les autres services ou directions. Un relevé de ces possibilités est établi semaine après semaine par la cellule de reconversion. Cette affectation est revue à l'issue de la durée d'incapacité déterminée par le SMT.

Article 11: Classification des fonctions

11.1. Les parties conviennent de conclure au cours de l'année 2003 une convention collective séparée portant sur une nouvelle classification des fonctions fondée sur les objectifs et principes décrits à l'Annexe 4.

11.2. En ce qui concerne l'inventaire des fonctions existantes, les parties soulignent l'importance et l'urgence de demander aux autorités compétentes de reconnaître dans les meilleurs délais le métier de chauffeur de métro au travers d'une définition officielle, et ce, au même titre que le métier de chauffeur de bus ou de tram.

Article 13: Définition du personnel de Direction et de l'encadrement

13.1. Les parties conviennent qu'il importe dès 2003 de redéfinir la notion générale de l'encadrement compte tenu des éléments suivants:

- une nouvelle organisation a été mise en place dès 2002, et les niveaux de responsabilités ont parfois été substantiellement modifiés;
- cette nouvelle organisation est basée sur des contenus de responsabilités;
- le Comité de Gestion a reprécisé la partie du personnel de Direction qui relève de sa compétence en matière de recrutement et promotion.
- il est indispensable de préciser les fonctions de personnel de direction, ainsi que les fonctions de cadre dans la perspective des élections sociales de 2004



13.2. La liste des fonctions " Personnel de Direction" sera communiquée au cours du mois de septembre 2003. Elle peut être modifiée par la Direction Générale dans le contexte d'un changement organisationnel et/ou de réaménagement des délégations de pouvoirs moyennant information préalable des organisations syndicales.

13.3. Pour ce qui concerne la définition des cadres, elle sera objectivée dans la classification des fonctions, étant entendu que le grade n'est pas toujours déterminant mais bien le niveau d'expertise et/ou l'exercice d'une responsabilité hiérarchique suffisante.

Article 16 : Validité

Les dispositions de la présente convention remplacent celles de tous les accords précédents (**) portant 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.



(**) Il s'agit des conventions suivantes:

- ~~Convention collective de travail du 01/09/1987~~
(n°20.542/co) relative à l'octroi des chèques-repas, modifiée par les conventions collectives de travail des 15/04/1991 (n°28.428/co) et 22/03/1993 (n°33.082/co),
- ~~Convention collective de travail du 23/04/1996~~
(n°42.079/co/328.03) relative à l'octroi d'une allocation complémentaire de chômage en faveur de certains membres du personnel âgés ~~licenciés,~~
- Convention collective de travail du 22/05/2002 (n°65.860/co) relative au crédit-temps - CCT 77 bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps à partir du 1er janvier 2002,
- Convention collective de travail du 29/05/97 (n°44.849/co/328.03) relative à la programmation sociale 1997-1998 (points 4, 5 et 14),
- ~~Convention collective de travail du 13/02/01~~
(n°—).



Annexe 1 : Philosophie et fonctionnement du reclassement et du travail adapté (article 9)

Exigences de l'organisation et capacités personnelles

Les projets à réaliser, les métiers et fonctions à pourvoir peuvent globalement se classer en quatre catégories à partir de deux axes : centré client ou interne; contacts intensifs ou faibles.

- Métier de proximité clientèle (Cadran I)
- Métier de support clientèle (Cadran II)
- Métier de support logistique (Cadran III)
- Métier de support technique (Cadran IV)

Les métiers de proximité clientèle (Cadran I) exigent une certaine sociabilité, un esprit orienté client, du professionnalisme lié au réseau et à la stratégie client, des aptitudes communicatives basiques dans la langue maternelle et fonctionnelles dans la seconde langue.

Les métiers support clientèle (Cadran II) exigent une capacité d'organisation, une rigueur, une certaine autonomie de fonctionnement et l'usage d'outils spécifiques

Les métiers support logistique (Cadran III) exigent une certaine sociabilité, un esprit orienté client interne, une capacité d'organisation, une rigueur, et l'aptitude à travailler en équipe, des aptitudes communicatives basiques dans la langue maternelle et, idéalement fonctionnelles, dans la seconde langue.

Les métiers support technique (Cadran IV) exigent une certaine technicité (le cas échéant permis de conduire ou aptitude à la conduite), le sens du travail en équipe, un sens de travail bien fait (délais et qualité).

Une étude plus détaillée des compétences exigées par fonction est en cours.

Procédure

Les possibilités de requalification et d'affectation temporaire seront envisagées suivant les exigences du poste (organisation) et les capacités et restrictions chez l'agent.

Les exigences du poste sont précisées par la Direction du Service dans une définition de fonction et validée par la DRH.

Les restrictions sont décidées par le Médecin du travail du Département médical.

Les capacités à remplir la fonction sont déterminées par le CRH du poste actuel et cible, en étroite collaboration avec la Cellule de mobilité et de reconversion.



Les procédures détaillées sont en cours d'élaboration.

Listes de projets, métiers et fonctions concernées

Voir tableau en annexe.

Cellule de reconversion

Une cellule de reconversion sera mise en place afin de piloter, de conseiller et d'accompagner la requalification et l'affectation temporaire des agents. Elle est placée sous la responsabilité de la Gestion sociale, en étroite collaboration avec les CRH et la mobilité interne (Sélection et Recrutement).

Plan de requalification

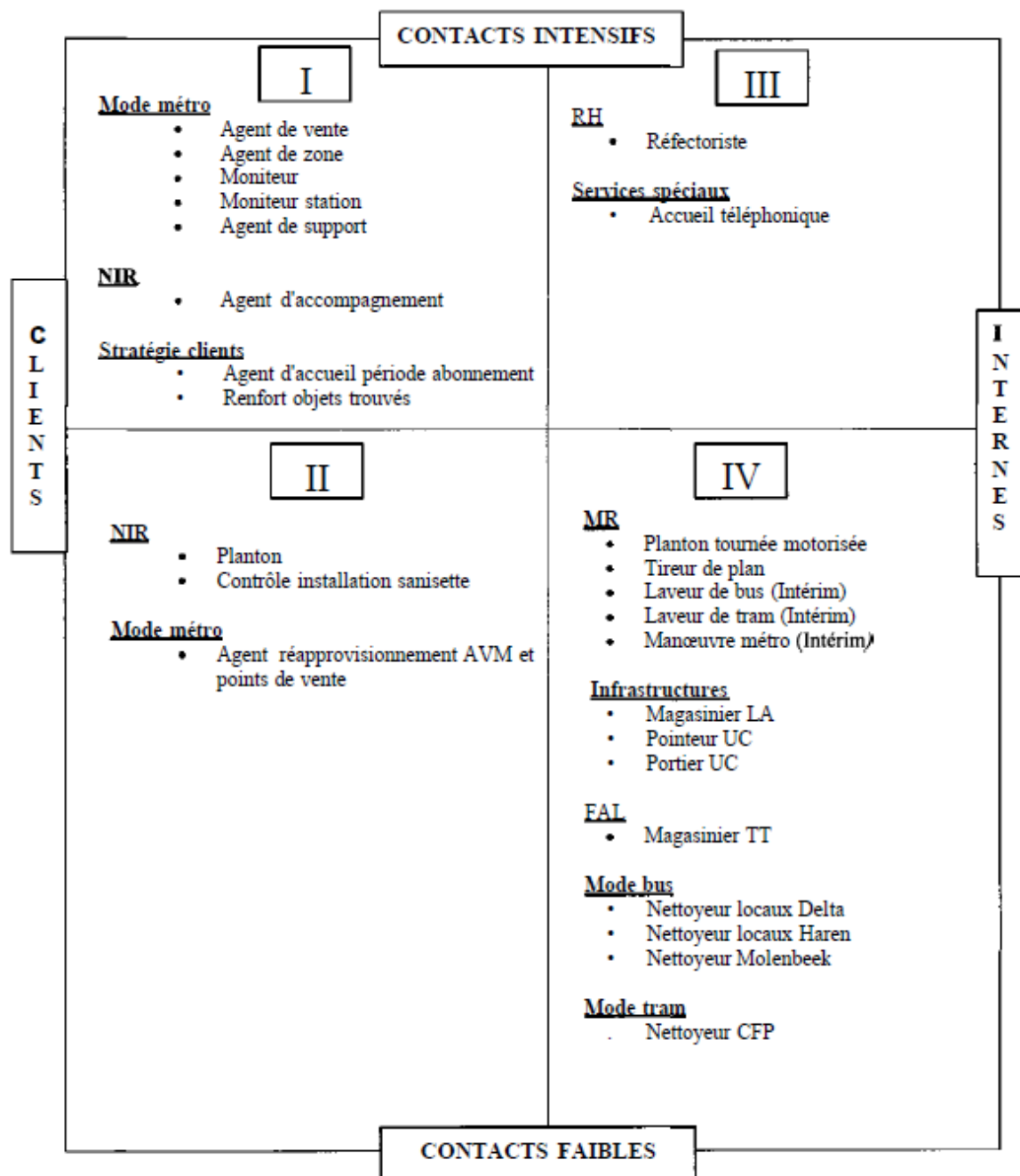
Des formations et un accompagnement personnalisés sont prévus afin de préparer et de contribuer au développement des compétences du personnel reclassé.

RH est chargé d'élaborer un plan de formation aux compétences transversales (accueil, aptitudes communicatives, prévention des conflits, etc.) à cet effet en lien étroit avec les formations in situ assurées par l'encadrement et les moniteurs éventuels.



Annexe 1 : Philosophie et fonctionnement du reclassement et du travail adapté (article 9)

Exemples de possibilités de requalification et d'affectation
temporaire 2003-2005





Annexe 4 : Classification des fonctions (article 11)

1. La classification des fonctions vise avant toute chose à rendre la politique de rémunération et de gestion des carrières plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme, et le cas échéant moins discriminante;
2. L'inventaire des fonctions existantes sera reproduit par classes de fonctions à travers les trois grands domaines d'activités et familles de métiers de la STIB, à savoir la filière Réseau, la filière technique et la filière supports fonctionnels.
3. Ces fonctions seront classées sur base de la méthode comprenant les critères suivants :
 - La compétence : niveaux de connaissance, d'aptitude en management et d'aptitude en relations humaines;
 - L'initiative créatrice : à savoir le cadre de réflexion et la complexité des problèmes (existence ou non de règles et de méthodes);
 - La finalité : la possibilité ou non de prendre des décisions et l'impact en termes financiers.
4. Les écarts entre la situation actuelle et la situation « idéale » devront faire l'objet d'ajustements sans mettre en péril le budget consacré à la masse salariale ni l'équité interne dans l'entreprise.
5. La classification des fonctions reproduira les barèmes existants ainsi que les barèmes applicables dans le cadre du nouveau statut.
6. Les barèmes existants qui dépasseraient le niveau de la classe auxquels ils appartiennent feront, le cas échéant, l'objet de mécanismes de correction selon des modalités à déterminer.
7. Dès janvier 2004, les promotions seront effectuées sur base de la nouvelle classification des fonctions.
8. La classification des fonctions sera gérée et mise à jour par deux comités d'évaluation paritaires : un comité d'évaluation employés et ouvriers, et un comité d'évaluation pour les cadres (hors personnel de direction). Ces comités d'évaluation auront pour mission essentielle de contrôler le processus et l'application correcte de la classification en fonction de règles préétablies et en concertation avec la Direction des Ressources humaines. A cet effet, les parties se mettront d'accord dans les trois mois de la signature de la présente convention sur un règlement fixant les procédures à suivre, en particulier la méthode d'information (Conseil d'entreprise,



personnel), la composition des comités, la mission des comités, les procédures de recours et les procédures de maintenance.



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

Préambule

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003 – 2004.

b) Il s'agit avant toute chose de rendre la politique de rémunération et de gestion des carrières plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme et de garantir une meilleure équité interne.

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. 3. Principes

3.1. 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 (par exemple : juriste, ingénieur, ...).



3.2. 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.

3.3. 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 le personnel de cadres (voir l'annexe "Description des mécanismes d'évaluation").

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. 5. Mécanismes

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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 p.c.

Le barème des employés porte les n° 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.

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

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

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. 7. La carrière importée

7.1. En cas de recrutement d'une personne ayant acquis une expérience dans une autre entreprise, il y a lieu de respecter les principes suivants :

- l'équité interne doit être respectée;
- la classe de fonctions détermine le barème d'application;
- l'expérience et les compétences acquises peuvent être valorisées en terme d'échelon barémique (positionnement sur une échelle barémique) et/ou terme d'échelle barémique ("base", "qualification", "maîtrise", "expertise").

7.2. L'application de ces principes doit être telle que la personne recrutée bénéficie au maximum d'un niveau barémique qui ne dépasse pas celui qu'elle aurait obtenu si elle avait débuté sa carrière dans l'entreprise.

Art. 8. La carrière plane

8.1. Pour les employés

Le délai de progression d'une échelle barémique à l'autre dépend des résultats de l'évaluation bisannuelle suivant le tableau ci-dessous :

Evaluation	C	D	E
Délais			
Qualification	6 ans	5 ans	4 ans
Maîtrise	7 ans	5 ans	4 ans
Expertise	9 ans	7 ans	6 ans

8.2. Pour les cadres

Le délai de progression d'une échelle barémique à l'autre dépend des résultats de l'évaluation annuelle suivant le tableau ci-dessous :

Evaluation	C	D	E
Délais			
Maîtrise	7 ans	5 ans	3 ans
Expertise	9 ans	7 ans	5 ans



8.3. Voir l'annexe Ière pour des exemples de délais de progression et l'annexe II pour les mécanismes d'évaluation.

Art. 9. Faisant fonction

9.1. La notion de "faisant fonction" est utilisée pour l'exercice d'une fonction supérieure en qualité de remplaçant temporaire.

Cette qualité de "faisant fonction" est temporaire et occasionnelle. Elle ne peut être d'application que :

- a) lorsque les responsabilités correspondantes doivent être effectivement et impérativement assumées pour assurer le bon fonctionnement du service;
- b) lorsqu'il n'y a pas d'adjoint(e) désigné(e);
- c) lorsque le titulaire de la fonction n'a pas encore été désigné.

La situation de l'exercice temporaire de la fonction doit être régularisée dans l'année.

9.2. L'exercice d'une fonction en qualité de "faisant fonction" donne droit à une majoration de rémunération correspondant à 5 p.c. de la rémunération du membre du personnel faisant fonction.

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.

10.2. 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.

10.3. Une promotion donne lieu à une augmentation barémique de 10 p.c., 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 p.c., 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.

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.

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 classe 5 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 fonctions et dans leur filière et famille de métiers.

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.



10.6. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail d'entreprise du 22 mai 2002 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.

Art. 11. Passage vers une classe supérieure sans promotion

Les employés et les cadres dont le champ de responsabilités est élargi à la suite d'une redistribution de responsabilités, d'une réorganisation ou de l'introduction de nouveaux processus bénéficient, à l'issue d'une période de stage de 6 mois, d'une augmentation barémique de 5 p.c. pour autant que cet élargissement des responsabilités implique le passage à une classe de fonction supérieure.

Art. 12. Disposition finale

Pour les matières non traitées par la présente convention collective de travail - et par la convention collective de travail du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003 – 2004, les règles actuelles restent d'application.

Art. 13. Entrée en vigueur

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



Annexe Ière à la convention collective de travail du 18 avril 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003

Mécanismes d'évaluation - Récapitulatif

I. Pour les employés

Les prestations sont évaluées tous les deux ans.

L'évaluation a lieu au cours du semestre qui précède la date anniversaire du "fait générateur".

Sont considérés comme "faits générateurs" les dates d'engagement, d'étape de carrière plane, de promotion,...

Exemple

2005		2006		2007		2008		2009		...	
Semestre 1 *	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	S.5 *	S.6	S.7	S.8	S.9	S.10	...	...

1er mars 2005
Entrée ne service
(* = [date anniversaire du] fait
générateur)

Semestre d'évaluation 1
(juillet - décembre 2006)

Semestre d'évaluation 2
(juillet - décembre 2008)

Le délai de progression dépend du résultat de l'évaluation et de la progression de celle-ci. A chaque échéance de passage possible à l'échelle barémique supérieure, le résultat des deux dernières évaluations est pris en compte.

Si les résultats des deux dernières évaluations le permettent, le passage à l'échelle barémique supérieure a lieu. Dans les autres cas, les deux évaluations précédant l'échéance suivante seront examinées.

II. Pour les cadres



Les prestations sont évaluées annuellement à la même période pour tous les cadres (mars-avril).

Les étapes de carrières ont lieu à la date anniversaire du dernier "fait générateur" en date, le cas échéant, avec effets rétroactifs.

Le délai de progression dépend du résultat de l'évaluation et de la progression de celle-ci. A chaque échéance de passage possible à l'échelle barémique supérieure, le résultat des deux dernières évaluations est pris en compte.

Si les résultats des dernières évaluations le permettent, le passage à l'échelle barémique supérieure a lieu. Dans les autres cas, les deux évaluations précédant l'échéance suivante seront examinées.



Annexe II à la convention collective de travail du 18 avril 2005, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003

Les délais de progression - Tableaux récapitulatifs (article 8)

I. Les employés

Employés								
	Classe de fonctions 4	Classe de fonctions 5	Classe de fonctions 6		Classe de fonctions 7		Classe de fonctions 8a	
	-	-	C	D	C	D	C	D
0	4.1/0	5.1/0	5.1/0		5.1/0		6.1/0	
1	...		5.1/1	6.1/0	5.1/1	6.1/0	6.1/1	7.1/0
2			6.1/0	...	6.1/0	7.1/0	7.1/0	8.1/0
3			...		7.1/0	...	8.1/0	...
4					...		...	
5								

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises.

II. Les cadres

Cadre	Universitaire licencié			
	Classe de fonctions 8b		Classe de fonctions 9	
	C	D	C	D
0	7.1/0		7.1/0	
1	7.1/1	7.1/1	7.1/1	7.1/1
2	7.1/2	8.4/0	7.1/2	8.4/0
3	8.4/0	...	8.4/0	9.1/0
4	...	...	9.1/0	...
5	...		...	...
6			...	
7				

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises.



Cadre	Universitaire ingénieur "Technique" et assimilé			
	Classe de fonctions 8b		Classe de fonctions 9	
	C	D	C	D
0	8.1/0		8.1/0	
1	8.1/1	8.1/1	8.1/1	8.1/1
2	8.1/2	8.4/2	8.1/2	8.4/2
3	8.4/2	...	8.4/2	9.1/0
4	...	...	9.1/0	...
5	...		...	...
6			...	
7				

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises.

Cadre	Universitaire Licencié - Universitaire ingénieur "technique" et assimilé	
	Fonction Cl. 10a	
	C	D
0	8.4/0	
1	8.4/1	8.4/1
2	8.4/2	9.1/0
3	9.1/0	10.1/0
4	10.1/1	...
5	...	
6		
7		



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 :

2.

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.

I. Définition et conséquences des mécanismes de classification des fonctions

Art. 3. Positionnement

Chaque fonction est classée dans la matrice de fonction tenant compte de son poids relatif dans l'organisation de l'entreprise ainsi que des responsabilités qu'elle recouvre. Le positionnement est le classement d'une fonction dans une classe de fonctions qui correspond au barème de rémunération actuel.

Art. 4. Repositionnement

4.1. Définition

Le repositionnement d'une fonction est le classement d'une fonction dans une classe dont le barème de rémunération est supérieur au barème de rémunération actuel, alors que la fonction n'a subi aucune modification de responsabilité ou des modifications de responsabilité qui ne justifient pas le passage à une classe de fonction supérieure. Il ne s'effectue qu'à l'occasion de la mise en place du système de classification de fonctions.

4.2. Conséquences

a) Le repositionnement se traduit en principe par un accrochage dans le barème de la classe correspondante dans les nouveaux barèmes, avec maintien de l'ancien statut.

b) Il est tenu compte des primes fixes ainsi que de la prochaine étape d'évolution de la carrière plane (dans un délai de 4 ans) (hors étape de carrière plane assimilée à promotion) dans les anciens barèmes, lors du passage vers les nouveaux barèmes. Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction n'interviennent pas dans ce processus et sont maintenues.

Commentaire

Les titulaires d'une fonction qui fait l'objet d'un repositionnement ont la possibilité de passer dans les nouveaux barèmes ou de rester dans leur carrière actuelle.



Le calcul de passage vers le nouveau barème s'effectue compte tenu de la situation barémique du titulaire au moment du repositionnement de la fonction (soit à la date de la signature de la présente convention).

Le titulaire peut manifester son choix jusqu'au 31 décembre 2006. Aucun effet rétroactif n'est appliqué. Cela signifie que le passage vers le nouveau barème se fait à la date du choix sans effet dans le passé.

Art. 5. Elargissement de fonction

5.1. Définition

Lorsque les responsabilités d'une fonction sont étendues et impliquent le positionnement de cette fonction dans une classe supérieure, il s'agira d'un élargissement de fonction.

Commentaire

Sur base des besoins de l'organisation, le champ de responsabilités d'une fonction peut être étendu à la suite d'une redistribution de responsabilités, d'une réorganisation ou de l'introduction de nouveaux processus.

5.2. Conséquences

a) S'agissant d'un renforcement de responsabilités, l'élargissement est valorisé par une augmentation de 5 p.c. à condition que le titulaire réussisse un test d'aptitude à la fonction exercée, si des compétences comportementales particulières sont exigées dans le cadre de l'élargissement de la fonction, ou un test de technique de confirmation. Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction sont maintenues.

Cette valorisation peut avoir lieu à condition que l'intéressé ait exercé la fonction pendant 2 ans au moins avant l'élargissement. A défaut, il y a lieu d'attendre l'expiration du délai de 2 ans.

b) L'élargissement se concrétise par un passage dans les nouveaux barèmes, avec maintien dans l'ancien statut.

Commentaire

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, une deuxième tentative est possible dans un délai de maximum 3 ans, moyennant le cas échéant une formation.



A titre transitoire jusqu'à fin 2008, le membre du personnel concerné peut choisir de rester dans les anciens barèmes au moment de la modification mais ce faisant sans l'augmentation de 5 p.c.. L'intéressé reste donc dans le barème de la fonction avant élargissement.

A partir de 2009, le membre du personnel est rattaché dans les nouveaux barèmes et, s'il devait y avoir intérêt, au niveau qui était le sien dans l'ancien barème.

Le calcul du passage vers le nouveau barème s'effectue compte tenu de la situation barémique du titulaire de la fonction au moment de la réussite du test d'aptitude comportementale ou du test technique de confirmation.

Art. 6. Test d'aptitude comportementale

6.1. Le test d'aptitude comportementale est une évaluation des compétences comportementales afin de s'assurer que le membre du personnel concerné possède les compétences comportementales requises pour exercer une fonction de manière satisfaisante.

6.2. Le test d'aptitude comportementale est utilisé dans le cadre d'une promotion ou d'un élargissement de fonction.

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, les candidats ne peuvent se présenter aux épreuves pour une fonction requérant les mêmes compétences comportementales durant une période de maximum 3 ans, moyennant, dans le cadre d'un élargissement de fonction, le suivi d'une formation.

Commentaires

Le test d'aptitude comportementale peut exister dans 4 situations :

1° en cas de passage vers les fonctions de management de proximité (encadrement "réseau", surveillant);

2° lorsque des compétences comportementales particulières sont requises par la fonction (dispatcheurs, formateurs, certains passages de statut ouvrier à employé,...);

3° en cas d'élargissement de fonction;

4° en cas de passage vers les fonctions de middle management (classe de fonctions 8a).



Il peut s'agir d'un test éliminatoire ou d'accompagnement (dans le cas d'un élargissement).

Compte tenu de la nature même du test d'aptitude comportementale, un feedback est prévu et aucun recours n'est possible.

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.

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

- une promotion (avec une augmentation de 10 p.c. 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.

III. Conséquences au niveau des carrières barémiques



Art. 8. Passage dans les nouveaux barèmes sans passage vers le nouveau statut
Il y a passage dans les nouveaux barèmes, mais pas dans les nouveaux statuts
(sauf dans certains cas prévus dans la procédure accélérée) dans les situations
suivantes :

- élargissement de fonction, avec octroi de 5 p.c. d'augmentation;
- promotion vers une fonction qui a fait objet d'un élargissement;
- promotion vers une fonction qui a fait l'objet d'un repositionnement dans les nouveaux barèmes;
- promotion au départ d'une fonction rémunérée dans les nouveaux barèmes;
- passage du statut ouvrier au statut employé pour les fonctions qui sont des régularisations de cas historiques, ainsi que pour les fonctions d'ouvrier administratif qui se situeraient en classe 4b.

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.



Annexe Ière à la convention collective de travail du 31 mars 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonction et de carrière des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003

Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires) -
Repositionnement de fonction (article 4.2) – Exemple

Barème actuel	Montant barémique complet	Prime progr. soc.	1/2 prime de mérite	+ prochaine étape	Montant total	Nouveau barème	Montant
2257 échelon 19	3 011,18	78,75	46,48	46,48	3 182,89	7.3 échelon 14	3 201,29

L'accrochage dans le nouveau barème se fait compte tenu du montant barémique complet auquel s'ajoute la prime de programmation sociale, l'allocation de foyer/résidence si elle est due, la prime de mérite si elle est due, la prochaine étape de carrière plane dans un délai de 4 ans maximum (hors étapes de carrière plane assimilées à une promotion). La prime de faisant fonction et la prime de réussite d'examen n'interviennent pas dans le calcul et sont maintenues.



Annexe II à la convention collective de travail du 31 mars 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonction et de carrière des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003

Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires) -
Repositionnement de fonction (article .2) - Exemples

Barème actuel	Montant barémique complet	+ 5 p.c.	Prime progr. soc.	Allocat. foyer/résidence	Prime de mérite	Montant total	Nouveau barème	Montant
1600 échelon 7	2 240,22	2 352,23	78,75	84,11		2 515,09	5.1 échelon 15	2 531,08
1603 échelon 25	2 732,26	2 868,87	78,75		92,96	3 040,58	5.3 échelon 24	3 046,56

L'augmentation de 5 p.c. se calcule sur le montant barémique complet. S'ajoutent au montant obtenu, la prime de programmation sociale, l'allocation de foyer/résidence si elle est due, et la prime de mérite si elle est due. La prime de faisant fonction et la prime de réussite d'examen n'interviennent pas dans le calcul et sont maintenues.



Annexe III à la convention collective de travail du 31 mars 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles-Capitale, relative aux dispositions nouvelles et transitoires de classification de fonction et de carrière des employés et cadres entrés en service avant le 1er octobre 2003

Classification des fonctions (dispositions nouvelles et transitoires) - Test d'aptitude comportementale - Répartition des 65 p.c. (article 6)
Répartition sur les 65 p.c. des points réservés aux épreuves de poids des tests d'aptitude et des tests techniques

	Test d'aptitude	Test technique
	- 60 p.c.	-40 p.c.
Fonctions de classe 8a (sous-chef d'atelier, de dépôt,...)		
Fonctions de classe 7 (dispatcher, surveillant,...)	- 50 p.c.	- 50 p.c.
Fonctions de classe 6 (superviseur principal,...)	- 50 p.c.	- 50 p.c.
Fonctions de classe 5 (chef de zone, chef de ligne,...)	- 40 p.c.	- 60 p.c.

Il est bien entendu que le test d'aptitude et le test technique sont éliminatoires, donc le score obtenu à l'un ne compense pas le score insuffisant éventuellement obtenu à l'autre.

Il faut 60 p.c., à chacune des deux épreuves pour réussir. Le classement final sera établi sur le total des deux tests, ramené à 65 p.c. des points, la note d'évaluation et d'ancienneté.



Convention collective de travail du 24 juin 2005 (80.141), modifiée par les conventions collectives de travail du 19 mai 2015 (127.856) et du 26 avril 2017 (140.911)

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 :

- fonctions dans un environnement de travail spécifique (travaux extérieurs, en tunnel, en sous-stations,...);
- fonctions de conduite;
- fonctions de contact clientèle en situation potentiellement dégradée;
- fonctions exercées exclusivement en travail de nuit;
- fonctions exercées en équipes successives avec prestations de nuit (entre 20h00 et 6h00).

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

4.1.2. Les travailleurs 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 1^{er} 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 2).

4.1.4. Les parties signataires s'engagent à se rencontrer une fois par an pour revoir la liste reprise en annexe 1^{ère} ("Liste indicative 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 127.856 à partir du 19 mai 2015.)

Art. 8. Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} 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 26 avril 2017, 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 26 avril 2017

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

Transport Systems - Infrastructures

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 - trains travaux	24 juin 2005
- Agent d'entretien Tube de surface	20 mai 2015

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 Lignes aériennes	24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux Lignes aériennes	24 juin 2005
- Agent de maintenance et travaux - Poseur de poteaux	24 juin 2005
- 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



Building & Acces

- | | |
|--|---------------|
| - 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 Taxibus | 24 juin 2005 |

3. Les fonctions de contact clientèle en situation potentiellement dégradée

Service Unit Field Support

- | | |
|---|--------------|
| - Patrouilleur contrôle titres de transport | 24 juin 2005 |
| - Patrouilleur intervention | 24 juin 2005 |
| - Patrouilleur brigade canine | 24 juin 2005 |
| - Superviseurs BUT et BUB | 20 mai 2015 |

4. Les métiers en équipes successives 24 heures/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

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

Transport Tube - Infrastructures

- 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 intervention	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

Finance & Services

Facility Management

- Agent de gardiennage	20 mai 2015
------------------------	-------------

(Annexe remplacé par la CCT 140.911 à partir du 26 avril 2017.)



Convention collective de travail du 15 mars 2005 (80.158)

Principes de la classification des fonctions

Préambule

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003 – 2004.
- b) La classification des fonctions vise avant toute chose à rendre la politique de gestion des ressources humaines plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme et à garantir une meilleure équité interne.
- c) Elle s'appuie sur la méthodologie Hay qui permet de mesurer le poids relatif des fonctions participant à la réalisation des objectifs de l'entreprise ainsi que les responsabilités qu'elles recouvrent. Cette méthode d'analyse des fonctions se fonde essentiellement sur 3 critères : la compétence requise pour réaliser l'objectif en termes de connaissance, de management et de relations humaines, la complexité des problèmes et le cadre dans lequel se situe la réflexion (initiative créatrice), le niveau de responsabilité requis et l'impact sur le résultat de l'entreprise (finalité).

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 membres du personnel, à l'exception du personnel de direction.

Art. 2. Objet

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

Art. 3. Préalable

Les fonctions sont inventoriées et positionnées dans une matrice de fonctions. L'inventaire de ces fonctions est mis à jour régulièrement par le comité paritaire d'évaluation.

Art. 4. Définitions



4.1. Le personnel de l'entreprise est subdivisé en 4 grandes catégories de travailleurs correspondant aux grands niveaux de responsabilités, à savoir :

- le personnel ouvrier;
- le personnel employé;
- le personnel de cadre;
- le personnel de direction.

4.2. Les différentes catégories de travailleurs comptent un certain nombre de niveaux de responsabilités correspondant à des classes de fonctions.

4.3. Trois grandes filières de fonctions, correspondant aux grands processus d'activité de l'entreprise, sont mises en place. Ces filières sont elles-mêmes divisées en familles de fonctions, correspondant aux processus spécifiques des métiers liés aux filières.

Les filières et familles de fonctions se présentent de la manière suivante :

a) Filière "Réseau"

Familles "Opérationnel" et "Administratif";

b) Filière "Technique"

Familles "Entretien/Dépannage", "Chantiers/Génie civil", "Etudes" et "Support administratif";

c) Filière "Support fonctionnel"

Familles "Techniciens" et "Support administratif".

4.4. Le schéma synthétique des notions définies ci-dessus est repris en annexe à la présente convention collective de travail.

Art. 5. L'élargissement des responsabilités

Le champ de responsabilités d'un employé ou d'un cadre peut être étendu à la suite d'une redistribution de responsabilités, d'une réorganisation ou de l'introduction de nouveaux processus. On parlera d'un élargissement de fonction lorsque ce nouveau champ de responsabilités implique le positionnement de la fonction dans une classe de fonctions supérieure.

Art. 6. Le personnel ouvrier



Le personnel ouvrier est réparti en 4 classes de fonctions (classe 1 à classe 4a incluse). La définition de ces classes de fonctions fera l'objet d'une convention collective de travail particulière ultérieure.

Art. 7. Le personnel employé

7.1. Les définitions qui suivent reprennent des descriptions générales et des caractéristiques indicatives.

7.2. Le personnel employé est réparti en 5 classes de fonctions :

a) Classe 4b - "employé" : il s'agit essentiellement des fonctions d'exécution de tâches opérationnelles de base, techniques, réglementaires ou administratives, y compris la récolte, le traitement et le suivi d'informations. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée - dans l'accomplissement de leurs tâches - par les procédures, les règles et les instructions.

b) Classe 5 - "employé de maîtrise" : cette classe regroupe essentiellement des fonctions d'exécution de tâches opérationnelles plus spécialisées dans un métier ou un domaine déterminé, techniques, réglementaires et administratives, y compris la récolte, le traitement et le suivi d'informations. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée - dans l'accomplissement de leurs tâches - par les procédures, les règles et les instructions.

c) Classe 6 - "employé de maîtrise spécialisé" : cette classe concerne essentiellement des fonctions de planification, coordination et suivi de tâches opérationnelles, comprenant le contrôle, le suivi, l'évaluation et le reporting dans un domaine déterminé. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée - dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse - par les procédures, les règles et les instructions.

d) Classe 7 - "gestionnaire technicien" : il s'agit essentiellement des fonctions impliquant la préparation, l'analyse, l'étude, l'exécution, le conseil, le suivi et le reporting de tâches opérationnelles. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée - dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse - par les procédures, les règles et les instructions.

e) Classe 8a - "support d'encadrement" : il s'agit de fonctions de transition vers des fonctions de cadre ou des fonctions de coordination principalement relationnelle entre l'opérationnel et les niveaux hiérarchiques. Ces fonctions sont autonomes dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.



Art. 8. Le personnel de cadre

8.1. Personnel à la fois de conception et d'exécution, les cadres, par opposition au personnel employé, participent à l'organisation de l'entreprise et, en raison de leurs compétences et/ou expérience, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions de l'autonomie et de l'initiative nécessaires dans le cadre de la mission qui leur est dévolue. Le personnel de cadre peut avoir une responsabilité hiérarchique ou une responsabilité en staff, en qualité d'expert.

8.2. Le personnel de cadre est réparti en 3 classes de fonctions :

- Classe 8b : cadre de premier niveau (management ou études);
- Classe 9 : cadre de niveau moyen (management ou études);
- Classe 10 : cadre de niveau supérieur.

8.3. La classe des cadres de premier niveau (management ou études) regroupe les fonctions des types suivants, essentiellement :

- a) des fonctions opérationnelles impliquant le management d'une équipe importante dans un domaine restreint d'activités;
- b) des fonctions opérationnelles impliquant le management d'une petite équipe dans un domaine d'activités complexe et à aspect transversal au niveau d'un département ou au niveau de la société;
- c) des fonctions impliquant des études dans un domaine précis et/ou fonctions de staff au niveau d'un département.

Ces fonctions sont autonomes dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

8.4. La classe des cadres de niveau moyen (management ou études) regroupe les fonctions des types suivants, essentiellement :

- a) des fonctions opérationnelles impliquant une expertise certaine et des aptitudes en management et/ou optimisation;
- b) des fonctions d'études et/ou de staff requérant une technicité et une expertise pointues.



Ces fonctions disposent d'une large autonomie dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

8.5. La classe des cadres de niveau supérieur (management ou études) concerne essentiellement les fonctions des types suivants :

- a) des fonctions opérationnelles impliquant des compétences en management confirmées en vue de la coordination de plusieurs entités dans une activité précise;
- b) des fonctions de staff impliquant une expertise certaine en coordination de plusieurs activités et à aspect transversal au niveau d'une direction.

Ces fonctions sont autonomes - au niveau de la coordination et/ou de l'organisation des entités dont elles sont responsables - dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

Art. 9. Le personnel de direction

Le personnel de direction, exclu de la présente convention collective de travail, est défini comme suit : les membres de la direction et les cadres de direction, à savoir l'encadrement supérieur adjoint des membres de la direction qui, en leur qualité de représentant de l'employeur, ne participent pas aux élections sociales dans le sens de la législation en vigueur relative à ces élections sociales.

Les membres de la direction ainsi que les cadres de direction constituent le personnel représentant l'employeur et se situent dans les niveaux N-1 à N-3 (N = direction générale). Il comprend les directeurs, les conseillers en staff de la direction générale (N-1), les fonctions de conseiller en staff des directions, les responsables de départements et de services (N-2) directement rattachés aux directions, ainsi que certaines fonctions déterminées sur base de leur degré d'autonomie (N-3). La liste des fonctions concernées a été déterminée dans le cadre des élections sociales.

Art. 10. Le comité paritaire d'évaluation et mesures de maintenance

10.1. Un comité paritaire d'évaluation est mis en place avec pour mission de veiller au respect des procédures en matière de classification des fonctions ouvriers, employés et cadres (hormis le personnel de direction).

10.2. Le comité paritaire d'évaluation est composé de la manière suivante :



- délégation patronale : le directeur des ressources humaines, un membre du COMEX désigné, un membre du COMEX représentant l'exploitation, un membre du COMEX représentant les services techniques et l'expert RH en la matière;

- délégation syndicale : les trois délégués permanents-administrateurs (et/ou leurs représentants).

Chaque délégation peut être assistée d'un expert par filière qui participe à la réunion du comité d'évaluation lorsque sa présence est souhaitée.

10.3. Le comité paritaire d'évaluation intervient à trois niveaux :

a) procédure d'avis : le comité émet un avis quant à une proposition de classification ou de réévaluation d'une fonction et ce, sur base d'une définition de fonction. En cas de divergence, la procédure de recours est mise en place;

b) procédure de recours : le membre du personnel peut introduire un recours basé sur des erreurs de procédures et/ou la comparaison avec d'autres fonctions, pour autant que le système de classification ne soit pas remis en cause.

Le comité est chargé d'émettre un avis quant à la recevabilité du recours et quant au renvoi vers l'évaluateur-détenteur du système.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de réévaluation de la fonction, l'évaluateur-détenteur du système confirme ou infirme endéans les 30 jours l'évaluation qui avait été faite à l'origine. En cas de désaccord, le comité peut décider de faire appel à un ou deux experts externes, la réunion étant alors présidée par le directeur général;

c) procédure de maintenance : le comité se réunit une fois par an (février ou mars) pour procéder à un examen d'une éventuelle mise à jour de la classification des fonctions, compte tenu des changements et des évolutions des métiers et activités survenus au sein de l'entreprise. Le comité émet un avis sur les propositions de réévaluations de l'expert RH en la matière.

10.4. Dans tous les cas, toute personne dont la fonction fait l'objet d'une analyse par le comité ne peut pas participer aux réunions de celui-ci.

Art. 11. 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 (pour les membres du personnel entrés en service à partir du 1er octobre 2003) et à partir du 1er janvier 2005 (pour les membres du personnel entrés en service avant le 1er octobre 2003).



Convention collective de travail du 17 décembre 2004 (92.153)

Description des fonctions de conduite

Il n'y a pas de force obligatoire

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'aux membres de son personnel de conduite (chauffeurs de bus, conducteurs de métro et conducteurs de tram).

Elle concerne tant le personnel masculin que le personnel féminin de conduite.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail a pour objets la description des fonctions de conduite (chauffer de bus, conducteur de métro et conducteur de tram)

Elle définit officiellement ces métiers en vue de leur reconnaissance, dans les meilleurs délais, par les autorités compétentes.

Article 3 – La mission

3.1. Le personnel de conduite assure le transport des clients d'un point à l'autre sur le réseau dans le respect des horaires définis et des règles de sécurité.

3.2. La fonction de conduite se décline selon quatre axes principaux:

- a) la conduite des clients selon une ligne et un horaire défini (respect de la planchette);
- b) la préparation du véhicule avant le départ (avec signalement au garage de toute anomalie);
- c) l'application correcte des consignes d'exploitation (notamment, IREM, IRET et IREB);
- d) le bon reporting lié aux prestations de travail (feuille de route, anomalies, incidents, ...)

Article 4 – Le conducteur de métro



Outre assurer la mission décrite à l'article 3, le conducteur de métro :

- a) identifie et transmet en temps réels les éventuels problèmes survenant sur le réseau (pannes, avaries, ...);
- b) applique les procédures d'urgence (en cas de suicide, de feu débutant, ...);
- c) applique les procédures de dépannage;
- d) lorsque de besoin, informe les clients (au terminus ou en cas d'immobilisation, par exemple)

Article 5 – Le conducteur de tram

Outre la mission décrite à l'article 3 ci-dessus, le conducteur de tram assure :

- a) le service à la clientèle (accueil et information des clients, Vente des titres de transport);
- b) l'application des procédures de dépannage;
- c) la responsabilité de la somme d'argent et des valeurs de sa consignation.

Article 6 – Le chauffeur de bus

Outre la mission décrite à l'article 3 ci-dessus, le chauffeur de bus :

- a) assure le service à la clientèle (accueil et information des clients, Vente et contrôle des titres de transports)
- b) est responsable de la somme d'argent et des valeurs de sa consignation.

Article 8 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée.



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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er} juillet 2011 est maintenue et reste fixée dans le barème de la classe de fonction appliquée avant le 1^{er} juillet et ce jusqu'au 30 juin 2014.

A dater du 1^{er} 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 1er 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 1er 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 1er 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.



