

22-05-2006

23-06-2006

NR.  
N°

80.13816 | 132803

2

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT  
URBAIN  
ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES  
CAPITALE**

**Convention Collective de travail - Modification de 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<sup>er</sup> octobre  
2003**

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN  
STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS  
HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

**Collectieve arbeidsovereenkomst - Wijziging van de  
collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met  
betrekking tot de loopbanen van de bedienden en de  
kaderleden in dienst getreden vanaf 1 oktober 2003**

Entre l'Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux, représentée par M. Alain Flausch, Président, et M. Kris **Lauwers**, Administrateur, ci-après dénommé « l'employeur », **d'une part**,

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Alex Vonck, délégué permanent, la Centrale Syndicale Chrétienne - Services **Publics**, représentée par M. Robert **Timmermans**, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Chris Dreesen, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part**,

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 ainsi qu'à ses membres du personnel employés et personnel de cadre entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003. Les membres du personnel de direction sont exclus de la présente convention.

**Article 2 - Objet**

La présente convention collective de travail a pour objet l'adaptation de 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<sup>er</sup> octobre 2003 concernant les notions d'élargissement de fonction et de test d'aptitude comportemental.

**Article 3 - Elargissement de fonction**

L'article 11 (Passage vers une classe supérieure sans promotion) de 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<sup>er</sup> octobre 2003 est remplacé par le texte suivant :

Carrières (engagés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003) - **CCT 31-03-06**  
Loopbanen (aangeworven vanaf 1 oktober 2003) - **CAO 31-03-06**

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale  
PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Tussen de Belgische **Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer**, vertegenwoordigd door Dhr. Alain Flausch, Voorzitter, en Dhr. Kris Lauwers, Bestuurder, **hierna "werkgever" genoemd, enerzijds**,

en de **Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door Dhr. Alex Vonck, bestendig afgevaardigde, de **Algemene Christelijke Centrale - Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door Dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de **Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België**, vertegenwoordigd door Dhr. Chris Dreesen, bestendig afgevaardigde, die de **werknemers** vertegenwoordigen, **anderzijds**,

wordt het volgende overeengekomen:

**Artikel 1 - Toepassingsgebied**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest valt, alsook op zijn bedienden en kaderleden die in dienst zijn getreden vanaf 1 oktober 2003. Deze **overeenkomst** is niet van toepassing op het directiepersoneel.

**Artikel 2 - Voorwerp**

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft de aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van de bedienden en de kaderleden die in dienst zijn getreden vanaf 1 oktober 2003 betreffende de begrippen **functie-uitbreiding** en **gedragsbekwaamheidstest**.

**Artikel 3 - Functie-uitbreiding**

Artikel 11 (Overgang naar een hogere klasse zonder **promotie**) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van de bedienden en de kaderleden in dienst getreden vanaf 1 oktober 2003 wordt vervangen door de volgende tekst:

« Article 11 - Elargissement de fonction »

11.1. Définition.

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

11.2. Conséquence.

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

Encas 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 4 - Test d'aptitude comportementale

Les articles 12 (Disposition finale) et 13 (Entrée en vigueur) de 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<sup>er</sup> octobre 2003 portent dorénavant les numéros 13 et 14. En conséquence de quoi, l'article 12 (Test d'aptitude comportementale) ci-dessous est inséré :

« Article 12. - Test d'aptitude comportementale »

12.1. 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.

« Artikel 11 - Functie-uitbreiding »

11.1. Definitie.

Wanneer de verantwoordelijkheden van een functie worden uitgebreid en deze functie dus wordt gepositioneerd in een hogere Masse, spreekt men van een functie-uitbreiding.

Commentaar

Op basis van de behoeften van de organisatie, kan het verantwoordelijkheidsdomein van een functie uitgebreid worden ten gevolge van een herverdeling van de verantwoordelijkheden, een reorganisatie of de invoering van nieuwe processen.

11.2. Gevolg.

Aangezien het gaat om een versterking van de verantwoordelijkheden, wordt de uitbreiding gevaloriseerd door een stijging met 5% op voorwaarde dat de titularis slaagt voor een bekwaamheidstoets voor de uitgeoefende functie, indien bijzondere gedragsvoorwaarden vereist zijn in het kader van de functie-uitbreiding, of een technische bevestigingstest.

Deze valorisatie mag plaatsvinden op voorwaarde dat de titularis de functie gedurende minstens 2 jaar voor de uitbreiding heeft uitgeoefend. Zoniet moet gewacht worden tot deze termijn van 2 jaar verstreken is.

Commentaar

Ingeval van niet-slagen voor de gedragsbekwaamheidstest, kan een tweede poging worden ondernomen binnen een termijn van maximum 3 jaar, mits een opleiding, in voorkomend geval.»

Artikel 4 - Gedragsbekwaamheidstest

Artikel 12 (Slotbepaling) en 13 (Inwerkingtreding) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van de bedienden en de kaderleden in dienst getreden vanaf 1 oktober 2003 hebben voortaan de nummers 13 en 14, waardoor het onderstaande artikel 12 (Gedragsbekwaamheidstest) wordt toegevoegd:

« Artikel 12. • Gedragsbekwaamheidstest »

12.1. De gedragsbekwaamheidstest is een evaluatie van de gedragsbekwaamheden teneinde zich ervan te vergewissen dat het personeel in kwestie de gedragsbekwaamheden bezit die vereist zijn voor de goede uitoefening van een functie.

Carrières (engagés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003) – CCT 31-03-06  
Loopbanen (aangeworven vanaf 1 oktober 2003) - CAO 31-03-06

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale  
PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

12.2. 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.

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

#### Article – Validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 mars 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié au Président de la Sous-commission paritaire du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale par lettre recommandée à la poste. La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

12.2. De gedragsbekwaamheidstest wordt gebruikt in het kader van een promotie of een functie-uitbreiding.

In geval van niet-slagen voor de gedragsbekwaamheidstest, kan men zich niet kandidaat stellen voor proeven voor een functie die dezelfde gedragsbekwaamheden vereist gedurende een periode van maximum 3 jaar, mits, in het kader van een functie-uitbreiding, het volgen van een opleiding.

#### Opmerkingen

De gedragsbekwaamheidstest kan in 4 situaties worden gebruikt.

- 1° in geval van overgang naar functies van ondersteunend management (omkadering "Net", opzichter),
- 2° wanneer bijzondere gedragsbekwaamheden vereist zijn voor de functie (dispatchers, opleiders, bepaalde overgangen van arbeiders- naar bediendestatuut,...),
- 3° in geval van functie-uitbreiding,
- 4° in geval van overgang naar de functies van middle management (functieklasse 8a).

Het kan gaan om een schiftingstest of een begeleidende test.

Rekening houdend met de aard van de gedragsbekwaamheidstest wordt een feedback voorzien en is er geen verhaal mogelijk.»

#### Artikel - Geldigheid

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 31 mars 2006 en wordt voor onbepaalde duur afgesloten.

Elke ondertekenende partij mag onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst **verbreken**, mits een opzeg van drie maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, per aangetekend schrijven bij de post. De partij die het initiatief neemt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst te verbreken is gehouden tot het preciseren van de motieven en het formuleren van een voorstel tot nieuwe tekst.

Carrières (engagés à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2003) – CCT 31-03-06  
Loopbanen (aangeworven vanaf 1 oktober 2003) - CAO 31-03-06

SCP du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale  
PSC voor het Stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest