

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL relative à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut

Entre l'ASBL l'Union Belge des Transports en Commun Urbains et Régionaux (n° BCE 0410.815.685), représentée par M. Brieuc de Meeûs et M. Kris Lauwers, Administrateurs, **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Omar Boujida, délégué permanent, la Confédération des Syndicats Chrétiens – Services publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Christian Ecker, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

Préambule

1. La présente convention collective de travail s'appuie sur la classification des fonctions des ouvriers introduite par la CCT du 10/05/2019 relative aux principes de la classification des fonctions des ouvriers.
2. La STIB souhaite mettre en place une politique de rémunération simple et compréhensible par l'ensemble de ses travailleurs.
3. Il a été convenu que le nouveau système sera applicable à l'ensemble des travailleurs ayant le statut d'ouvrier, tant pour les travailleurs qui entreront en service à partir de l'entrée en vigueur du nouveau système que pour les travailleurs qui sont déjà en service avant l'entrée en vigueur.

Afin de permettre une transition correcte des anciens vers les nouveaux systèmes pour les travailleurs qui sont déjà en service au moment de l'entrée en vigueur de la

Tussen de vzw Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer (KBO-nr. 0410.815.685), vertegenwoordigd door dhr. Brieuc de Meeûs en dhr. Kris Lauwers, Bestuurders, **enerzijds,**

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Omar Boujida, bestendig afgevaardigde, het Algemeen Christelijk Vakverbond – Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door dhr. Christian Ecker, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds,**

Preambule

1. De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst steunt op de functieclassificatie van de arbeiders die ingevoerd werd door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie van de arbeiders.
2. De MIVB wenst een bezoldigingsbeleid in te voeren dat eenvoudig en voor al haar werknemers begrijpelijk is.
3. Er werd overeengekomen dat het nieuwe systeem van toepassing zal zijn op alle werknemers met arbeidersstatuut, zowel op de werknemers die in dienst zullen treden vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe systeem als op de werknemers die al in dienst zijn voor de inwerkingtreding.

Om de overgang van de oude naar de nieuwe systemen correct te laten verlopen voor de werknemers die al in dienst zijn op het moment van de inwerkingtreding van de onderhavige

présente CCT, des mesures transitoires sont prévues dans la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021.

Chaque travailleur doit disposer de l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice complet de sa fonction. Cependant, pour certaines fonctions, la situation sur le marché du travail ne permet pas toujours de recruter des travailleurs disposant directement de toutes les compétences nécessaires, et pour certaines légalement obligatoires, au moment de l'embauche.

Face à ce constat et afin de garantir la continuité du service, l'employeur accepte, pour certaines fonctions, de recruter des travailleurs ne disposant pas de toutes les compétences nécessaires à l'exercice complet de celles-ci. L'employeur aidera ces travailleurs à acquérir ces compétences avec les moyens raisonnables qui sont à sa disposition.

Pour l'ensemble des travailleurs, un mécanisme d'encouragement est prévu afin de stimuler les titulaires de ces fonctions à acquérir les compétences manquantes au plus vite dans leur carrière.

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 ayant le statut d'ouvrier.

Pour l'application de la présente CCT, par « travailleurs » on entend: le personnel ouvrier, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail à l'employeur.

CAO, zijn er overgangsmaatregelen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021.

Elke werknemer moet over alle competenties beschikken die hij nodig heeft voor de volledige uitoefening van zijn functie. Voor sommige functies laat de situatie op de arbeidsmarkt echter niet altijd toe om werknemers te rekruteren die onmiddellijk over alle nodige, en voor sommige wettelijk verplichte, competenties beschikken op het moment van de aanwerving.

Naar aanleiding van deze vaststelling en om de continuïteit van de dienst te garanderen, aanvaardt de werkgever, voor sommige functies, om werknemers aan te werven die niet over alle competenties beschikken die nodig zijn voor de volledige uitoefening van deze functies. De werkgever zal deze werknemers helpen om deze competenties te verwerven, met de redelijke middelen waarover hij beschikt.

Er wordt voor alle werknemers een aanmoedigingsmechanisme voorzien teneinde de betrokken functiehouders te stimuleren om de ontbrekende competenties zo snel mogelijk in hun loopbaan te verwerven.

Wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 – Toepassingsveld

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 en op al zijn werknemers die het arbeidersstatuut hebben.