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 1 « Version coordonnée de la classification de fonction — modèle obligatoire »
- Annexe 2 « Formulaire de renseignements — Contrôle des classifications de fonctions »



- Annexe 3 « Texte de la version coordonnée »
- Annexe 4 « Mécanismes d'évaluation »
- Annexe 5 « Délais de progression »
- Annexe 6 « Classification des fonctions informatiques au 1^{er} juillet 2011 »

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 »**

Contenu

Ière partie — Introduction	57
Article 1. — Champ d'application.....	57
IIème partie — Les principes de la classification des fonctions	58
Article 2. — Préalable : Objectif & Méthodologie	58
Article 3. — Définitions	58
Article 4. — L'élargissement des responsabilités (élargissement de fonction) ..	59
Article 5. — Le personnel Ouvrier.....	59
Article 6. — Le personnel Employé	59
Article 7. — Le personnel de Cadre.....	60
Article 8. — Le personnel de Direction	61
Article 9. — Le Comité paritaire d'évaluation et mesures de maintenance.....	61
IIIème partie La description des fonctions de conduite	62
Article 10. — La mission.....	62
Article 11. — Le conducteur de métro	62
Article 12. — Le conducteur de tram	62
Article 13. — Le chauffeur de bus	62
IVe partie — Carrières des employés et du personnel de cadres entrés en service à partir du 1er octobre 2003	63
Article 14. — Remarque générale	63
Article 15. — Principes	63
Article 16. — Définitions	63
Article 17. — Mécanismes.....	64
Article 18. — Barèmes d'engagement	64
Article 19. — La carrière importée	65
Article 20. — La carrière plane	65
Article 21. — Faisant fonction.....	66
Article 22. — La promotion	66
Article 23. — Elargissement de fonction.....	67
Article 24. — Test d'aptitude comportementale	67



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	68
Article 25. — Principes de base	68
I. Définition et conséquences des mécanismes de classification des fonctions	69
Article 26. — Positionnement	69
Article 27. — Repositionnement	69
Article 28. — Elargissement de fonction	70
Article 29. — Test d'aptitude comportementale	70
II. Procédure spécifique et unique en matière de régularisation	70
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.	70
III. Conséquences au niveau des carrières barémiques	71
Article 31. — Passage dans les nouveaux barèmes sans passage vers le nouveau statut	71
VIe partie — Classification des fonctions informatiques	71
Article 32. — Actualisation des fonctions informatiques	71
Article 33. — Fixation de la rémunération	72
Article 34. — Elargissement de fonction et promotion : valorisation de la rémunération	72
Article 35. — Dérogations	73
VIIème partie - Protocole relatif à la mise en œuvre de la classification des fonctions du personnel ouvrier	73
Article 36. — Méthode de classification	73
Article 37. — La commission d'accompagnement	73
Article 38. — Les définitions de fonction	74
Article 39. — Evaluation et rangement des fonctions	75
Article 40. — Conclusion d'une convention collective de travail relative aux fonctions des ouvriers	75
Article 41. — Communication au Conseil d'entreprise et aux travailleurs	76
Article 42. — Procédure d'appel	76
Article 43. — Procédure de maintenance	77
VIIIème partie - Dispositions finales	77



Article 44. — Entrée en vigueur.....	77
--------------------------------------	----



1ère 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

IIème partie — Les principes de la classification des fonctions

Article 2. — Préalable : Objectif & Méthodologie

2.1. La classification des fonctions vise avant toute chose à rendre la politique de gestion des ressources humaines plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme et à garantir une meilleure équité interne.

2.2. Elle s'appuie sur la **méthodologie « Hay »**¹ qui permet de mesurer le poids relatif des fonctions participant à la réalisation des objectifs de l'entreprise ainsi que les responsabilités qu'elles recouvrent. Cette méthode d'analyse des fonctions se fonde essentiellement sur 3 critères : la compétence requise pour réaliser l'objectif en termes de connaissance, de management et de relations humaines, la complexité des problèmes et le cadre dans lequel se situe la réflexion (initiative créatrice), le niveau de responsabilité requis et l'impact sur le résultat de l'entreprise (finalité).

2.3. Les fonctions sont inventoriées et positionnées dans une **matrice de fonctions**. L'inventaire de ces fonctions est mis à jour régulièrement par le Comité paritaire d'évaluation.

Article 3. — Définitions

3.1. Le personnel de l'entreprise est subdivisé en 4 grandes **catégories** de travailleurs correspondant aux grands niveaux de responsabilités, à savoir :

le personnel ouvrier,

le personnel employé,

le personnel de cadre,

le personnel de Direction.

3.2. Les différentes catégories de travailleurs comptent un certain nombre de niveaux de responsabilités correspondant à des **classes** de fonctions.

¹ A l'exception de l'actualisation des fonctions informatiques, pour laquelle on s'est appuyé sur la méthode « Berenschot ». Pour la classification des fonctions des ouvriers la méthode « 5+1 Compas » de Hudson est utilisée.



3.3. Trois grandes **filières** de fonctions, correspondant aux grands processus d'activité de l'entreprise, sont mises en place. Ces filières sont elles-mêmes divisées en **familles** de fonctions, correspondant aux processus spécifiques des métiers liés aux filières.

Les filières et familles de fonctions se présentent de la manière suivante :

a) Filière "**Réseau**"

Familles 'Opérationnel' et 'Administratif';

b) Filière "**Technique**"

Familles "Entretien /Dépannage", "Chantiers/génie civil", "Etudes" et "Support administratif";

c) Filière "**Support fonctionnel**"

Familles "Techniciens" et 'Support administratif'.

Article 4. — L'élargissement des responsabilités (élargissement de fonction)

Le champ de responsabilités d'un employé ou d'un cadre peut être étendu à la suite d'une redistribution de responsabilités, d'une réorganisation ou de l'introduction de nouveaux processus. On parlera d'un élargissement de fonction lorsque ce nouveau champ de responsabilités implique le positionnement de la fonction dans une classe de fonctions supérieure.

Article 5. — Le personnel Ouvrier

Le personnel ouvrier est réparti en 4 classes de fonctions (classe 1 à classe 4a incluse). La définition de ces classes de fonctions fera l'objet d'une convention collective de travail particulière ultérieure².

Article 6. — Le personnel Employé

6.1. Les définitions qui suivent reprennent des descriptions générales et des caractéristiques indicatives.

6.2. Le personnel employé est réparti en 5 classes de fonctions :

a) Classe 4b - "**employé**": il s'agit essentiellement des fonctions d'exécution de tâches opérationnelles de base, techniques, réglementaires ou administratives, y compris la récolte, le traitement et le suivi d'informations. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée.- dans l'accomplissement de leurs tâches— par les procédures, les règles et les instructions;

b) Classe 5 - "**employé de maîtrise**": cette classe regroupe essentiellement des fonctions d'exécution de tâches opérationnelles plus spécialisées dans un métier ou un domaine déterminé, techniques, réglementaires et administratives, y compris la récolte, le traitement et le suivi d'informations. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée — dans l'accomplissement de leurs tâches — par les procédures, les règles et les instructions;

c) Classe 6 - "**employé de maîtrise spécialisé**": cette classe concerne essentiellement des fonctions de planification, coordination et suivi de tâches opérationnelles, comprenant le contrôle, le suivi, l'évaluation et le reporting dans un domaine déterminé. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée —

² A ce jour cette CCT n'a pas encore été conclue. Un protocole relatif à la mise en oeuvre de la classification de fonctions du personnel ouvrier a été conclu le 9 juillet 2013. La méthode suivie pour l'établissement de la classification des fonctions des ouvriers est la méthode « 5+1 Compas » (Hudson).



dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse — par les procédures, les règles et les instructions;

d) Classe 7 - "**gestionnaire technicien**" : il s'agit essentiellement des fonctions impliquant la préparation, l'analyse, l'étude, l'exécution, le conseil, le suivi et le reporting de tâches opérationnelles. Ces fonctions ont une autonomie et une responsabilité limitée — dans leurs spécialisations et leurs tâches de planification et/ou d'analyse — par les procédures, les règles et les instructions;

e) Classe 8a - "**support d'encadrement**": il s'agit de fonctions de transition vers des fonctions de cadre ou des fonctions de coordination principalement relationnelle entre l'opérationnel et les niveaux hiérarchiques. Ces fonctions sont autonomes dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

Article 7. — Le personnel de Cadre

7.1. Personnel à la fois de **conception** et **d'exécution**, les cadres, par opposition au personnel employé, participent à l'organisation de l'entreprise et, en raison de leurs compétences et/ou expérience, bénéficient dans l'exercice de leurs fonctions de **l'autonomie** et de **l'initiative** nécessaire dans le cadre de la mission qui leur est dévolue. Le personnel de cadre peut avoir une **responsabilité hiérarchique** ou une responsabilité en staff, en qualité **d'expert**.

7.2. Le personnel de cadre est réparti en 3 classes de fonctions :

- Classe 8b: Cadres de premier niveau (management ou études);
- Classe 9: Cadres de niveau moyen (management ou études);
- Classe 10: Cadres de niveau supérieur.

7.3. La classe des cadres de premier niveau (management ou études) regroupe les fonctions des types suivants, essentiellement:

- a) des fonctions opérationnelles impliquant le management d'une équipe importante dans un domaine restreint d'activités;
- b) des fonctions opérationnelles impliquant le management d'une petite équipe dans un domaine d'activités complexe et à aspect transversal au niveau d'un département ou au niveau de la société;
- c) des fonctions impliquant des études dans un domaine précis et/ou fonctions de staff au niveau d'un département.

Ces fonctions sont autonomes dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

7.4. La classe des cadres de niveau moyen (management ou études) regroupe les fonctions des types suivants, essentiellement :

- a) des fonctions opérationnelles impliquant une expertise certaine et des aptitudes en management et/ou optimisation;
- b) des fonctions d'études et/ou de staff requérant une technicité et une expertise pointues.

Ces fonctions disposent d'une large autonomie dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

7.5. La classe des cadres de niveau supérieur (management ou études) concerne essentiellement les fonctions des types suivants:



a) des fonctions opérationnelles impliquant des compétences en management confirmées en vue de la coordination de plusieurs entités dans une activité précise;

b) des fonctions de staff impliquant une expertise certaine en coordination de plusieurs activités et à aspect transversal au niveau d'une direction.

Ces fonctions sont autonomes — au niveau de la coordination et/ou de l'organisation des entités dont elles sont responsables — dans le cadre des procédures de maintenance, de convention ou de règles à respecter, de délais à respecter et/ou du budget dans lequel elles doivent fonctionner.

Article 8. — Le personnel de Direction

Le personnel de direction, exclu de la présente convention collective de travail, est défini comme suit : les membres de la Direction et les cadres de Direction, à savoir l'encadrement supérieur adjoint des membres de la Direction qui, en leur qualité de représentant de l'employeur, ne participent pas aux élections sociales dans le sens de la législation en vigueur relative à ces élections sociales.

Les membres de la Direction ainsi que les cadres de Direction constituent le personnel **représentant l'employeur** et se situent dans les niveaux N-1 à N-3 (N Direction générale). Il comprend les Directeurs, les conseillers en staff de la Direction générale (N-1), les fonctions de conseiller en staff des Directions, les responsables de départements et de services (N-2) directement rattachés aux Directions, ainsi que certaines fonctions déterminées sur base de leur degré d'autonomie (N-3). La liste des fonctions concernées a été déterminée dans le cadre des élections sociales.

Article 9. — Le Comité paritaire d'évaluation et mesures de maintenance

9.1. Un comité paritaire d'évaluation est mis en place avec pour mission de veiller au respect des procédures en

matière de classification des fonctions ouvriers, employés et cadres (hormis le personnel de direction).

9.2. Le Comité paritaire d'évaluation est composé de la manière suivante :

-délégation patronale : le Directeur des Ressources Humaines, un membre de l'EXCOM désigné, un membre de l'EXCOM représentant l'exploitation, un membre de l'EXCOM représentant les Services techniques et l'expert RH en la matière;

-délégation syndicale : les trois délégués permanents-administrateurs (et/ou leurs représentants).

Chaque délégation peut être assistée d'un expert par filière qui participe à la réunion du comité d'évaluation lorsque sa présence est souhaitée.

