



**ERRATUM**

**Sous-commission paritaire du transport urbain  
et régional de la Région de Bruxelles-Capitale,**

**CCT n° 80139/CO/328.03  
du 31/03/2006**

Correction du texte néerlandais :

- A l'annexe II, "Promotievoorwaarden" le second alinéa doit être corrigé comme suit : "De promotie tot het niveau van bureauchef veronderstelt de voltijdse uitoefening van de functie. Wordt met een voltijdse uitoefening gelijkgesteld : een werkweek van 4,5 dagen op 5, een 4,5/5de regime via dagelijkse vermindering."

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Subcomité voor het stads- en  
streekvervoer van het Brusselse  
Hoofdstedelijk Gewest**

**CAO nr. 80139/CO/328.03  
van 31/03/2006**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In bijlage II, "Promotievoorwaarden", moet de tweede lid als volgt verbeterd worden : "De promotie tot het niveau van bureauchef veronderstelt de voltijdse uitoefening van de functie. Wordt met een voltijdse uitoefening gelijkgesteld : een werkweek van 4,5 dagen op 5, een 4,5/5de regime via dagelijkse vermindering."

**Beslissing van**

**06 -07- 2017**

22-05-2006

23-06-2006

NR  
N°

80.139 / 10 / 32803

<b>SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE</b>	<b>PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST</b>
<b>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A LA REGLEMENTATION DES PROMOTIONS</b>	<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE DE REGLEMENTERING VAN DE PROMOTIES</b>

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

#### Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail a pour objet la réglementation des promotions, dans le respect de l'égalité des chances et favorisant la mobilité interne.

Les épreuves de qualification ne sont pas visées par la présente convention.

#### Commentaire

Les parties à la présente convention veilleront au respect et à la bonne exécution de cette disposition fondamentale.

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 – Toepassingsveld

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die valt onder het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook op al zijn personeelsleden, met uitzondering van het directiepersoneel.

#### Artikel 2 - Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft het promotiereglement, met inachtneming van de gelijkheid van kansen en ter bevordering van de interne mobiliteit.

De bekwaamheidsproeven worden in deze overeenkomst niet beoogd.

#### Commentaar

De partijen van de onderhavige overeenkomst zullen toezien op de naleving van de correcte uitvoering van deze fundamentele bepaling.

Promotions – CCT 31-03-06  
Promoties - CAO 31-03-06

Elle contient les articles suivants:

1. Champ d'application
2. Objet
3. Définitions et principes généraux
4. Procédure générale
5. Dispositions dérogatoires
6. Modalités spécifiques jusqu'à la classe 8a (comprise)
7. Procédure de promotions au-delà de la classe 8a.
8. Validité.

Annexe I : modalités de l'examen-concours

Annexe II : Modèle d'avis au personnel /flash job pour l'annonce d'un examen -concours/ test de sélection

### Article 3 – Définitions et principes généraux

#### 3.1. La promotion – Définition

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

Elles peuvent se faire dans le cadre de deux filières distinctes : la filière de promotion interne exclusive ou la filière de promotion interne non exclusive.

#### 3.2. Principes

Les 4 principes qui conditionnent les promotions sont les suivants:

- 1° le plan prévisionnel des emplois effectué sur base de trois ans et ajusté annuellement en fonction des besoins et les remplacements à effectuer à la suite de départs non prévus,
- 2° un poste dans une fonction doit être vacant pour qu'une promotion puisse avoir lieu.  
*Commentaire: la procédure de promotion est normalement entamée lorsque le poste est déclaré vacant.*
- 3° les résultats de la sélection sur base des pré-requis;
- 4° La promotion donne lieu à une augmentation de 10% du barème brut mensuel limitée au maximum du barème de la classe (sauf en cas de stage- voir infra)

#### 3.3. Définition des pré-requis

Elle suppose qu'il soit satisfait à différents pré-requis, chacun étant éliminatoire.

Par pré-requis, il est entendu :

- 1° Les 3 pré-requis de base (généraux à l'ensemble des fonctions dans l'entreprise) :
  - a) l'aptitude médicale;
  - b) le statut d'effectif;
  - c) l'évaluation des prestations.

Ze bevat de volgende artikels:

1. Toepassingsgebied
2. Voorwerp
3. Definities en algemene principes
4. Algemene procedure
5. Afwijkende bepalingen
6. Specifieke modaliteiten tot (en met) klasse 8a
7. Promotieprocedure boven klasse 8a
8. Geldigheid

Bijlage I: modaliteiten van het vergelijkend examen

Bijlage II: Model van bericht aan het personeel/flash job voor de aankondiging van een vergelijkend examen/selectieproef

### Artikel 3 – Definities en algemene principes

#### 3.1. De promotie – Definitie

Een promotie wordt algemeen gedefinieerd als de overgang naar ten minste een hogere functieklassé, met verandering van functie en eventueel overgang naar een hoger hiërarchisch niveau.

Ze kunnen gebeuren in het kader van 2 aparte kanalen: het kanaal van de exclusief interne promotie of het kanaal van de niet-exclusief interne promotie.

#### 3.2. Principes

De 4 principes die gelden als voorwaarde voor de promoties zijn de volgende:

- 1° het previsioneel tewerkstellingsplan uitgevoerd op basis van drie jaar en jaarlijks aangepast in functie van de behoeften en de vervangingen die nodig zijn als gevolg van onvoorziene vertrekken,
- 2° er moet een betrekking in een functie vacant zijn opdat een promotie zou kunnen plaatsvinden.  
*Commentaar: Normaliter wordt de promotieprocedure ingesteld wanneer de betrekking vacant wordt verklaard.*
- 3° de resultaten van de selectie op basis van de vereisten;
- 4° De promotie leidt tot een stijging van 10% van het brutomaandbarema beperkt tot het maximum van het barema van de klasse (behalve in geval van stage- zie infra)

#### 3.3. Definitie van de vereisten

Er moet worden voldaan aan verschillende vereisten, die een voor een bepalend zijn voor uitsluiting:

Onder vereiste wordt verstaan:

- 1° De drie basisvereisten (algemeen voor alle functies in de onderneming):
  - a) medische geschiktheid;
  - b) vast benoemd;
  - c) evaluatie van de prestaties.

Promotions –CCT 31-03-06

Promoties - CAO 31-03-06

2° Les 4 pré-requis spécifiques :

- a) les connaissances techniques requises pour l'exercice de la fonction, le diplôme requis (pour certaines fonctions) et/ou l'expérience demandée;
- b) les compétences comportementales requises pour l'exercice de la fonction;
- c) l'ancienneté requise dans la fonction actuelle;
- d) le niveau linguistique demandé.

**Article 4. - La procédure générale**

**4.1. La procédure de sélection**

1. Un appel à candidature(s) en interne est lancé, avec mention des pré-requis du poste vacant;
2. La direction concernée, en concertation avec le service Recrutement, examine les candidatures et opère une première sélection sur base des pré-requis et des dossiers individuels;
3. Ensuite, la Direction concernée, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines, décide de poursuivre la sélection ou de lancer la procédure de promotion accélérée. Le cas échéant, la décision de ne pas recourir à la procédure de promotion interne exclusive doit être motivée.
4. Lorsque les candidatures internes sont retenues, il est procédé à la sélection des candidats par l'organisation d'examens-concours (filière interne exclusive -voir ci-dessous), ou de tests techniques (filière interne non exclusive - voir ci-dessous), et le cas échéant de tests d'aptitudes comportementales.