Voor de toepassing van de onderhavige CAO, wordt met « werknemers » bedoeld: het arbeiderspersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever.

Par conséquent, elle ne s'applique pas aux employés, aux cadres et au personnel de direction de l'employeur.

De plus, elle ne s'applique pas aux travailleurs liés par un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation et d'insertion organisé ou soutenu par le pouvoir public (comme c'est le cas par exemple pour les agents multimodaux juniors).

Article 2 – Objet

La présente convention collective de travail porte sur le nouveau système de rémunération lié à la classification des fonctions des travailleurs ayant le statut d'ouvrier.

Article 3 – Définitions

Les termes utilisés dans la présente convention collective de travail sont définis comme suit:

3.1. « Système de rémunération »: le système qui permet de déterminer la rémunération mensuelle brute d'un travailleur.

3.2. « Rémunération mensuelle brute »: la rémunération mensuelle brute est composée du salaire barémique mensuel correspondant à l'échelon dans le barème et, le cas échéant, des suppléments mensuels.

3.3. « Tableau des barèmes »: le tableau comprenant sur l'axe horizontal les barèmes A à Q et sur l'axe vertical les échelons 0 à 35, avec les valeurs du salaire barémique mensuel brut y correspondant.

3.4. « Barème »: chaque colonne de A à Q du tableau des barèmes constitue un barème. Chaque barème comporte un nombre défini d'échelons (36 échelons, allant de l'échelon 0 à l'échelon 35).

3.5. « Echelon »: un échelon reflète l'expérience professionnelle. Chaque échelon correspond à une valeur de salaire barémique mensuel.

3.6. « Evolution barémique »: a lieu au 1^{er} mai et consiste tant en la progression annuelle sur base de l'expérience professionnelle acquise qu'en la

Bijgevolg is ze niet van toepassing op de bedienden, de kaderleden en het directiepersoneel van de werkgever.

Bovendien is ze niet van toepassing op de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst die afgesloten werd in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid gevoerd opleidings- en inschakelingsprogramma (zoals dat bijvoorbeeld het geval is voor de junior multimodale medewerkers).

Artikel 2 – Voorwerp

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst betreft het nieuwe bezoldigingssysteem met betrekking tot de functieclassificatie van de werknemers met arbeidersstatuut.

Artikel 3 – Definities

De in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gebruikte termen worden als volgt gedefinieerd:

3.1. « Bezoldigingssysteem »: het systeem dat het mogelijk maakt de maandelijkse brutobezoldiging van een werknemer te bepalen.

3.2. « Maandelijkse brutobezoldiging »: de maandelijkse brutobezoldiging bestaat uit het maandelijks baremaaloon dat overeenstemt met de trap in het barema en, in voorkomend geval, de maandelijkse supplementen.

3.3. « Barematabel »: de tabel die op de horizontale as de barema's A tot Q bevat en op de verticale as de trappen 0 tot 35, met de overeenstemmende waarden van het maandelijks bruto baremaaloon.

3.4. « Barema »: elke kolom van A tot Q in de barematabel is een barema. Elk barema bevat een bepaald aantal trappen (36 trappen, van trap 0 tot trap 35).

3.5. « Trap »: een trap staat voor beroepservaring. Elke trap stemt overeen met een waarde van het maandelijks baremaaloon.

3.6. « Barema-evolutie »: vindt plaats op 1 mei en bestaat zowel uit de jaarlijkse stijging op basis van verworven beroepservaring als de periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan.

progression périodique dans le cadre de la carrière plane.

3.7. « Etape de carrière »: correspond au passage d'une échelle barémique à la suivante dans le cadre de la carrière plane.

3.8. « Carrière plane »: il s'agit de l'ensemble des étapes de carrière dans chaque classe de fonction, liées à une procédure d'évaluation.

3.9. « Echelle barémique »: un ensemble de plusieurs échelons consécutifs dans un barème.

3.10. « Echelon fixe »: il s'agit des échelons fixes 3, 8, 13 et 23.

3.11. « Supplément mensuel »: un supplément brut qui s'ajoute mensuellement au salaire barémique.

3.12. « Supplément de maîtrise »: un supplément mensuel appliqué à condition de maîtriser l'ensemble des compétences spécifiques à l'exercice complet d'une fonction (appelées ci-après « compétences de maîtrise ») et à condition d'utiliser effectivement ces compétences.

3.13. « Supplément de maîtrise fonctionnelle »: un supplément mensuel lié à la réussite d'un examen linguistique propre à la STIB (cf. plan langues « taaltest ») ainsi qu'à l'utilisation effective de la deuxième langue par le travailleur dans le cadre de ses prestations.

3.7. « Loopbaanstap »: stemt overeen met de overgang van een loonschaal naar de volgende in het kader van de vlakke loopbaan.

3.8. « Vlakke loopbaan »: het geheel van de loopbaanstappen in elke functieklasse, dewelke gekoppeld zijn aan een evaluatieprocedure.

3.9. « Loonschaal »: een geheel van meerdere opeenvolgende trappen in een barema.

3.10. « Vaste trap »: de vaste trappen 3, 8, 13 en 23.

3.11. « Maandelijks supplement »: een bruto supplement dat maandelijks aan het baremaloon toegevoegd wordt.

3.12. « Beheersingssupplement »: een maandelijks supplement dat toegepast wordt op voorwaarde dat de werknemer alle specifieke competenties voor de volledige uitoefening van een functie beheerst (hierna genoemd « beheersingscompetenties ») en op voorwaarde dat hij deze competenties effectief gebruikt.

3.13. « Functioneel beheersingssupplement »: een maandelijks supplement dat gekoppeld is aan het slagen voor een intern taalexamen bij de MIVB (cf. taalplan « taaltest ») alsook aan het effectieve gebruik van de tweede taal door de werknemer in het kader van zijn prestaties.

I. INTRODUCTION DE LA CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Article 4 – Classes et fonctions

Conformément à l'article 5 de la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux principes de la classification des fonctions des ouvriers, les fonctions des travailleurs sont réparties en quatre classes:

- Classe 1.1
- Classe 1.2
- Classe 1.3
- Classe 1.4

I. INVOERING VAN DE FUNCTIECLASSIFICATIE

Artikel 4 – Klassen en functies

In overeenstemming met artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de principes van de functieclassificatie van de arbeiders, worden de functies van de werknemers ingedeeld in 4 klassen:

- Klasse 1.1
- Klasse 1.2
- Klasse 1.3
- Klasse 1.4

II. LA CARRIERE PLANE	II. DE VLAKKE LOOPBAAN
<p>Article 5 – Le tableau des barèmes</p> <p>5.1. Le tableau des barèmes reprend la carrière plane propre aux classes de fonction 1.1, 1.2, 1.3 et 1.4. Le tableau des barèmes est repris en annexe numéro 1 de la présente convention collective de travail.</p> <p>Une carrière plane est associée à chaque classe de fonction, notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La carrière plane 1.1 pour toutes les fonctions en classe 1.1 ; - La carrière plane 1.2. pour toutes les fonctions en classe 1.2 ; - La carrière plane 1.3. pour toutes les fonctions en classe 1.3 ; - La carrière plane 1.4. pour toutes les fonctions en classe 1.4. <p>5.2. Chaque carrière plane est composée de 5 échelles barémiques, chacune étant, sur base des échelons fixes, délimitée comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> – de l'échelon 0 à 2 inclus ; – de l'échelon 3 à 7 inclus ; – de l'échelon 8 à 12 inclus ; – de l'échelon 13 à 22 inclus ; – de l'échelon 23 à 35 inclus. <p>Article 6 – L'évolution barémique au 1^{er} mai</p> <p>6.1. L'évolution barémique a lieu au 1^{er} mai et consiste tant en la progression sur base de l'expérience professionnelle acquise qu'en la progression périodique dans le cadre de la carrière plane.</p> <p><u>Commentaire</u> : Une illustration des progressions possibles figure en annexe numéro 2 de la présente convention collective de travail.</p> <p>6.2. Annuellement, au 1^{er} mai, la progression d'échelon à échelon s'applique.</p>	<p>Artikel 5 – De barematabel</p> <p>5.1. De barematabel bevat de vlakke loopbaan die eigen is aan de functieklassen 1.1, 1.2, 1.3 en 1.4. De barematabel is toegevoegd in bijlage 1 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>Aan elke functieklasse is een vlakke loopbaan verbonden, met name:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vlakke loopbaan 1.1 voor alle functies in klasse 1.1; - Vlakke loopbaan 1.2. voor alle functies in klasse 1.2; - Vlakke loopbaan 1.3. voor alle functies in klasse 1.3; - Vlakke loopbaan 1.4. voor alle functies in klasse 1.4. <p>5.2. Elke vlakke loopbaan bestaat uit 5 loonschalen die, uitgaande van de vaste trappen, begrensd zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – van trap 0 tot en met 2; – van trap 3 tot en met 7; – van trap 8 tot en met 12; – van trap 13 tot en met 22; – van trap 23 tot en met 35. <p>Artikel 6 – De barema-evolutie op 1 mei</p> <p>6.1. De barema-evolutie vindt plaats op 1 mei en bestaat zowel uit de stijging op basis van verworven beroepservaring als uit de periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan.</p> <p><u>Commentaar</u>: Bijlage 2 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bevat een illustratie van de mogelijke stijgingen.</p> <p>6.2. Jaarlijks wordt op 1 mei de stijging van trap naar trap toegepast.</p>

6.3. Périodiquement, au 1^{er} mai, une étape de carrière s'applique aux échelons fixes selon les modalités prévues aux articles 6.4., 6.5., 6.6., 6.7 et 6.8.

6.4. La progression périodique dans le cadre de la carrière plane au travers des échelles barémiques de la classe de la fonction a lieu en principe, suite à une évaluation positive, aux échelons fixes du tableau des barèmes.

6.5. Le cas échéant, l'étape de carrière a lieu au même moment que la progression d'échelon à échelon. Dès lors, dans ce cas, ces deux progressions se cumulent (donc aussi bien d'échelon à échelon que d'une échelle barémique à la suivante).

6.6. Le travailleur sera évalué selon les modalités conventionnelles fixées dans la CCT du 10/05/2019 relative aux évaluations du personnel ouvrier dans le cadre de leur carrière plane.

6.7. En cas d'évaluation négative, l'étape de carrière prévue n'a pas lieu à l'échelon fixe et une nouvelle évaluation devra être réalisée lors du prochain cycle d'évaluation selon les modalités conventionnelles. La progression annuelle sur base de l'expérience se poursuivra dans le barème en cours. Dès obtention d'une évaluation positive, l'étape de carrière aura lieu au 1^{er} mai suivant et ce en même temps que la progression annuelle sur base de l'expérience (donc aussi bien d'échelon à échelon que d'une échelle barémique à la suivante).

6.8. Si, à défaut d'éléments suffisants suite à l'absence de l'évalué, l'évaluateur estime ne pas pouvoir prendre une décision positive (cf. CCT du 10/05/2019 relative aux évaluations du personnel ouvrier dans le cadre de leur carrière plane, art. 8), le travailleur absent dans la période prévue pour l'évaluation conformément aux modalités conventionnelles se verra reporter son étape de carrière. La progression annuelle sur base de l'expérience se poursuivra dans le barème en cours. Dès qu'une évaluation positive sera obtenue, la progression d'une échelle barémique à la suivante continue, sans effet rétroactif, selon les modalités décrites aux articles 6.5. 6.6 et 6.7.

6.3. Periodiek wordt op 1 mei een loopbaanstap toegepast op de vaste trappen volgens de modaliteiten die voorzien zijn in de artikels 6.4., 6.5., 6.6., 6.7 en 6.8.

6.4. De periodieke stijging in het kader van de vlakke loopbaan tussen de loonschalen van de functieklassie vindt in principe plaats, na een positieve evaluatie, op de vaste trappen van de barematabel.

6.5. In voorkomend geval vindt de loopbaanstap plaats op hetzelfde moment als de stijging van trap naar trap. In dat geval worden beide stijgingen samen toegepast (dus zowel van trap naar trap als van een loonschaal naar de volgende).

6.6. De werknemer zal geëvalueerd worden volgens de conventionele modaliteiten die vastgelegd zijn in de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de evaluaties van het arbeiderspersoneel in het kader van hun vlakke loopbaan.

6.7. In geval van een negatieve evaluatie vindt de voorziene loopbaanstap niet plaats op de vaste trap en moet er tijdens de volgende evaluatiecyclus een nieuwe evaluatie uitgevoerd worden volgens de conventionele modaliteiten. De jaarlijkse stijging op basis van ervaring zal dan voortgezet worden in het barema dat van toepassing is. Zodra de werknemer een positieve evaluatie krijgt, vindt de loopbaanstap plaats op de volgende 1 mei en dit samen met de jaarlijkse stijging op basis van ervaring (dus zowel van trap naar trap als van een loonschaal naar de volgende).

6.8. Indien, bij gebrek aan voldoende elementen wegens de afwezigheid van de geëvalueerde, de evaluator meent geen positieve beslissing te kunnen nemen (cf. CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de evaluaties van het arbeiderspersoneel in het kader van hun vlakke loopbaan, art. 8) zal de loopbaanstap van een werknemer die afwezig is in de periode die voorzien is voor de evaluatie in overeenstemming met de conventionele modaliteiten uitgesteld worden. De jaarlijkse stijging op basis van ervaring zal dan voortgezet worden in het lopende barema. Zodra de werknemer een positieve evaluatie krijgt, wordt de stijging van een loonschaal naar de volgende voortgezet, zonder terugwerkende kracht, volgens de modaliteiten die voorzien zijn in de artikels 6.5. 6.6 en 6.7.

6.9. A partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'évolution du salaire barémique mensuel du travailleur. Le montant du salaire barémique mensuel sera payé en tenant compte du régime de travail à temps partiel.

6.9. Vanaf de inwerkingtreding van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de periodes van deeltijdse tewerkstelling gelijkgesteld met de periodes van voltijdse tewerkstelling voor de evolutie van het maandelijks baremaloon van de werknemer. Het bedrag van het maandelijks baremaloon zal betaald worden met inachtneming van het deeltijds arbeidstelsel.

III. IMPACTS REMUNERATOIRES SUITE A UN CHANGEMENT DEFINITIF DE FONCTION ET/OU DE CLASSE DE FONCTION

III. LOONIMPACT VAN EEN DEFINITIEVE VERANDERING VAN FUNCTIE EN/OF FUNCTIEKLASSE

Article 7 – Impacts sur la rémunération mensuelle brute

Artikel 7 – Impact op de maandelijks brutobezoldiging

7.1. Chaque travailleur est lié à une fonction qui se situe dans une classe de fonction. Chaque classe de fonction est reliée à une carrière plane. La mobilité interne et les éléments de pondération peuvent donc avoir un impact sur la rémunération mensuelle brute du travailleur.

7.1. Iedere werknemer is verbonden aan een functie die zich in een functieklasse bevindt. Elke functieklasse is gekoppeld aan een vlakke loopbaan. De wegingselementen en de interne mobiliteit kunnen dus een impact hebben op de maandelijks bruto-bezoldiging van de werknemer.

7.2. Dès l'entrée dans une fonction d'une classe différente, le salaire barémique est adapté à l'échelon dans l'échelle barémique correspondant à la nouvelle fonction. L'adaptation du salaire barémique mensuel correspond à la différence entre la valeur de l'échelon dans l'échelle barémique relative à la nouvelle classe et la valeur de l'échelon dans l'échelle barémique relative à la classe précédente, c'est à dire avant son changement de classe.

7.2. Zodra de werknemer een functie in een andere klasse opneemt, wordt het baremaloon aangepast aan de trap in de overeenstemmende loonschaal van de nieuwe functie. De aanpassing van het maandelijks baremaloon stemt overeen met het verschil tussen de waarde van de trap in de loonschaal van de nieuwe klasse en de waarde van de trap in de loonschaal van de vorige klasse, dus vóór zijn verandering van klasse.

7.3. En cas de changement de fonction dans la même classe, le salaire barémique et l'échelon restent inchangés.

7.3. In geval van verandering van functie binnen dezelfde klasse blijven het baremaloon en de trap onveranderd.

7.4. La carrière plane se poursuit normalement selon les règles prévues au chapitre II.

7.4. De vlakke loopbaan wordt normaal voortgezet volgens de regels die voorzien zijn in hoofdstuk II.

7.5. Dès l'entrée dans la nouvelle fonction et/ou la nouvelle classe de fonction, les suppléments mensuels sont adaptés à la nouvelle fonction ou à la nouvelle classe et s'appliquent pour le travailleur concerné. Par la suite, les suppléments suivent les règles prévues au chapitre IV.

7.5. Zodra de werknemer de nieuwe functie opneemt en/of de nieuwe klasse krijgt, worden de maandelijks supplementen aangepast aan de nieuwe functie of de nieuwe klasse en zijn ze van toepassing voor de betrokken werknemer. Verder volgen de supplementen de regels die voorzien zijn in hoofdstuk IV.

Article 8 – Impacts sur la Garantie Carrière

Dès l'entrée dans la nouvelle fonction et/ou classe, l'octroi de "la Garantie Carrière" est adapté selon les règles de la CCT du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021.

Article 9 – Spécificités en cas d'incapacité médicale

Pour les travailleurs affectés définitivement à une autre fonction et/ou classe suite à une incapacité médicale définitive, les impacts rémunérateurs sont réglés par l'annexe 4 de la présente CCT.

Pendant la période d'affectation temporaire, le travailleur maintient son statut et ses conditions de rémunération tels que d'application dans la fonction pour laquelle il a été déclaré temporairement inapte (cf. art. 6.1. de la CCT du 07/05/2018 relative à la réintégration en cas d'incapacité médicale temporaire ou définitive).

IV. LES SUPPLÉMENTS

Il existe cinq (5) suppléments :

- Le supplément de maîtrise (tel que prévu à l'article 10 de la présente CCT) ;
- Le supplément de maîtrise fonctionnelle (tel que prévu à l'article 10 de la présente CCT) ;
- Le « supplément mensuel maintenance – (dépannage) – conducteur » (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative à des fonctions spécifiques) ;
- Le « supplément mensuel metzo » (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative à des fonctions spécifiques) ;
- Le supplément de « Garantie Carrière » (tel que prévu par la CCT du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021).

Artikel 8 – Impact op de Loopbaangarantie

Zodra de werknemer de nieuwe functie opneemt en/of de nieuwe klasse krijgt, wordt de toekenning van de "Loopbaangarantie" aangepast volgens de regels van de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021.

Artikel 9 – Specifieke bepalingen in geval van medische ongeschiktheid

De loonimpact voor werknemers die definitief aangesteld worden in een andere functie en/of klasse als gevolg van een definitieve medische ongeschiktheid wordt geregeld in bijlage 4 bij de onderhavige CAO.

Gedurende de periode van tijdelijke aanstelling behoudt de werknemer zijn statuut en loonvoorwaarden zoals van toepassing in de functie waarvoor hij tijdelijk ongeschikt verklaard werd (cf. art. 6.1. van de CAO van 07/05/2018 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid).

IV. DE SUPPLEMENTEN

Er bestaan vijf (5) supplementen:

- Het beheersingssupplement (zoals voorzien in artikel 10 van de onderhavige CAO);
- Het functioneel beheersingssupplement (zoals voorzien in artikel 10 van de onderhavige CAO);
- Het « maandelijks supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder » (zoals voorzien door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot specifieke functies);
- Het « maandelijks supplement metzo » (zoals voorzien door de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot specifieke functies);
- Het « Loopbaangarantie »-supplement (zoals voorzien in de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021).

Les suppléments de maîtrise, de maîtrise fonctionnelle, « maintenance – (dépannage) – conducteur » et « metzo » sont directement dépendants, et ce dans tous les cas, de la fonction et de la classe de fonction du travailleur.

Article 10 – Le supplément de maîtrise et le supplément de maîtrise fonctionnelle

10.1. Afin d'encourager chaque travailleur à acquérir au plus tôt dans sa carrière les compétences de maîtrise qui répondent aux critères déterminés à l'article 10.3, un supplément de maîtrise lui est octroyé dès qu'il dispose de la totalité de ces compétences.

10.2. La commission de maintenance prend connaissance des fonctions pour lesquelles des compétences de maîtrise ont été identifiées. La liste de ces fonctions est reprise en annexe n°3 de la présente convention collective de travail.

10.3. Les compétences de maîtrise telles que visées à l'article 10.1 doivent répondre aux critères suivants:

- La compétence concerne des connaissances techniques ou une habileté générale ;
- La compétence n'est en aucun cas une compétence comportementale ;
- La compétence est objectivement mesurable avec une évaluation binaire (réussite/échec) ;
- La compétence peut être acquise en dehors de la STIB et présente une valeur marchande ;
- La compétence s'applique à tous les titulaires de la même fonction, sans distinction.

Remarque: il s'agit par exemple de la maîtrise de la deuxième langue (Français ou Néerlandais – confirmée par un test Selor) et/ou la réussite de l'examen pour le permis de conduire C.