9.3. Le Comité paritaire d'évaluation intervient à trois niveaux :

a) procédure d'avis : le Comité émet un avis quant à une proposition de classification ou de réévaluation d'une fonction et ce, sur base d'une définition de fonction. En cas de divergence, la procédure de recours est mise en place;

b) procédure de recours : le membre du personnel peut introduire un recours basé sur des erreurs de procédures et/ou la comparaison avec d'autres fonctions, pour autant que le système de classification ne soit pas remis en cause.

Le Comité est chargé d'émettre un avis quant à la recevabilité du recours et quant au renvoi vers l'évaluateur-détenteur du système.

Lorsqu'il s'agit d'une demande de réévaluation de la fonction, l'évaluateur-détenteur du système confirme ou infirme endéans les 30 jours l'évaluation qui avait été faite à



l'origine. En cas de désaccord, le Comité peut décider de faire appel à un ou deux experts externes, la réunion étant alors présidée par le Directeur général ;

c) procédure de maintenance : Le Comité se réunit une fois par an (février ou mars) pour procéder à un examen d'une éventuelle mise à jour de la classification des fonctions, compte tenu des changements et des évolutions des métiers et activités survenus au sein de l'entreprise. Le Comité émet un avis sur les propositions de réévaluations de l'expert RH en la matière.

9.4. Dans tous les cas, toute personne dont la fonction fait l'objet d'une analyse par le Comité ne peut pas participer aux réunions de celui-ci.

IIIème partie La description des fonctions de conduite

Article 10. — La mission

10.1. Le personnel de conduite assure le transport des clients d'un point à l'autre sur le réseau dans le respect des horaires définis et des règles de sécurité.

10.2. La fonction de conduite se décline selon quatre axes principaux :

- a) ... la conduite des clients selon une ligne et un horaire défini (respect de la planchette);
- b) la préparation du véhicule avant le départ (avec signalement au garage de toute anomalie);
- c) l'application correcte des consignes d'exploitation (notamment, IREM, IRET et IREB);
- d) le bon reporting lié aux prestations de travail (feuille de route, anomalies, incidents, ...).

Article 11. — Le conducteur de métro

Outre assurer la mission décrite à l'article 10, le conducteur de métro :

- a) identifie et transmet en temps réels les éventuels problèmes survenant sur le réseau (pannes, avaries.....);
- b) applique les procédures d'urgence (en cas de suicide, de feu débutant, ...);
- c) applique les procédures de dépannage';
- d) lorsque de besoin, informe les clients (au terminus ou en cas d'immobilisation, par exemple).

Article 12. — Le conducteur de tram

Outre la mission décrite à l'article 10 ci-dessus, le conducteur de tram assure :

- a) le service à la clientèle (accueil et information des clients, vente des titres de transport);
- b) l'application des procédures de dépannage;
- c) la responsabilité de la somme d'argent et des valeurs de sa consignation.

Article 13. — Le chauffeur de bus

Outre la mission décrite à l'article 10 ci-dessus, le chauffeur de bus :



- a) assure le service à la clientèle (accueil et information des clients, vente et contrôle des titres de transports);
- b) . est responsable de la somme d'argent et des valeurs de sa consignation.

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

Article 14. — 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.

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 18. — Barèmes d'engagement

18.1. 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 des 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 à 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 à 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.

18.2. 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 de la classe 8b ou 9 sur une période s'étalant entre 2 à 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 la classe 10 sur une période s'étalant de 3 à 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.

Article 19. — La carrière importée

19.1. En cas de recrutement d'une personne ayant acquis une expérience dans une autre entreprise, il y a lieu de respecter les

principes suivants :

1. l'équité interne doit être respectée;
2. la classe de fonction détermine le barème d'application;
3. l'expérience et les compétences acquises peuvent être valorisées en termes d'échelon barémique (positionnement sur une échelle barémique) et/ou en termes d'échelle barémique ("base", "qualification", "maîtrise", "expertise").

19.2. L'application de ces principes doit être telle que la personne recrutée bénéficie au maximum d'un niveau barémique qui ne dépasse pas celui qu'elle aurait obtenu si elle avait débuté sa carrière dans l'entreprise.

Article 20. — La carrière plane

20.1. Pour les employés

Le délai de progression d'une échelle barémique à l'autre dépend des résultats de l'évaluation bisannuelle suivant le tableau ci-dessous :

<u>Evaluation</u>	C	D	E
<u>Délais</u>			
Qualification	6 ans	5 ans	4 ans
Maîtrise	7 ans	5 ans	4 ans
Expertise	9 ans	7 ans	6 ans

20.2. Pour les cadres

Le délai de progression d'une échelle barémique à l'autre dépend des résultats de l'évaluation annuelle suivant le tableau ci-dessous :

<u>Evaluation</u>	C	D	E
-------------------	---	---	---



<u>Délais</u>			
Maîtrise	7 ans	5 ans	3 ans
Expertise	9 ans	7 ans	5 ans

20.3. Voir l'annexe 5 pour des exemples de délais de progression et l'annexe 4 pour les mécanismes d'évaluation.

Article 21. — Faisant fonction

21.1. La notion de "**faisant fonction**" est utilisée pour l'exercice d'une fonction supérieure en qualité de remplaçant temporaire.

Cette qualité de «faisant fonction» est temporaire et occasionnelle. Elle ne peut être d'application que:

- a) lorsque les responsabilités correspondantes doivent être effectivement et impérativement assumées pour assurer le bon fonctionnement du service;
- b) lorsqu'il n'y a pas d'adjoint(e) désigné(e);
- c) lorsque le titulaire de la fonction n'a pas encore été désigné.

La situation de l'exercice temporaire de la fonction doit être régularisée dans l'année.

21.2. L'exercice d'une fonction en qualité de « faisant fonction » donne droit à une majoration de rémunération correspondant à 5 % de la rémunération du membre du personnel faisant fonction.

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 famille 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 classe 5 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.

Article 23. — Elargissement de fonction

S'agissant d'un renforcement de responsabilités, l'élargissement est valorisé par une augmentation de 5% à condition que le titulaire réussisse un test d'aptitude à la fonction exercée, si des compétences comportementales particulières sont exigées dans le cadre de l'élargissement de la fonction, ou un test technique de confirmation.

Cette valorisation peut avoir lieu à condition que l'intéressé ait exercé la fonction pendant 2 ans au moins avant l'élargissement. A défaut, il y a lieu d'attendre l'expiration du délai de 2 ans.

Commentaire

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, une deuxième tentative est possible dans un délai de maximum 3 ans, moyennant le cas échéant une formation.

Article 24. — Test d'aptitude comportementale

24.1. Le test d'aptitude comportementale est une évaluation des compétences comportementales afin de s'assurer que le membre du personnel concerné possède les compétences comportementales requises pour exercer une fonction de manière satisfaisante.

24.2. Le test d'aptitude comportementale est utilisé dans le cadre d'une promotion ou d'un élargissement de fonction.

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, les candidats ne peuvent se présenter aux épreuves pour une fonction requérant les mêmes compétences



comportementales durant une période de maximum 3 ans, moyennant, dans le cadre d'un élargissement de fonction, d'une formation.

Commentaires

Le test d'aptitudes comportementales peut exister dans 4 situations :

1. en cas de passage vers les fonctions de management de proximité (encadrement réseau, surveillant),
2. lorsque des compétences comportementales particulières sont requises par la fonction (dispatcheurs, formateurs, certains passages de statut ouvrier à employé,...),
3. en cas d'élargissement de fonction,
4. en cas de passage vers les fonctions de middle management (classe de fonctions 8a)

Il peut s'agir d'un test éliminatoire ou d'accompagnement (dans le cas d'un élargissement).

Compte tenu de la nature même du test d'aptitudes comportementales, un feedback est prévu et aucun recours est possible.

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.)

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

25.2.1. 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 utiles,

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

25.2.3. Sauf exception 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.

I. Définition et conséquences des mécanismes de classification des fonctions

Article 26. — Positionnement

Chaque fonction est classée dans la matrice de fonction tenant compte de son poids relatif dans l'organisation de l'entreprise ainsi que des responsabilités qu'elle recouvre. Le positionnement est le classement d'une fonction dans une classe de fonction qui correspond au barème de rémunération actuel.

Article 27. — Repositionnement

27.1. Définition

Le repositionnement d'une fonction est le classement d'une fonction dans une classe dont le barème de rémunération est supérieur au barème de rémunération actuel, alors que la fonction n'a subi aucune modification de responsabilités ou des modifications de responsabilités qui ne justifient pas le passage à une classe de fonction supérieure. Il ne s'effectue qu'à l'occasion de la mise en place du système de classification de fonctions.

27.2. Conséquences

a) Le repositionnement se traduit en principe par un accrochage dans le barème de la classe correspondante dans les nouveaux barèmes, avec maintien de l'ancien statut.

b) Il est tenu compte des primes fixes ainsi que de la prochaine étape d'évolution de la carrière plane (dans un délai de 4 ans) (hors étape de carrière plane assimilée à promotion) dans les anciens barèmes, lors du passage vers les nouveaux barèmes. Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction n'interviennent pas dans ce processus et sont maintenues,

Commentaire

Les titulaires d'une fonction qui fait l'objet d'un repositionnement ont la possibilité de passer dans les nouveaux barèmes ou de rester dans leur carrière actuelle.



Le calcul de passage vers le nouveau barème s'effectue compte tenu de la situation barémique du titulaire au moment du repositionnement de la fonction (soit à la date de la signature de la présente convention).

Le titulaire peut manifester son choix jusqu'au 31 décembre 2006. Aucun effet rétroactif n'est appliqué. Cela signifie que le passage vers le nouveau barème se fait à la date du choix sans effet dans le passé.

Article 28. — Elargissement de fonction

a) S'agissant d'un renforcement de responsabilités, l'élargissement est valorisé par une augmentation de 5% à condition que le titulaire réussisse un test d'aptitude à la fonction exercée, si des compétences comportementales particulières sont exigées dans le cadre de l'élargissement de la fonction, ou un test technique de confirmation.

Les primes de réussite d'examen et de faisant fonction sont maintenues.

Cette valorisation peut avoir lieu à condition que l'intéressé ait exercé la fonction pendant 2 ans au moins avant l'élargissement. A défaut, il y a lieu d'attendre l'expiration du délai de 2 ans.

b) L'élargissement se concrétise par un passage dans les nouveaux barèmes, avec maintien dans l'ancien statut.

Commentaire

En cas d'échec au test d'aptitude comportementale, une deuxième tentative est possible dans un délai de maximum 3 ans,

moyennant le cas échéant une formation.

A titre transitoire jusqu'à fin 2008, le membre du personnel concerné peut choisir de rester dans les anciens barèmes au moment de la modification mais ce faisant sans l'augmentation de 5%. L'intéressé reste donc dans le barème de la fonction avant élargissement.

A partir de 2009, le membre du personnel est rattaché dans les nouveaux barèmes et, s'il devait y avoir intérêt, au niveau qui était le sien dans l'ancien barème.

Le calcul du passage vers le nouveau barème s'effectue compte tenu de la situation barémique du titulaire de la fonction au moment de la réussite du test d'aptitude comportementale ou du test technique de confirmation.

Article 29. — Test d'aptitude comportementale

Le test d'aptitude comportementale prévu pour les employés et cadres entrés en service avant le 1^{er} octobre 2003 est le test tel que défini dans l'article 24 du présent texte.

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.

III. Conséquences au niveau des carrières barémiques

Article 31. — Passage dans les nouveaux barèmes sans passage vers le nouveau statut

Il y a passage dans les nouveaux barèmes, mais pas dans les nouveaux statuts (sauf dans certains cas prévus dans la procédure

accélérée) dans les situations suivantes :

- *élargissement de fonction, avec octroi de 5% d'augmentation,*
- *promotion vers une fonction qui a fait l'objet d'un élargissement,*
- *promotion vers une fonction qui a fait l'objet d'un repositionnement dans les nouveaux barèmes,*
- *promotion au départ d'une fonction rémunérée dans les nouveaux barèmes,*
- *passage du statut ouvrier au statut employé pour les fonctions qui sont des régularisations de cas historiques, ainsi que pour les fonctions d'ouvrier administratif qui se situeraient en classe*

Vle partie — Classification des fonctions informatiques

Article 32. — Actualisation des fonctions informatiques

Une nouvelle convention a été conclue dans le cadre de la maintenance du système de classification analytique³ appliqué au sein de l'entreprise. Cette maintenance était justifiée par l'évolution technologique de l'informatique.

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 6. Cette annexe fait partie intégrante de la 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 6.

³ Les principes de la classification de fonctions s'appuie sur la méthode "Hay" mais pour cette actualisation la méthodologie « Berenschot » a été utilisée.



Article 33. — Fixation de la rémunération

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

a) à dater du 1er 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 6. '

Lorsque la rémunération acquise au 1er 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 1er 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 1er juillet 2011 est maintenue et reste fixée dans le barème de la classe de fonction appliquée avant le 1er juillet et ce jusqu'au 30 juin 2014.

A dater du 1er 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 6.

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 1er juillet 2011 soit inférieur au maximum du barème de la classe concernée.

Article 34. — Elargissement de fonction et promotion : valorisation de la rémunération

34.1 Par dérogation aux dispositions reprises dans les CCT mentionnées dans l'article 35 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.



34.2 Cependant, lorsque l'élargissement de fonction ou la promotion concerne un travailleur qui occupe une fonction qui, à dater du 1^{er} 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 34.2 concerne les fonctions visées par l'article 33.b.

Article 35. — Dérogations

Les dispositions de la convention collective du 13 octobre 2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération des informaticiens 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^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} octobre 2003;
- la CCT du 31 mars 2006 relative à la réglementation des promotions.

Les dispositions de ces conventions auxquelles la convention du 13 octobre 2011 relative à la classification de fonctions et aux conditions de rémunération des informaticiens ne déroge pas continuent de s'appliquer.

VII^{ème} partie - Protocole relatif à la mise en œuvre de la classification des fonctions du personnel ouvrier

Article 36. — Méthode de classification

La méthode suivie pour l'établissement de la classification des fonctions des ouvriers est la méthode 5+1 Compas » (Hudson).

Lors de ce choix, on a veillé à avoir un système qui garantit la neutralité des sexes.

Article 37. — La commission d'accompagnement

La commission d'accompagnement est instituée conformément à la composition et aux compétences déterminées ci-dessous. Elle remplace, pour le personnel ouvrier, le comité paritaire d'évaluation établi par l'article 10 de la CCT du 15 mars 2005.

37.1. — Composition

La commission d'accompagnement est composée :

- des membres désignés par l'employeur, au maximum six au total;
- deux à quatre cadres de direction,



- un à trois cadres dont au moins un cadre RH, expert en matière de définitions de fonction (méthodologie Hudson).

des membres désignés par les organisations syndicales :

- deux délégués permanents par organisation syndicale.

La commission peut faire appel à un expert de Hudson pour les aspects techniques relatifs à la classification.

Si jugé nécessaire de commun accord par les membres de la commission d'accompagnement, les organisations syndicales et l'employeur peuvent faire appel aux experts internes. Ils ne sont pas membres de cette commission.

Les experts externes, en matière de classification, de la fédération patronale et des organisations syndicales ne sont pas membres de cette commission mais peuvent, à la demande expresse d'une des deux parties, être présents aux réunions de la commission d'accompagnement. On veillera à ce que:

- Les personnes engagées soient représentatives ;
- Les différents départements soient impliqués au maximum ;
- Le nombre de membres reste limité afin de favoriser l'efficacité de la commission.
- Les personnes désignées assure une présence continue au cours des différentes commissions afin de garantir la stabilité du travail au sein de celle-ci.

37.2 Compétences

Les missions de cette commission seront les suivantes :

- Veiller à la qualité de l'inventaire des fonctions et des descriptions de fonction
- Veiller à l'exécution ponctuelle des travaux planifiés;
- Examiner le rangement des fonctions et la proposition de classification des fonctions ;
- Répondre aux questions relatives aux définitions de fonction et à l'évaluation des fonctions. Proposer des solutions ;
- Examiner les questions ou demandes d'information émanant des travailleurs ou des délégués locaux et s'assurer qu'ils reçoivent rapidement une réponse correcte;
- Préparer la négociation relative à la matrice de classification en identifiant les points d'attention particuliers ;
- Définir les contenus et les modalités de l'information aux organisations syndicales, au Conseil d'entreprise ainsi qu'à l'ensemble des travailleurs.

La commission tient des réunions régulières à partir de sa date de mise en œuvre. Le calendrier est fixé par la commission. Cette commission possède un caractère permanent puisque, après conclusion de la convention collective de travail relative à la classification des fonctions du personnel ouvrier, elle évoluera vers une commission de maintenance et d'appel:

Les compétences de la commission d'accompagnement ne portent aucunement préjudice au pouvoir de décision du chef d'entreprise dans la matière. Les avis de la commission d'accompagnement seront communiqués au mandataire du chef d'entreprise.

Article 38. — Les définitions de fonction

38.1. Le contenu des définitions de fonction

Les définitions de fonction contiennent les éléments suivants :



- le titre exact et précis de la fonction ;
- la mission principale de la fonction (objectif général de la fonction) ;
- la place de la fonction dans l'organisation (position dans l'organigramme) ;
- les domaines clés de responsabilités de la fonction, parmi lesquels les principales compétences ou missions ;
- les compétences techniques et comportementales requises pour exercer la fonction ;
- tous les éléments nécessaires pour pouvoir appliquer les critères de la méthode d'évaluation ;
- les définitions de fonction doivent être rédigées en assurant la neutralité des genres.

Les définitions de fonction sont rédigées en collaboration avec la DRH et le management et doivent être validées formellement par un panel représentatif de titulaires de chaque fonction et confirmées par la commission d'accompagnement.

38.2. Le traitement des fonctions déjà décrites ou restant à décrire.

Le statut des différentes définitions de fonctions déjà validées par un panel représentatif de titulaires de la fonction sera soumis à l'examen de la commission d'accompagnement. Celle-ci jugera sur la nécessité de faire valider à nouveau les définitions de fonction modifiées (modification légère et modification majeure) par un panel représentatif de titulaires de la fonction.

Les nouvelles définitions de fonctions et celles qui ne sont pas encore validées seront automatiquement soumises à la validation d'un panel représentatif de titulaires de la fonction. Elles seront soumises à l'examen de la commission d'accompagnement.

Article 39. — Evaluation et rangement des fonctions

L'évaluation des fonctions est réalisée par des experts AH certifiés. Hudson veillera à la qualité du travail et au respect de la méthode lors du lancement du projet. Le rangement des fonctions, tel que proposé par Hudson, constitue la base de la classification des fonctions.

Le rangement des fonctions ainsi que la proposition de classification des fonctions seront soumis à l'examen de la commission d'accompagnement.

Un codex général contenant les descriptions de fonction validées ainsi que leur classe sera établi et géré par la commission de maintenance.

La commission d'accompagnement rédige une note d'accompagnement expliquant les conclusions et la logique du rangement.

Article 40. — Conclusion d'une convention collective de travail relative aux fonctions des ouvriers

Le rangement et la classification des fonctions, préparés dans la commission d'accompagnement, seront, à la fin des travaux, remis aux partenaires sociaux. Les partenaires sociaux sont responsables des négociations afin d'intégrer ces acquis dans une ou plusieurs conventions collectives de travail.

Dans ce cas-ci la commission n'est pas compétente.

Celles-ci reprendront les éléments suivants:

- le titre de l'ensemble des fonctions ;
- le rangement par classe de l'ensemble des fonctions génériques ;
- La procédure d'appel et la procédure de maintenance,



- Les conditions et les circonstances relatives à l'application de la classification des fonctions (par exemple : les conséquences éventuelles sur la rémunération et la date de l'application).

Article 41. — Communication au Conseil d'entreprise et aux travailleurs

La commission d'accompagnement décide du contenu et des modalités de communication au Conseil d'entreprise et aux travailleurs et ce sans préjudice de la CCT n° 9.

Après la conclusion de la convention collective de travail, chaque travailleur reçoit un exemplaire de sa définition de fonction et est informé de la classe dans laquelle elle se situe.

Le classement alphabétique de toutes les fonctions au sein de chaque classe (la matrice de classification des fonctions) est communiqué à l'ensemble du personnel.

Chaque définition de fonction peut être consultée par les travailleurs.

Chaque membre du personnel est informé de la suite du projet en matière d'appel et de maintenance des fonctions.

Article 42. — Procédure d'appel

Lors de l'implémentation de la classification des fonctions « ouvriers les collaborateurs sont informés des définitions de fonction et des classes dans lesquelles elles se situent. Chaque titulaire de fonction a le droit d'interjeter appel sur le positionnement de sa fonction dans la classification.

Cet appel ne peut se faire que sur base d'une demande argumentée soit en cas d'erreur de procédure, soit par comparaison avec d'autres fonctions évaluées, et pour autant que le système de classification ne soit pas remis en cause.

Le collaborateur (ou le délégué syndical mandaté par le collaborateur) dispose d'un délai de 60 jours calendrier pour interjeter appel par lettre dûment signée par le collaborateur, remise au HR Business Partner de la division / BU concernée. Le délai de 60 jours calendrier prend cours à partir de la date de publication officielle des définitions de fonction et des classes de fonction,

La commission d'accompagnement fait fonction de commission d'appel. La commission d'appel se réunira au plus tard dans un délai de 90 jours calendrier à compter de la date de publication officielle des définitions de fonction.

La commission d'appel examinera la recevabilité de l'appel et de son renvoi éventuel vers le(s) évaluateur(s) internes. En cas de renvoi une nouvelle pondération est faite par un expert certifié.

Le résultat de l'appel est communiqué au collaborateur par le HR Business Partner de la division / BU dans un délai maximum de 30 jours calendrier après la réunion de la commission d'appel.

Si le collaborateur n'admet pas la conclusion, il peut lancer la procédure d'appel supérieur, dans un délai de 15 jours calendrier après la communication de la décision.

Le collaborateur le fera par lettre dûment signée et transmise au HR Business Partner de la division / BU concerné. La lettre devra contenir l'argumentation qui explique le recours à la procédure d'appel supérieur : erreur de procédure, ou comparaison avec d'autres fonctions évaluées. L'appel supérieur ne pourra pas mettre en cause le système de classification.



La commission d'appel supérieur est présidée par le CEC) ou son mandataire avec l'assistance d'un HR Director responsable de la matière et du HR Business Partner de la division / BU concernée. Le DEO ou son mandataire examine l'appel et entend le travailleur, sa hiérarchie et son délégué syndical et peut éventuellement faire appel à un expert externe.

Le GEO ou son mandataire décidera, sur base des éléments à sa disposition, des suites à donner à l'appel supérieur.

Le résultat de l'appel supérieur est communiqué au collaborateur par le HR Business Partner de la division / BU dans un délai maximum de 60 jours calendrier après la réunion de la commission d'appel supérieur.

La procédure d'appel supérieur est le dernier recours possible dans le cadre du positionnement de la fonction dans la classification.

Article 43. — Procédure de maintenance

La commission d'accompagnement fait fonction de commission de maintenance.

La commission de maintenance se réunit deux fois par an pour procéder à un examen d'une éventuelle mise à jour de la classification des fonctions, compte tenu des changements et des évolutions des fonctions et activités survenus au sein de l'entreprise. La commission émet un avis sur les propositions de réévaluation. La commission peut décider de demander l'avis de Hudson ou d'experts externes des organisations syndicales ou des organisations patronales.

La commission de maintenance se réunit également lors d'importantes réorganisations ou lorsque les membres prennent cette décision de commun accord.

Les membres de la commission peuvent également soumettre à l'analyse de la commission des problématiques spécifiques liées à des fonctions existantes. La commission décidera des suites à donner à ces problématiques spécifiques.

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.



Annexe à la convention collective de travail (Carrières recrutés à partir du 01/10/03
— Employés et cadres) — 18/04/05

MECANISMES D'EVALUATION – RECAPITULATIF

I. Pour les employés

Les prestations sont évaluées tous les deux ans.

L'évaluation a lieu au cours du semestre qui précède la date anniversaire du « fait générateur ».

Sont considérés comme « faits générateurs » les dates d'engagement, d'étape de carrière plane, de promotion,....

Exemple

2005		2006		2007		2008		2009		...	
Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	S. 5	S. 6	S. 7	S. 8	S. 9	S. 10	...	...
*				*				*			
↓		↓		↓							
01/03/05		Semestre d'évaluation 1		Semestre d'évaluation 2							
Entrée en service		(juillet-décembre 2006)		(juillet-décembre 2008)							
(* = [date anniversaire du] fait générateur)											

Le délai de progression dépend du résultat de l'évaluation et de la progression de celle-ci. A chaque échéance de passage possible à l'échelle barémique supérieure, le résultat des deux dernières évaluations est pris en compte.

Si les résultats des deux dernières évaluations le permettent, le passage à l'échelle barémique supérieure a lieu. Dans les autres cas, les deux évaluations précédant l'échéance suivante seront examinées.

II. Pour les cadres

Les **prestations** sont évaluées **annuellement** à la même période pour tous les cadres (mars-avril).

Les étapes de carrières ont lieu à la date anniversaire du dernier « fait générateur » en date, le cas échéant, avec effets rétroactifs

Le délai de progression dépend du résultat de l'évaluation et de la progression de celle-ci. A chaque échéance de passage possible à l'échelle barémique supérieure, le résultat des deux dernières évaluations est pris en compte. Si les résultats des deux dernières évaluations le permettent, le passage à l'échelle barémique supérieure a lieu. Dans les autres cas, les deux évaluations précédant l'échéance suivante seront examinées.

Annexe à la convention collective de travail (Carrières recrutés à partir du 01/10/03 - Employés et cadres) - 18/04/05



LES DELAIS DE PROGRESSION – TABLEAUX RECAPITULATIFS (ARTICLE 8)

I. Les employés

EMPLOYES								
	Fonction Cl. 4	Fonction Cl. 5	Fonction CL 6		Fonction CL 7		Fonction CL 8a	
	-	-	C	D	C	D	C	D
0	4.1/0	5.1/0	5.1/0		5.1/0		6.1/0	
1			5.1/1	6.1/0	5.1/1	6.1/0	6.1/1	7.1/0
2			6.1/0		6.1/0	7.1/0	7.1/0	8.1/0
3			...		7.1/0		8.1/0	..
4								
5								

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises

II. Les cadres

CADRE	UNIVERSITAIRE LICENCE			
	Fonction Cl. 8b		Fonction Cl. 9	
	C	D	C	D
0	7.1/0		7.1/0	
1	7.1/1	7.1/1	7.1/1	7.1/1
2	7.1/2	8.4/0	7.1/2	8.4/0
3	8.4/0	...	8.4/0	9.1/0
4	...	...	9.1/0	...
5	...		...	...
6			...	
7				

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises.

CADRE	UNIVERSITAIRE INGENIEUR « TECHNIQUE » ET ASSIMILE			
	Fonction Cl. 8b		Fonction Cl. 9	
	C	D	C	D
0	8.1/0		8.1/0	
1	8.1/1	8.1/1	8.1/1	8.1/1
2	8.1/2	8.4/2	8.1/2	8.4/2
3	8.4/2	...	8.4/2	9.1/0
4	...	...	9.1/0	...
5	...		...	...
6			...	
7				

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises



Annexe à la convention collective de travail (Carrières recrutés à partir du 01/10/03 — Employés et cadres) — 18/04/05

Cadre	Universitaire Licencié — Universitaire ingénieur « technique » et assimilé	
	Fonction Cl. 10a	
	C	D
0	8.4/0	
1	8.4/1	8.4/1
2	8.4/2	9.1/0
3	9.1/0	10.1/0
4	10.1/1	...
5		
6		
7		

Remarque : en cas d'évaluation A ou B, des dispositions particulières seront prises



Annexe 1 – Classification des fonctions informatiques au 1^{er} juillet 2011.

	Classification avant maintenance (méthode Hays – en vigueur jusqu'au 01.07.11)	Classification après maintenance (méthode Berenschot – en vigueur à partir du 01.07.11)
Fonctions dont la classification reste inchangée.	- Technicien fonctionnel Incident management (Support incident management) (classe 5) - Change management Administrator (classe 9) - Application Quality Administrator (classe 9) - IT Quality & process Administrator (classe 9)	Idem
Fonctions dédoublées afin de développer des filières de carrières spécialisées	Développeur DSI ou ITS (classe 7) Analyst DSI ou ITS (classe 8a) Business analyst DSI (classe 8b) Analyst ITP – ITTM (classe 8a) Technicien production opérationnelle Applications (classe 6) Technicien production opérationnelle Systèmes (classe 6) Technicien production opérationnelle DBO (classe 6) Technicien sécurité opérationnelle (classe 6) Technicien conception Incident management classe 7	Developper (classe 6) et Software engineer (classe 7) Analyst developer (classe 7) + software analyst (classe 8a) Business analyst (classe 8b) et Business consultant (classe 9) Telematic engineer (classe 7) + Telematic Specialist (classe 8a) Support engineer Applications (classe 6) + Engineer applications (classe 7) Support engineer Systems (classe 6) + Engineer Systems (classe 7) Support engineer DB – SAP (classe 6) + Engineer DB – SAP (classe 7) Support engineer operational security (classe 6) + Engineer operational security (classe 7) Support engineer Services management (classe 6) + Engineer Services management (classe 7)

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

Nouvelles fonctions	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 : classe 9 Architect Applications : classe 9 Architect Data : classe 9 DB Administrator : 8b Tools Administrator : classe 8b Autres nouvelles fonctions Architect Security : classe 9 Team leader Clients : classe 8b
Fonctions sous-évaluées	Chef adjoint du service gestion des opérations – classe 8a Responsable incident Management – classe 8a Responsable support nouvelles technologies classe 8b Responsable adjoint réseaux informatiques classe 8b	Team leader Applications (compte-tenu de la nouvelle organisation) classe 8b Team leader Service Desk & Incident Management classe 8b Responsable support nouvelles technologies classe 9 Responsable adjoint réseaux informatiques classe 9
Fonctions sur-évaluées	Technicien de conception Réseau - classe 7	Network support engineer - classe 6



Annexe 1 – Classification des fonctions informatiques au 1^{er} juillet 2011.

	Classification avant maintenance (méthode Hays – en vigueur jusqu’au 01.07.11)	Classification après maintenance (méthode Berenschot – en vigueur à partir du 01.07.11)
Fonctions dont la classification reste inchangée.	- Technicien fonctionnel Incident management (Support incident management) (classe 5) - Change management Administrator (classe 9) - Application Quality Administrator (classe 9) - IT Quality & process Administrator (classe 9)	Idem
Fonctions dédoublées afin de développer des filières de carrières spécialisées	Développeur DSI ou ITS (classe 7) Analyst DSI ou ITS (classe 8a) Business analyst DSI (classe 8b) Analyst ITP – ITTM (classe 8a) Technicien production opérationnelle Applications (classe 6) Technicien production opérationnelle Systèmes (classe 6) Technicien production opérationnelle DBO (classe 6) Technicien sécurité opérationnelle (classe 6) Technicien conception Incident management classe 7	Developper (classe 6) et Software engineer (classe 7) Analyst developer (classe 7) + software analyst (classe 8a) Business analyst (classe 8b) et Business consultant (classe 9) Telematic engineer (classe 7) + Telematic Specialist (classe 8a) Support engineer Applications (classe 6) + Engineer applications (classe 7) Support engineer Systems (classe 6) + Engineer Systems (classe 7) Support engineer DB – SAP (classe 6) + Engineer DB – SAP (classe 7) Support engineer operational security (classe 6) + Engineer operational security (classe 7) Support engineer Services management (classe 6) + Engineer Services management (classe 7)

Nouvelles fonctions	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 : classe 9 Architect Applications : classe 9 Architect Data : classe 9 DB Administrator : 8b Tools Administrator : classe 8b Autres nouvelles fonctions Architect Security : classe 9 Team leader Clients : classe 8b
Fonctions sous-évaluées	Chef adjoint du service gestion des opérations – classe 8a Responsable incident Management – classe 8a Responsable support nouvelles technologies classe 8b Responsable adjoint réseaux informatiques classe 8b	Team leader Applications (compte-tenu de la nouvelle organisation) classe 8b Team leader Service Desk & Incident Management classe 8b Responsable support nouvelles technologies classe 9 Responsable adjoint réseaux informatiques classe 9
Fonctions sur-évaluées	Technicien de conception Réseau - classe 7	Network support engineer - classe 6

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.

6.2.1. 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. 15. Paix sociale

Les parties et leurs mandataires s'abstiendront, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif au niveau de l'entreprise portant sur des sujets traités par cette convention.

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.)