**4.2. La filière de promotion interne exclusive**

- a) Définition et champ d'application : cette filière de promotion se caractérise par une sélection uniquement de candidats internes moyennant une ancienneté de 3 ans (5 ans d'ancienneté STIB, dont 3 ans dans la fonction, pour le passage d'ouvrier à employé) dans la fonction antérieure (sauf dérogation expresse) pour les fonctions pour lesquelles, traditionnellement, un examen-concours est organisé jusqu'à la classe de fonctions 8a comprise.

Commentaire

Cette filière concerne actuellement les fonctions suivantes :

- les fonctions de premier support d'encadrement, soit les fonctions de sous-chef d'atelier, de chantier, de dépôt, sous chef de bureau dans la classe de fonction 8a, cette classe constituant la classe de transition vers les fonctions de cadre,
- la fonction de surveillant

2° De 4 specifieke vereisten:

- a) de technische kennis die vereist is voor de uitoefening van de functie, het vereiste diploma (voor bepaalde functies) en/of de gevraagde ervaring;
- b) de gedragsbekwaamheden die vereist zijn voor de uitoefening van de functie;
- c) de anciënniteit vereist voor de huidige functie;
- d) het gevraagde taalniveau.

**Artikel 4. - De algemene procedure**

**4.1. De selectieprocedure**

1. Intern wordt een oproep tot kandidaatsstelling gelanceerd, met vermelding van de vereisten voor de vacante post;
2. De directie in kwestie onderzoekt, de kandidaturen in overleg met de dienst Rekrutering, en voert een eerste selectie door op basis van de vereisten en de individuele dossiers;
3. Vervolgens beslist de directie in kwestie, in overleg met de Directie Human Resources, om de selectie voort te zetten of om de versnelde promotieprocedure te lanceren. In voorkomend geval moet de beslissing om geen beroep te doen op de exclusief interne promotieprocedure worden gemotiveerd.
4. Wanneer de interne kandidaturen zijn weerhouden, wordt overgegaan tot de selectie van de kandidaten door de organisatie van vergelijkende examens (exclusief intern kanaal – zie hieronder), of technische proeven (niet-exclusief intern kanaal – zie hieronder), en in voorkomend geval gedragsbekwaamheidsproeven.

**4.2. Kanaal van exclusief interne promotie**

- a) Definitie en toepassingsgebied: dit promotiekanaal onderscheidt zich door een selectie van uitsluitend interne kandidaten met een anciënniteit van 3 jaar (5 jaar anciënniteit MIVB, waarvan 3 jaar in de functie voor overgang van arbeider naar bediende) in de vorige functie (behoudens uitdrukkelijke afwijking) voor de functies waarvoor traditioneel een vergelijkend examen wordt georganiseerd tot en met functieklass 8a.

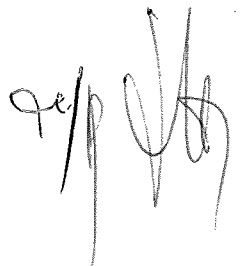


Opmerking

Deze promotie betreft momenteel de volgende functies:

- de functies eerste ondersteuning van de omkadering, hetzij de functies van werkplaatsonderchef, werfonderchef, depot-onderchef, onderbureauchef in de functieklass 8a. Dit is de klasse van overgang naar kaderfuncties,
- de functie van opzichter

Promotions –CCT 31-03-06  
Promoties - 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



- les fonctions d'encadrement ou administratives, en classe de fonction 6, dans la filière réseau, soit les fonctions de superviseur principal, chef de ligne principal, d'assistant de dépôt,
- les fonctions d'encadrement de proximité réseau, en classe de fonctions 5, soit les fonctions de superviseur, chef de ligne, gestionnaire de ligne, chef de zone, régulateur, contrôleur-instructeur, chefs patrouilleurs,
- les brigadiers

\* Actuellement = à la demande des parties, la liste des fonctions énumérées ci-dessus peut être revue, en concertation.

b) Procédure de sélection

- L'appel aux candidatures est effectué via un avis au personnel;
- Une première sélection des candidatures est effectuée sur base des pré-requis;
- Si la sélection des candidatures ne donne pas de résultats, il est procédé à la procédure accélérée avec révision des pré-requis;
- Si la sélection des candidatures donne des résultats, un examen-concours est organisé: l'examen-concours consiste à évaluer les connaissances techniques requises dans l'exercice de la fonction et, pour certaines fonctions, les compétences comportementales (au moyen d'un test d'aptitude);
- Le meilleur des candidats à l'examen-concours est promu dans le poste vacant moyennant une augmentation de 10% dans les nouveaux barèmes (limitée au maximum du barème de la classe). Il reste dans l'ancien statut, s'il s'y trouvait avant la promotion
- les candidats qui ont réussi l'examen-concours et qui se situent à moins de 10% du résultat du lauréat bénéficient d'une prime de réussite d'examen;

Commentaire

*Le principe du maintien de ces primes sera évalué par les parties en 2008.*

- Ces candidats sont versés dans une réserve de recrutement pour une durée de 3 ans, qui peut être prolongée d'un an, sur décision motivée de la Direction générale.

(Voir modalités en annexe 1)

- omkaderingsfuncties of administratieve functies, in functieklasse 6, in de tak "Net", hetzij de functies van hoofdsupervisor, hoofdlijnchef, depotassistent,
- de functies van ondersteunende omkadering "Net", in functieklasse 5, hetzij de functies van supervisor, lijnchef, lijnbeheerder, zonechef, regulator, controleur-instructeur, chefs patrouilleurs,
- de brigadiers

\* Momenteel = op vraag van de partijen kan de lijst van de hierboven vermelde functies in overleg herzien worden.

b) Selectieprocedure

- De oproep tot kandidaatsstelling wordt gedaan via een bericht aan het personeel;
- Op basis van de vereisten wordt een eerste selectie van de candidatures doorgevoerd;
- als de selectie van de candidatures geen resultaten oplevert, wordt overgegaan tot de versnelde procedure met herziening van de vereisten;
- als de selectie van de candidatures resultaten oplevert, wordt een vergelijkend examen georganiseerd: het vergelijkend examen bestaat erin de technische kennis die vereist is voor de functie en, voor bepaalde functies de gedragbekwaamheden (door middel van een bekwaamheidsproef) te evalueren;
- De kandidaat die als beste uit het vergelijkend examen komt wordt in de vacante post bevorderd met een verhoging van 10% in de nieuwe barema's (beperkt tot het maximum van het barema van de klasse). hij blijft in het oude statuut, als hij vóór de promotie dat statuut had.
- de kandidaten die geslaagd zijn voor het vergelijkend examen en minder dan 10% verwijderd zijn van het resultaat van de lauréat ontvangen een slaagpremie;

Commentaar

*De partijen zullen het principe voor het behoud van deze premies in 2008 evalueren.*

- De kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve voor een duur van 3 jaar, die kan worden verlengd met een jaar, door een gemotiveerde beslissing van de Algemene Directie.

(Zie modaliteiten in bijlage 1)

Promotions –CCT 31-03-06  
 Promoties - CAO 31-03-06

c) Modalités de l'examen-concours  
Voir l'annexe I à la présente convention collective.

d) Passage d'ouvrier à employé  
La promotion de l'ouvrier comptant 5 années d'ancienneté STIB, dont 3 ans dans la fonction et ayant réussi l'examen linguistique à une fonction d'employé (encadrement de 1er niveau réseau surveillants et techniciens) se concrétise par un passage direct dans le barème de la classe de la nouvelle fonction, avec augmentation de 10% limitée au maximum du barème de la classe. Le membre du personnel reste dans l'ancien statut, s'il s'y trouvait avant la promotion.

Lorsqu'il n'y a de candidats répondant aux critères d'ancienneté et d'examen linguistique, la sélection est ouverte au candidat comptant 3 années d'ancienneté (voir la procédure de promotion accélérée décrite ci-dessous).

**4.3. La filière de promotion interne non exclusive**

a) Définition et champ d'application  
Il s'agit d'une procédure de recrutement faisant appel à des candidats externes (via des annonces de recrutements ou autres canaux), et qui utilise les techniques de sélection propre au recrutement (tests techniques, entretiens, tests de personnalité,...) mais qui reste également ouverte aux candidats internes. Elle est mise sur pied pour toutes les fonctions, à l'exception des fonctions pour lesquelles traditionnellement un examen-concours est organisé (voir liste des fonctions – article 4.2.a) de la présente convention).

b) Principe  
Le meilleur des candidats est retenu pour exercer la fonction vacante, sachant qu'à compétences égales, la priorité est donnée au candidat interne.

c) Conditions d'accès  
Les membres du personnel qui sollicitent un poste par la filière de promotion interne non exclusive doivent au préalable avoir atteint au moins 3 ans d'ancienneté dans la fonction antérieure (sauf révision de la condition d'ancienneté) et avoir réussi l'examen linguistique requis pour la fonction vacante au même titre que ceux qui postulent par la filière de promotion interne exclusive.

c) Modaliteiten van het vergelijkend examen  
Zie bijlage I bij deze collectieve overeenkomst

d) Overgang arbeider naar bediende  
De promotie van de arbeider die 5 jaar anciënniteit STIB heeft, waarvan 3 in de functie en die geslaagd is voor het taalexamen voor een bediendefunctie (omkadering 1<sup>ste</sup> niveau "Net" opzichters en technici) wordt geconcretiseerd door de rechtstreekse overgang naar het barema van de klasse van de nieuwe functie, met een stijging van 10% beperkt tot het maximum van het barema van de klasse. Het personeelslid blijft in het oude statuut, als hij dat statuut had vóór de promotie.

Wanneer geen enkele kandidaat voldoet aan de anciënniteitsvoorwaarden en de criteria van het taalexamen kunnen ook kandidaten met 3 jaar anciënniteit deelnemen aan de selectie (zie de hieronder omschreven versnelde promotieprocedure).

**4.3. Niet-exclusief interne promotie**

a) Definitie en toepassinggebied  
Voor deze wervingsprocedure wordt een beroep gedaan op externe kandidaten (via wervingsadvertenties of andere kanalen), en worden de selectietechnieken eigen aan de werving (technische tests, gesprekken, persoonlijkheidstests, ...) toegepast, maar ook interne kandidaten kunnen hieraan deelnemen. Deze procedure wordt ingesteld voor alle functies, met uitzondering van de functies waarvoor traditioneel een vergelijkend examen wordt georganiseerd (zie lijst van de functies – artikel 4.2.a van deze overeenkomst)

b) Principe  
De beste kandidaat wordt weerhouden voor de uitoefening van de vacante functie. In geval van gelijke bekwaamheden, wordt wel voorrang gegeven aan de interne kandidaat.

c) Toelatingsvoorwaarden  
De personeelsleden die via de niet-exclusief interne promotie naar een post solliciteren, moeten vooraf minstens 3 jaar anciënniteit hebben bereikt in de vorige functie (onder voorbehoud van herziening van de anciënniteitsvoorwaarde) en geslaagd zijn voor het taalexamen dat vereist is voor de vacante functie, net als degenen die solliciteren via de procedure voor exclusief interne promotie.

Promotions –CCT 31-03-06  
Promoties - CAO 31-03-06

d) Procédure de sélection

- Un appel aux candidats internes est effectué au moyen du journal flashjob;
- Une première sélection des candidatures est effectuée sur base des pré-requis et des dossiers individuels;
- Ensuite, la Direction concernée, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines, décide de poursuivre la sélection ou de lancer, en parallèle à la sélection des candidatures externes, la procédure de promotion accélérée des candidats internes (lorsqu'aucun candidat interne ne réunit les conditions d'ancienneté et/ou d'examen linguistique).

**Article 5. – Dispositions dérogatoires**

**5.1. La promotion accélérée**

Cette procédure est mise en place en concertation entre la direction concernée, et la Direction des Ressources Humaines et la délégation syndicale des permanents. En cas de désaccord, la Direction des ressources humaines motive sa décision.

A. Conditions

Une procédure de promotion accélérée est prévue lorsque:

- Aucune candidature rencontre les pré-requis dont les conditions d'ancienneté ou/et linguistiques,
- Aucun candidat n'a réussi les tests de sélection, ou/et,
- aucune candidature ne rencontre les conditions d'ancienneté ou/et linguistiques,
- Une réorganisation (modification des structures, nouvelles fonctions) qui nécessite la nomination rapide de titulaire(s) qui ne remplissent pas nécessairement les conditions d'ancienneté et les conditions linguistiques.

Elle permet de revoir les critères en termes de pré-requis d'ancienneté et, le cas échéant, des conditions linguistiques.

Commentaire: pour certaines fonctions, le critère linguistique ne peut être assoupli, car il est essentiel (ex. fonctions commerciales) pour le passage de statut d'ouvrier à employé, l'ancienneté minimum dans le cadre de cette procédure est fixée à 3 ans.

B. Conséquences

- Elle implique automatiquement l'ouverture de postes à des candidats externes tout en préservant le principe de priorité à la promotion interne;

d) Selectieprocedure

- Via het blad flash job wordt een oproep gedaan aan interne kandidaten;
- Op basis van de vereisten en de individuele dossiers wordt een eerste selectie doorgevoerd;
- Vervolgens beslist de directie in kwestie, in overleg met de Directie Human Resources, om de selectie voort te zetten of, parallel met de selectie van de externe kandidaturen, de versnelde promotieprocedure van de interne kandidaten te lanceren (wanneer geen enkele interne kandidaat voldoet aan de anciënniteitsvoorwaarden en/of de voorwaarden voor het taalexamen).

**Artikel 5. – Afwijkende bepalingen**

**5.1. De versnelde promotie**

Deze procedure wordt ingesteld in overleg met de directie in kwestie, de Directie Human Resources en de syndicale afvaardiging van de bestendige afgevaardigden. In het geval er geen akkoord is, motiveert de Directie Human Resources haar beslissing.

A. Voorwaarden

Een versnelde promotieprocedure wordt voorzien wanneer:

- geen enkele kandidatuur beantwoordt aan de voorwaarden, waaronder de anciënniteitsvoorwaarde en/of de taalvoorwaarden,
- geen enkele kandidaat geslaagd is voor de selectieproeven en/of,
- geen enkele kandidaat voldoet aan de anciënniteits- en/of de taalvoorwaarden,
- een reorganisatie (wijziging van de structuren, nieuwe functies) snel de aanwijzing vereist van een (of meerdere) titularis(sen) die niet noodzakelijk voldoet (voldoen) aan de anciënniteitsvoorwaarden en taalvoorwaarden.

Ze biedt de mogelijkheid om de criteria op het gebied van anciënniteitsvereisten en, in voorkomend geval, de taalvoorwaarden te herzien.

Opmerking: voor bepaalde functies kan het taalcriterium niet worden versoepeld, omdat het essentieel is (vb. commerciële functies) voor de overgang van het statuut van arbeider naar het statuut van bediende, de minimale anciënniteit is bepaald op 3 jaar.

B. Gevolgen

- Ze impliceert automatisch dat externe kandidaten kunnen solliciteren voor deze betrekking, terwijl het principe dat voorrang geeft aan interne promotie blijft wel gelden;

Promotions – CCT 31-03-06  
Promoties - CAO 31-03-06

- Elle ne prévoit pas l'octroi de primes de réussite d'examen, ni de constitution de réserves;
- La promotion accélérée se concrétise par un passage en stage, moyennant une augmentation de 5% dans le barème de la fonction (limitée au maximum du barème de la classe) et par rapport au niveau barémique de la fonction antérieure. Au terme de la période de stage et sur évaluation positive, il y a octroi de l'intégralité barémique de la promotion. Si le candidat ne satisfait pas au critère d'ancienneté, il reste dans l'ancien statut, pour autant qu'il s'y trouvait avant. Si le candidat ne satisfait pas à la condition linguistique, il passe dans le nouveau statut.
- Le membre du personnel qui n'aurait pas réussi l'examen linguistique ne peut pas bénéficier des 5% prévus à l'issue de la période de stage et sa rémunération n'évoluera qu'à l'ancienneté dans le barème de sa fonction antérieure jusqu'à la réussite de l'examen linguistique.

## 5.2. Le stage

La notion de stage dans la fonction est utilisée lorsqu'il n'y a pas de candidat réunissant les conditions d'ancienneté dans la fonction antérieure et/ou de réussite de l'examen linguistique.

Dans cette hypothèse, la durée de l'exercice en qualité de stagiaire couvre la période restant à courir pour atteindre le délai d'ancienneté normal. Elle ne peut excéder un an, renouvelable une fois. Le cas échéant, l'année passée en qualité de faisant fonction entre en ligne de compte.

### Commentaire

*Procédure exceptionnelle pour la promotion au niveau d'assistant de dépôt.*

Une promotion impliquant un saut de 4 classes se traduit par un passage en stage dans un barème correspondant à deux classes supérieures, avec augmentation de 10% (limitée au maximum du barème de la classe). La période de stage est de trois ans. Au terme de la période de stage, sur évaluation positive, il y a passage au barème de la classe correspondant à la fonction, avec augmentation de 10% (limitée au maximum du barème de la classe).

L'ancienneté dans la fonction, en vue d'une promotion future ou en termes de carrière plane, prend cours au moment de l'entrée dans la classe correspondant à la fonction. En fonction des besoins de l'organisation, cette

- Ze voorziet noch de toekenning van slaagpremies, noch de aanleg van reserves;
- De versnelde promotie wordt geconcretiseerd door de overgang naar een stageperiode, mits een stijging van 5% (beperkt tot het maximum van het barema van de klasse) in het barema van de functie en ten opzichte van het baremaniveau van de vorige functie. Na afloop van de stage en in geval van een positieve evaluatie, volgt de toekenning van het volledige barema van de promotie. Als de kandidaat niet voldoet aan de ancienniteitsvoorwaarde, dan behoudt hij het oude statuut, voor zover hij dat statuut daarvoor al had. Als de kandidaat niet aan de taalvoorwaarde voldoet, dan gaat hij over naar het nieuwe statuut.
- Het personeelslid dat niet slaagt voor het taalexamen binnen de gestelde termijn, kan de 5% die voorzien is aan het einde van de stageperiode niet genieten en zijn bezoldiging zal slechts evolueren volgens de anciënniteit in het barema van zijn vorige functie totdat hij slaagt voor het taalexamen.

## 5.2. De stage

Het begrip stage wordt gebruikt wanneer geen enkele kandidaat voldoet aan de voorwaarden met betrekking tot anciënniteit in de vorige functie en/of het slagen voor het taalexamen.

In deze hypothese dekt de duur van de uitoefening in de hoedanigheid van stagiaire de periode die nog moet worden doorlopen om de normale anciënniteit te bereiken. Ze mag niet meer dan een jaar bedragen en is één keer verlengbaar. In voorkomend geval wordt het jaar als waarnemende in rekening gebracht.

### Commentaar

*Uitzonderlijke procedure voor de promotie van depotassistent*

Een promotie die een sprong van 4 klassen impliceert uit zich in de overgang naar een stageperiode in een barema dat overeenstemt met twee hogere klassen, met een stijging van 10% (beperkt tot het maximum van het barema van de klasse). De stageperiode bedraagt drie jaar. Na afloop van de stageperiode en in het geval van een positieve evaluatie, wordt overgegaan naar het barema van de klasse die overeenstemt met de functie, met een stijging van 10% (beperkt tot het maximum van het barema van de klasse).

Met het oog op een toekomstige promotie of in termen van vlakke loopbaan, gaat de anciënniteit in de functie van start op het moment dat wordt overgegaan naar de klasse die overeenstemt met de functie. In functie van de behoeften

Promotions – CCT 31-03-06

Promoties - CAO 31-03-06



procédure pourrait être élargie à d'autres situations.

## **Article 6. Procédure spécifique du mécanisme de promotion jusqu'à la classe 8a**

### **6.1. Principe du maintien des examens-concours**

Jusqu'à la classe de fonctions 8a, le principe des examens-concours est maintenu là où il existe actuellement (voir le commentaire de l'article 4.2.a)).

### **6.2. Conditions d'accès vers la classe 8a**

Les promotions vers la classe de fonctions 8a sont accessibles aux titulaires d'une fonction de classe 5, 6 ou 7, sauf dans la filière opérationnelle réseau où cet accès est limité aux classes 6 et 7.

#### Commentaire

A titre transitoire, les titulaires des barèmes 22 et dérivés dont la fonction ne se trouve pas dans une des classes précitées peuvent participer aux examens-concours de la classe 8a.

### **6.3. Procédure de sélection**

Les étapes sont les suivantes :

1. appel à candidatures. Les pré-requis pour l'exercice de la fonction vacante, les compétences techniques pré-requises et les compétences comportementales pré-requises sont préalablement et clairement annoncées.

Commentaire: Ces pré-requis remplacent notamment le critère d'ancienneté dans une direction.

2. En cas d'échec aux épreuves techniques, les candidats peuvent se présenter sans délai aux examens-concours suivants.
3. En cas d'échec aux tests d'aptitudes comportementales, les candidats devront respecter un délai de 3 ans entre deux tests pour des fonctions requérant les mêmes compétences comportementales.

#### Commentaire :

Selon que les compétences techniques ou les compétences comportementales sont considérées comme les plus importantes, la sélection des candidats commencera par les épreuves techniques ou par le test d'aptitude comportementale.

Le classement final s'effectue sur la base des résultats de toutes les épreuves.

4. Si aucun candidat n'est sélectionné en interne pour un poste de ces niveaux, les conditions d'ancienneté pour autoriser la participation à l'examen-concours

van de organisatie, zou deze procedure kunnen worden uitgebreid naar andere situaties.

## **Artikel 6. Specifieke procedure van het promotiemechanisme tot klasse 8a**

### **6.1. Principe van het behoud van de vergelijkende examens**

Tot functieklasse 8a, blijft het principe van de vergelijkende examens gelden waar het momenteel geldt (zie commentaar van artikel 4.2. a)).

### **6.2. Toegangsvoorwaarden voor klasse 8a**

De promoties naar functieklasse 8a zijn toegankelijk voor de titularissen van een functie van klasse 5, 6 of 7, behalve in de operationele tak "Net" waar deze toegang beperkt is tot klasse 6 en 7.

#### Commentaar

Voorlopig kunnen de titularissen van de barema's 22 en afgeleiden wier functie zich niet in één van de voornoemde klassen bevindt deelnemen aan de vergelijkende examens voor de klasse 8a.

### **6.3. Selectieprocedure**

De stappen zijn de volgende:

1. oproep tot kandidatuurstelling. De vereisten voor de uitoefening van de vacante functie, de vereiste technische bekwaamheden en de vereiste gedragsbekwaamheden worden vooraf duidelijk aangekondigd.

Commentaar: Deze vereisten vervangen in het bijzonder het anciënniteitscriterium in een directie.

2. Als de kandidaten niet slagen voor de technische proeven, kunnen zij zich, onmiddellijk, kandidaat stellen voor de volgende vergelijkende examens.
3. Als de kandidaten niet slagen voor de gedragsbekwaamheidstests, moeten zij een termijn in acht nemen van 3 jaar tussen twee tests voor functies die dezelfde gedragsbekwaamheden vereisen.

#### Opmerking:

Naargelang de technische bekwaamheden of de gedragsbekwaamheden beschouwd worden als de meest belangrijke, begint de selectie van de kandidaten met de technische proeven of met de gedragsbekwaamheidstest.

De uiteindelijke rangschikking vindt plaats op basis van de resultaten van alle proeven.

4. Als intern geen enkele kandidaat geselecteerd is voor een post op deze niveaus, worden de anciënniteitsvoorwaarden voor deelname aan de

Promotions –CCT 31-03-06

Promoties - CAO 31-03-06

seront revues et le poste sera ouvert également à la filière interne non exclusive.

## 7. Procédure de promotion à partir de la classe de fonctions 8a

7.1. Dans les fonctions pour lesquelles le passage de la classe 8a à la classe 8b se justifie, le passage vers la classe 8b s'effectue après un délai minimum de 3 ans, sur base d'une évaluation et avec une augmentation de 10% (limitée au maximum du barème de la classe).

### Commentaire:

*La promotion au niveau de la classe 8a peut être un passage obligé vers une fonction de cadre, au niveau de la classe 8b. Il s'agit dès lors d'une promotion de transition vers l'encadrement.*

*La promotion au niveau de la classe 8a peut également correspondre à la vacance d'une fonction d'adjoint au niveau de cadre, le responsable au niveau 8b étant en fonction. Dans ce cas, la promotion vers la classe 8a n'est pas considérée comme une promotion de transition. Il n'y a pas non plus de passage automatique, moyennant évaluation, vers la classe 8b après un délai de 3 ans, toutes les autres possibilités de promotions restant évidemment ouvertes.*

7.2. Dans les cas où un test d'aptitudes comportementales n'aurait pas eu lieu au moment du passage à la classe 8a, pour les fonctions où ce passage se justifie, ce test aura lieu préalablement au passage à la classe 8b.

7.3. Les promotions vers les classes de fonctions 9 et 10 sont en principe accessibles aux titulaires d'une fonction de classe de fonctions 8b, sauf modalités prévues en matière de stage dans des filières bien déterminées, à partir de la classe 8a. L'ancienneté exigée est de trois ans dans la dernière fonction. La sélection a lieu sur la base des pré-requis techniques, du bilan des compétences, des évaluations périodiques, et, le cas échéant, d'un test d'aptitude comportementale.

vergelijkende examens herzien en zal de post ook toegankelijk zijn via het niet-exclusief interne kanaal.

## 7. Promotieprocedure vanaf functieklasse 8a

7.1. In de functies waarvoor de overgang van klasse 8a naar klasse 8b gerechtvaardigd is, vindt de overgang plaats na een termijn van minimum 3 jaar, op basis van een evaluatie en met een stijging van 10% (beperkt tot het maximum van het barema van de klasse).

### Opmerking:

*De promotie op het niveau van klasse 8a kan een verplichte overgang zijn naar een kaderfunctie, op het niveau van klasse 8b. Het gaat dus om een promotie van overgang naar de omkadering.*

*De promotie op het niveau van klasse 8a kan eveneens overeenstemmen met de vacature van een functie van adjunct op kaderniveau, waarbij de verantwoordelijke van niveau 8b in functie is. In dat geval wordt de promotie naar klasse 8a niet beschouwd als een overgangspromotie. Er is ook geen automatische overgang, mits evaluatie, naar de klasse 8b na een termijn van 3 jaar. Alle andere mogelijkheden voor promotie blijven uiteraard open.*

7.2. In het geval dat er geen gedragsbekwaamheidstest heeft plaatsgevonden op het moment van de overgang naar klasse 8a, voor de functies waarvoor deze overgang gerechtvaardigd is, zal deze test plaatsvinden vóór de overgang naar klasse 8b.

7.3. De promoties naar functieklasse 9 en 10 zijn in principe toegankelijk voor de titularissen van een functie van functieklasse 8b, behoudens de modaliteiten voorzien op het gebied van stage binnen welbepaalde takken, vanaf klasse 8a. De vereiste anciënniteit bedraagt 3 jaar in de vorige functie. De selectie vindt plaats op basis van de technische vereisten, de competentiebalans, de periodieke evaluaties, en, in voorkomend geval, een gedragsbekwaamheidstest.

Promotions –CCT 31-03-06  
Promoties - 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

**Article 8 - Validité**

La présente convention collective de travail annule et remplace, à partir de son entrée en vigueur, la convention collective de travail du 22 mai 2002 relative à la réglementation des promotions.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 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.

**Artikel 8 - Geldigheid**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst annuleert en vervangt, vanaf haar inwerkingtreding, de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2002 met betrekking tot het promotiereglement.

De onderhavige arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1st april 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.

Faite à Bruxelles, le 31 mars 2006 en  
6 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 31 maart 2006 in  
6 exemplaren

Pour l'Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux,  
Voor de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer,

K. LAUWERS  
Administrateur  
Bestuurder

A. FLAUSCH  
Président  
Voorzitter

ET/EN

Pour la C.G.S.P.  
Voor de A.C.O.D.

Pour la C.S.C.  
Voor de A.C.V.

Pour la C.G.S.L.B.  
Voor de A.C.L.V.B.

A. VONCK  
Délégué permanent  
Bestendig afgevaardigde

R. TIMMERMANS  
Délégué permanent  
Bestendig Afgevaardigde

C. DREESEN  
Délégué permanent  
Bestendig Afgevaardigde

Promotions - CCT 31-03-06  
Promoties - 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

## Annexe 1 - Modèle d'avis au personnel

### ORGANISATION D'UN EXAMEN-CONCOURS A LA DIRECTION METRO.

Nous vous informons qu'un examen-concours sera organisé prochainement en vue de désigner un titulaire à la fonction de **chef du service dispatching Stations** (fonction de classe 8a – niveau de sous-chef de bureau), à la direction Métro, Gestion opérationnelle.

#### **Contenu de la fonction**

encadrer l'équipe des dispatchers stations, chargés d'assurer le suivi et la gestion en continu des stations de métro et pré-métro, dans le but de maintenir l'offre et la qualité de service offert dans les stations, par la coordination des interventions en temps réel et le suivi des systèmes.

#### **Pré-requis de la fonction**

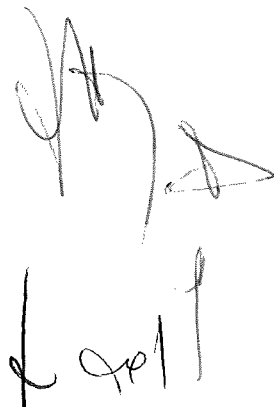
- les candidats doivent avoir les aptitudes médicales requises à l'exercice de la fonction et être au statut d'agent effectif
- les résultats de l'évaluation doivent se situer au moins dans la mention 'bon' (soit 'C')
- les candidats doivent compter au moins 3 ans d'ancienneté dans leur dernière fonction, qui doit se situer en classe 6 ou 7 dans la filière opérationnelle ou administrative réseau.

*Mesure transitoire (commentaire art.6.2, CCT 31.03.06)*

Pourront également poser leur candidature, les bénéficiaires d'un barème 22 ou dérivé comptant au moins 5 ans d'ancienneté comme employé et trois de grade correspondant au barème 22 .

- les candidats doivent avoir réussi l'examen linguistique de niveau 3 écrit au moins (examen linguistique organisé par Selor)
- ils doivent posséder une bonne connaissance de la STIB et du réseau, une excellente maîtrise des consignes et procédures de sécurité, en particulier de sécurité ferroviaire, et avoir de bonnes aptitudes au management.

L'attention des candidats est attirée sur le fait qu'en cas de nomination, ils devront travailler à temps plein (un régime de 4/5 jours/semaine, ou l'équivalent en réduction journalière, étant assimilé à une prestation à temps plein).



## **Annexe 1 - Modèle d'avis au personnel (suite)**

### ***Déroulement de l'examen-concours***

L'examen-concours comportera deux phases, chacune des deux phases étant éliminatoire.

- 1) la première phase consistera en un test d'aptitudes comportementales, qui portera sur les compétences suivantes :
  - l'aptitude au management et en particulier la capacité à diriger et encadrer une équipe, la capacité à prendre une décision, à gérer des conflits, à gérer des priorités ; l'aptitude à contrôler et organiser le travail en groupe, le sens de l'organisation.
  - La capacité à gérer le stress.
  - Le sens des relations humaines.

Seuls les candidats qui auront réussi le test d'aptitudes comportementales auront accès à la deuxième phase de la sélection.

- 2) la deuxième phase consistera en une épreuve de connaissances techniques, qui portera sur :
  - la connaissance de la STIB et du réseau
  - la connaissance de l'environnement technique propre à la fonction
  - la maîtrise des consignes et procédures de sécurité des biens et des personnes
  - la connaissance de la réglementation inhérente à la fonction.

### ***Répartition des points***

Les points se répartissent de la manière suivante :

- 30% des points sont réservés à l'évaluation
- 5% des points sont attribués à l'ancienneté, à raison de 1% par tranche de 5 années révolues d'ancienneté
- 65% des points sont attribués à l'examen-concours, dont 60% pour le test d'aptitudes comportementales et 40% pour le test de connaissances techniques.

Un minimum de 60% est requis pour satisfaire à chaque épreuve.

### ***Classement des candidats et constitution de la réserve***

Le classement des candidats se fera compte tenu de la note obtenue à l'évaluation, la note réservée à l'ancienneté, la note obtenue à l'ensemble de l'examen-concours.

Les candidats retenus seront versés dans une réserve de recrutement pour une durée de trois ans, renouvelable un an sur décision motivée de la direction générale.

Le ou les candidats dont les résultats se situent à moins de 10% du premier classé reçoivent une prime de réussite d'examen.

Les demandes écrites de participation doivent parvenir, par la voie hiérarchique, à M Lenaerts, directeur RH, pour le... au plus tard.

## **Annexe 2 - Modalités d'application à la réglementation de promotions**

### **Conditions de participation aux examens-concours**

- Outre les conditions d'ancienneté et de réussite de l'examen linguistique :
- Condition d'âge : le candidat doit être âgé de moins de 60 ans.
- Evaluation (qui remplace la cote morale pour les employés) : Pour être admis à l'examen-concours, le candidat réunissant les autres conditions doit obtenir au moins 60% pour son évaluation (ou sa cote morale).

### **Procédure et passation des examens-concours**

Les questions sont rédigées par les responsables des services concernés par les niveaux de fonctions visés par les examens-concours. Ces mêmes responsables se chargent de la correction et de la cotation des épreuves.

Les examens-concours, dans leur partie écrite, s'effectuent de manière anonyme, en présence de délégués syndicaux.

L'identification des candidats se fait par la DRH, en présence de délégués syndicaux.

Les tests d'aptitude comportementale sont organisés par Ressources Humaines, en présence des responsables de la direction où les postes sont vacants. Le résultat de ces tests sera ajouté aux résultats de l'épreuve écrite au moment de l'identification des candidats.

### **Classement des candidats**

Éléments pris en considération :

- la note obtenue à l'examen-concours ; elle représente 65 % de la totalité des points
- la note d'évaluation (ou de la cote morale \* tant qu'elle est d'application); elle représente 30% de la totalité des points
- la note attribuée à l'ancienneté de service à la société ; elle représente 5 % de la totalité des points (1% étant octroyé par tranche de 5 années révolues d'ancienneté).

### **Conditions de promotion**

L'accès à la promotion jusqu'au niveau de sous-chef de bureau implique l'exercice de la fonction à temps plein.

Est assimilé à un exercice à temps plein :  
un régime de 4/5 jours de travail par semaine  
un régime équivalent à 4/5 en diminution journalière

L'accès à la promotion au niveau de chef de bureau implique l'exercice de la fonction à temps plein.

Est assimilé à un exercice à temps plein :  
un régime de 4,5/5 jours de travail par semaine  
un régime équivalent à 4,5/5 en diminution journalière.

Une dérogation jusque 4/5 peut être accordée par la direction des services.

#### **Attribution de la prime de réussite d'examen**

Dans les cas prévu par la présente convention, le ou les candidat(s) dont les résultats se situent à moins de 10% du lauréat reçoivent une prime de réussite d'examen.

Exemple : le lauréat a obtenu 54/65 à l'examen-concours  
20/30 à l'évaluation  
2/5 à la cote « ancienneté »  
Total 76/100

La prime s'octroiera au(x) candidat(s) dont la note globale est supérieure à 68,4/100.

#### **Suppression de la prime de réussite d'examen.**

La prime de réussite d'examen est supprimée en cas de promotion ou d'augmentation barémique assimilable à une promotion (cf. changement de barème sans changement de grade, avec augmentation de 10%).

#### **Classement en réserve de recrutement**

Les candidats non promus qui ont obtenu au moins 60% des points à l'examen-concours sont versés, dans l'ordre du classement du total des points, dans une réserve de recrutement pour une durée de trois ans, prolongeable un an sur décision motivée de la direction générale.

Ces candidats sont susceptibles d'être promus au cours de cette période sans repasser un examen-concours, pourvu qu'ils se classent en ordre utile (en termes de résultats à l'examen-concours et de cotation des évaluations actualisée) et qu'un poste de niveau équivalent soit vacant et proposé.

#### **Possibilité de recours**

La note de cote morale ou d'évaluation est communiquée aux candidats par écrit par la DRH, au moins une semaine avant l'examen-concours. Les recours éventuels sont introduits auprès de la direction des services. Le candidat peut se faire accompagner, s'il le souhaite, d'un délégué syndical reconnu.

Les candidats qui souhaitent des éclaircissements ou contestent leur résultat à l'examen-concours peuvent s'adresser à la direction de leur service et solliciter un entretien, accompagnés s'ils le souhaitent d'un délégué syndical reconnu. Pour ce qui concerne le test d'aptitude comportementale, un feed back avec Ressources Humaines est possible. Vu la nature même de ce test, aucun recours n'est possible.

#### **Condition de promotion**

Les promotions sont subordonnées à l'exercice de la fonction à temps plein, sauf dérogations accordées par la direction du service.

## Bijlage 1 - Model van personeelsbericht

### ORGANISATIE VAN EEN VERGELIJKEND EXAMEN BIJ DE DIRECTIE METRO.

Wij delen u mee dat er binnenkort een vergelijkend examen zal worden georganiseerd met het oog op het aanduiden van een titularis voor de functie van **dienstchef dispatching Stations** (functieklasse 8a – niveau van onderbureauchef), bij de directie Metro, Operationeel Beheer.

#### ***Inhoud van de functie***

Instaan voor de omkadering van de ploeg van de dispatchers stations die belast zijn met de bestendige opvolging en het beheer van de metro- en premetrostations, met als doel de kwaliteit van de dienst in de stations te garanderen via de coördinatie van de real-time interventies en de follow-up van de systemen.

#### ***Functievereisten***

- de kandidaten moeten de vereiste medische geschiktheid hebben om de functie uit te oefenen en vast benoemd zijn
- de resultaten van de evaluatie moeten minstens binnen de beoordeling « goed » vallen (hetzij 'C')
- de kandidaten moeten minstens 3 jaar anciënniteit hebben in hun laatst uitgeoefende functie die zich in klasse 6 of klasse 7 van de operationele of administratieve tak « Net » moet bevinden.  
*Overgangsmaatregel (commentaar art. 6.2, CAO 31.03.06)*  
Mogen zich ook kandidaat stellen: de houders van het barema 22 of afgeleide met minstens 5 jaar anciënniteit als bediende en 3 jaar in de graad die overeenkomt met het barema 22.
- de kandidaten moeten geslaagd zijn voor het schriftelijke taalexamen, minstens van het niveau 3 (taalexamen georganiseerd door Selor)
- Zij moeten een goede kennis hebben van het MIVB-net, een uitstekende beheersing van de veiligheidsvoorschriften en –procedures, in het bijzonder de spoorveiligheid, en over goede managementvaardigheden beschikken.

De aandacht van de kandidaten wordt gevestigd op het feit dat zij, in het geval van een benoeming, voltijds zullen moeten werken (waarbij een tewerkstelling van 4 dagen op 5 per week, of een gelijkwaardige dagelijkse vermindering, wordt gelijkgesteld met een voltijdse betrekking).



R

## **Bijlage 1 - Model van personeelsbericht (vervolg)**

### ***Verloop van het vergelijkende examen***

Het vergelijkende examen zal uit twee fasen bestaan, waarbij elke fase schiftend is.

- 1) de eerste fase zal bestaan uit een bekwaamheidstest die betrekking heeft op de volgende bekwaamheden:
  - de managementvaardigheid en in het bijzonder het vermogen om een ploeg te sturen en te omkaderen, het vermogen om een conflict te beheersen, het beslissingsvermogen, het vermogen om prioriteiten te stellen; het vermogen om groepsarbeid te controleren en te organiseren, het organisatietalent.
  - het vermogen om stress te beheeren.
  - Gevoel voor intermenselijke relaties.

Enkel de kandidaten die geslaagd zijn voor de gedragsbekwaamheidstest zullen worden toegelaten tot de tweede selectiefase.

- 2) de tweede fase zal bestaan uit een technische kennisproef met betrekking tot:
  - de kennis van de MIVB en het MIVB-net
  - de kennis van de technische omgeving eigen aan de functie
  - de beheersing van de veiligheidsvoorschriften en –procedures voor goederen en personen
  - de kennis van de reglementering inherent aan de functie.

### ***Verdeling van de punten***

De punten worden op de volgende manier verdeeld:

- 30% van de punten gaan naar de evaluatie
- 5% van de punten worden toegekend aan de anciënniteit, naar rato van 1% per schijf van 5 jaar volbrachte anciënniteit
- 65% van de punten worden toegekend aan het vergelijkende examen, waarvan 60% voor de gedragsbekwaamheidstest en 40% voor de technische kennisproef.

Men moet minstens 60% behalen om slagen voor elke proef.

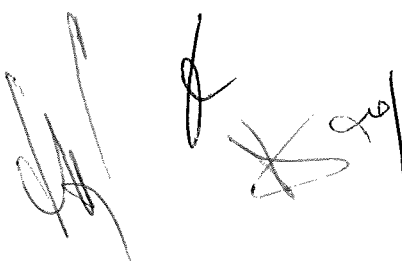
### ***Klassement van de kandidaten en samenstelling van de reserve***

Het klassement van de kandidaten zal rekening houden met het cijfer dat behaald werd voor evaluatie, het cijfer voor de anciënniteit en het cijfer voor het ganse van het vergelijkende examen.

De weerhouden kandidaten worden in een wervingsreserve opgenomen voor de duur van 3 jaar, met één jaar verlengbaar bij gemotiveerde beslissing van de algemene directie.

De kandidaat/kandidaten van wie de resultaten niet minder dan 10% onder de resultaten van de eerste in het klassement ontvangt/ontvangen een premie voor het slagen voor het examen.

De schriftelijke aanvragen tot deelname moeten via de hiërarchische weg naar Dhr. Lenaerts, Directeur HR, ten laatste tegen .....



## **Bijlage 2 - Toepassingsmodaliteiten voor de reglementering van de promoties**

### **Deelnemingsvoorwaarden voor de vergelijkende examens**

- Bovenop de voorwaarden verbonden aan de anciënniteit en aan het slagen voor het taalexamen:
- Leeftijdsvoorwaarde: de kandidaat moet jonger zijn dan 60 jaar.
- Evaluatie (die de morele beoordeling voor de bedienden vervangt): om tot het vergelijkende examen toegelaten te worden, moet de kandidaat die aan alle andere voorwaarden voldoet minstens 60% behalen op de evaluatie (of zijn morele beoordeling).

### **Procedure en het slagen voor het vergelijkende examen**

De vragen worden opgesteld door de verantwoordelijken van de diensten die betrokken zijn bij de bij de functieniveaus waarvoor de vergelijkende examens zijn uitgeschreven. Die zelfde verantwoordelijken staan in voor de verbetering en de beoordeling van de proeven.

Het schriftelijke gedeelte van de vergelijkende examens wordt anoniem afgelegd in aanwezigheid van vakbondsafgevaardigden.

De identificatie van de kandidaten gebeurt door de DHR, in aanwezigheid van vakbondsafgevaardigden.

De gedragsbekwaamheidstesten worden door de Human Resources georganiseerd in aanwezigheid van de verantwoordelijken van de directie waar de posten vacant zijn. Op het ogenblik van de identificatie van de kandidaten wordt het resultaat van die testen opgeteld bij de resultaten van de schriftelijke proef.

### **Klassement van de kandidaten**

In beschouwing genomen elementen:

- het behaalde cijfer voor het vergelijkende examen; dit cijfer vertegenwoordigt 60% van het totale aantal punten
- het cijfer van de evaluatie (of de morele beoordeling \* zolang zij nog wordt toegepast); dit cijfer vertegenwoordigt 30% van het totale aantal punten
- het cijfer dat wordt toegekend aan de dienstanciënniteit in de maatschappij; dit cijfer vertegenwoordigt 5% van het totale aantal punten (1 % per schijf van 5 jaar volbrachte anciënniteit).

Annexe 2 au projet de convention collective de travail (Promotions) – Date  
Bijlage 2 bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (Promoties) – Datum

### Promotievoorwaarden

De promotie tot het niveau van onderbureauchef veronderstelt de voltijdse uitoefening van de functie.

Wordt met een voltijdse uitoefening gelijkgesteld:  
een werkweek van 4,5 dagen op 5  
een 4/5<sup>de</sup>-regime via dagelijkse vermindering

De promotie tot het niveau van bureauchef veronderstelt de voltijdse uitoefening van de functie.

Wordt met een voltijdse uitoefening gelijkgesteld:  
een werkweek van 4 dagen op 5  
een 4/5<sup>de</sup>-regime via dagelijkse vermindering.

De directie van de diensten kan een afwijking tot een 4/5<sup>de</sup>-betrekking toestaan.

### Toekenning van de premie voor het slagen voor een examen

In de gevallen voorzien in deze overeenkomst, ontvangt/ontvangen de kandidaat/kandidaten van wie de resultaten minder dan 10% lager liggen dan die van de laureaat een premie voor het slagen voor het examen

Voorbeeld: de laureaat behaalt 54/65 behaald op het vergelijkende examen  
20/30 op de evaluatie  
2/5 op de « anciënniteitsbeoordeling»  
Totaal 76/100

De premie zal worden toegekend aan de kandidaat/kandidaten die meer dan 68,4 op 100 behaalden.

### Schrapping van de premie voor het slagen voor een examen.

De premie voor het slagen voor een examen wordt geschrapt in het geval van een promotie of een met een promotie gelijkgestelde baremaverhoging (cf. verandering van barema zonder verandering van graad, met verhoging van 10%).

### Klassement in de wervingsreserve

De niet-bevorderde kandidaten die op het vergelijkende examen minstens 60% van de punten behaalden, worden volgens het totale aantal punten in een wervingsreserve geplaatst, voor de duur van 3 jaar, verlengbaar met één jaar bij gemotiveerde beslissing van de algemene directie.

Deze kandidaten kunnen bevorderd worden in de loop van deze periode zonder nogmaals een vergelijkend examen te moeten afleggen, op voorwaarde dat zij een voordelig geklasseerd zijn (wat betreft de resultaten van het vergelijkende examen en het geactualiseerde evaluatieresultaat) en dat er een post van gelijkwaardig niveau vacant is en aangeboden wordt.

2

Annexe 2 au projet de convention collective de travail (Promotions) – Date  
Bijlage 2 bij het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst (Promoties) – Datum

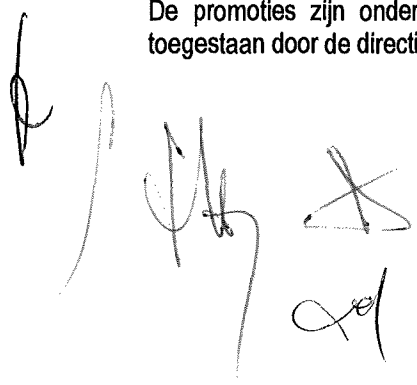
**Mogelijkheden om beroep aan te tekenen**

De DHR deelt de morele beoordeling of het evaluatieresultaat schriftelijk aan de kandidaten mee minstens 1 week vóór het vergelijkende examen. Eventueel kan beroep worden aangetekend bij e directie van de diensten. Als hij dat wenst dan mag de kandidaat zich laten begeleiden door een erkende vakbondsafgevaardigde.

De kandidaten die verduidelijkingen wensen of die hun resultaat willen aanvechten, kunnen zich richten tot de directie van hun dienst en een onderhoud aanvragen, eventueel vergezeld van een erkende vakbondsafgevaardigde indien zij dat wensen. Voor de gedragsbekwaamheidstest kan een feedback van de Human Resources gevraagd worden. Gezien de aard van de test is er geen beroep mogelijk.

**Promotievoorwaarde**

De promoties zijn ondergeschikt aan de voltijdse uitoefening van de functie, behoudens afwijkingen toegestaan door de directie van de dienst.

A collection of handwritten signatures and initials in the left margin, including a large stylized 'P', a signature that appears to be 'J. H.', and another signature that looks like 'S. J.'.