10.4. Plusieurs compétences de maîtrise peuvent être définies pour la même fonction.

Si la fonction requiert plusieurs compétences de maîtrise, le supplément sera payé mensuellement à partir du moment où le travailleur dispose de la totalité des compétences visées. Le supplément de maîtrise n'est octroyé qu'une fois indépendamment

Het beheersingssupplement, het functioneel beheersingssupplement, het supplement « onderhoud – (dépannage) – bestuurder » en het supplement « metzo » hangen rechtstreeks af, en dit in alle gevallen, van de functie en de functieklasse van de werknemer.

Artikel 10 – Het beheersingssupplement en het functioneel beheersingssupplement

10.1. Om elke werknemer aan te moedigen de beheersingscompetenties die voldoen aan de in artikel 10.3 bepaalde criteria zo vroeg mogelijk in zijn loopbaan te verwerven, wordt hem een beheersingssupplement toegekend zodra hij over al deze competenties beschikt.

10.2. De onderhoudscommissie neemt kennis van de functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald werden. De lijst van deze functies is toegevoegd in bijlage 3 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

10.3. De beheersingscompetenties die bedoeld zijn in artikel 10.1 moeten aan de volgende criteria voldoen:

- De competentie betreft technische kennis of een algemene vaardigheid;
- De competentie is in geen geval een gedragscompetentie;
- De competentie is objectief meetbaar met een binaire evaluatie (geslaagd/niet-geslaagd);
- De competentie kan verworven worden buiten de MIVB en heeft een marktwaarde;
- De competentie is van toepassing op alle functiehouders van eenzelfde functie, zonder onderscheid.

Opmerking: het gaat bijvoorbeeld over de beheersing van de tweede taal (Frans of Nederlands – aangetoond door een Selor-test) en/of het slagen voor het examen voor een rijbewijs C.

10.4. Voor dezelfde functie kunnen meerdere beheersingscompetenties bepaald worden.

Als de functie meerdere beheersingscompetenties vereist, zal het supplement maandelijks betaald worden zodra de werknemer over alle beoogde competenties beschikt. Het beheersingssupplement wordt slechts één

du nombre de compétences de maîtrise qui ont été identifiées.	keer toegekend, ongeacht het aantal beheersingscompetenties dat werd bepaald.
10.5. Le supplément de maîtrise est octroyé automatiquement aux travailleurs dans des fonctions pour lesquelles aucune compétence de maîtrise n'a été identifiée.	10.5. Het beheersingssupplement wordt automatisch toegekend aan de werknemers in functies waarvoor geen enkele beheersingscompetentie werd bepaald.
10.6. La valeur du supplément de maîtrise mensuel brut dépend de la classe de la fonction dans laquelle le travailleur est affecté: <ul style="list-style-type: none"> – Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.4 et 1.3, le supplément de maîtrise s'élève à 100,00 €; – Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.2 et 1.1, le supplément de maîtrise s'élève à 60,00 €. 	10.6. De waarde van het bruto maandelijks beheersingssupplement hangt af van de functieklassering waarin de werknemer is aangesteld: <ul style="list-style-type: none"> – Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1.4 en 1.3 bedraagt het beheersingssupplement € 100,00; – Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1.2 en 1.1, bedraagt het beheersingssupplement € 60,00.
10.7. La valeur du supplément de maîtrise mensuel brut est doublée à partir de l'échelon fixe 23: <ul style="list-style-type: none"> – Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.4 et 1.3, le supplément de maîtrise s'élève à 200,00 €; – Pour les barèmes liés aux classes de fonction 1.2 et 1.1, le supplément de maîtrise s'élève à 120,00 €. 	10.7. De waarde van het bruto maandelijks beheersingssupplement wordt verdubbeld vanaf de vaste trap 23: <ul style="list-style-type: none"> – Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1.4 en 1.3, bedraagt het beheersingssupplement € 200,00; – Voor de barema's die verbonden zijn aan de functieklassen 1.2 en 1.1, bedraagt het beheersingssupplement € 120,00.
10.8. Les valeurs du supplément de maîtrise indiquées ci-dessus sont renseignées sur une base à temps plein. En cas de travail à temps partiel, le montant du supplément de maîtrise sera payé en tenant compte du régime de travail.	10.8. De hierboven vermelde waarden van het beheersingssupplement zijn op voltijdse basis. In geval van deeltijdse tewerkstelling zal het bedrag van het beheersingssupplement betaald worden rekening houdend met het arbeidsstelsel.
10.9. Afin d'encourager les travailleurs dans l'apprentissage des langues, la STIB veut permettre aux titulaires d'une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique, d'avoir la possibilité de démontrer, en dehors des examens organisés par le Selor, une capacité fonctionnelle d'un niveau de base constituant une étape intermédiaire vers le niveau exigé par le Selor.	10.9. Om de werknemers aan te moedigen in het verwerven van talenkennis, wil de MIVB aan de functiehouders van een functie waarvoor taalbeheersingscompetenties vereist zijn de mogelijkheid bieden om, buiten de door Selor georganiseerde examens, een functionele beheersing van een basisniveau aan te tonen, wat een tussenstap is naar het door Selor vereiste niveau.
Un supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé aux titulaires d'une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique pour autant qu'ils puissent démontrer la réussite d'un examen linguistique interne à la STIB (= « taaltest ») et tant qu'ils restent affectés à une fonction qui requiert des compétences de maîtrise linguistique. Cela suppose également l'exercice de cette compétence dans la fonction.	Er zal een functioneel beheersingssupplement betaald worden aan de functiehouders van een functie waarvoor taalbeheersingscompetenties vereist zijn voor zover ze kunnen aantonen dat ze geslaagd zijn voor een intern taalexamen bij de MIVB (= "taaltest") en zolang ze een functie blijven uitoefenen waarvoor taalbeheersingscompetenties vereist zijn. Dit veronderstelt ook het gebruik van deze competentie bij de uitoefening van de functie.

Le supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé jusqu'à ce que le titulaire de la fonction fournisse les preuves de la maîtrise de toutes les compétences requises pour la fonction. Par conséquent, le supplément de maîtrise fonctionnelle ne sera plus payé dès que le supplément de maîtrise est payé, ces deux suppléments n'étant pas cumulables.

La valeur du supplément de maîtrise fonctionnelle sera de 40,00 € brut sur une base à temps plein. Il sera doublé à l'échelon 23. En cas de travail à temps partiel, le montant du supplément de maîtrise fonctionnelle sera payé en tenant compte du régime de travail.

Les modalités pratiques de cet examen (niveau, contenu fonctionnel, ...) mais aussi des moyens mis en œuvre par la STIB pour s'y préparer seront définis dans un plan langues interne STIB.

10.10. Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de l'acquisition de(s) compétence(s) de maîtrise dont il doit disposer. Le travailleur aura droit à son supplément de maîtrise à partir du 1^{er} jour du mois qui suit l'apport de la preuve.

10.11. Le maintien du supplément de maîtrise (fonctionnelle) est conditionné par l'utilisation effective de la deuxième langue par le travailleur dans le cadre de ses prestations.

V. MODALITES D'APPLICATION AUX TRAVAILLEURS ENTRES EN SERVICE A PARTIR DU 01/05/2021

Article 11 – Le salaire barémique à l'engagement

11.1. Le travailleur entré en service à partir du 01/05/2021 se voit appliquer le système de rémunération prévu par la présente convention collective de travail.

11.2. Le salaire barémique à l'entrée en service d'un travailleur venant de l'extérieur est fixé suivant la classe de sa fonction.

Het functioneel beheersingssupplement zal betaald worden tot wanneer de functiehouder de bewijzen aanlevert die aantonen dat hij alle voor de functie vereiste competenties beheerst. Bijgevolg zal het functioneel beheersingssupplement niet meer betaald worden zodra het beheersingssupplement wordt betaald, aangezien deze beide supplementen niet cumuleerbaar zijn.

Het functioneel beheersingssupplement zal € 40,00 bruto bedragen voor een voltijdse tewerkstelling. Het zal verdubbeld worden op trap 23. In geval van deeltijdse tewerkstelling zal het bedrag van het functioneel beheersingssupplement betaald worden met inachtneming van het arbeidstelsel.

De praktische modaliteiten van dit examen (niveau, functionele inhoud, ...), maar ook van de door de MIVB aangewende middelen ter voorbereiding hiervan zullen bepaald worden in een intern taalplan van de MIVB.

10.10. De werknemer dient het bewijs aan te leveren van de verwerving van de beheersingscompetentie(s) waarover hij moet beschikken. De werknemer zal recht hebben op zijn beheersingssupplement vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het indienen van het bewijs.

10.11. Het behoud van het (functioneel) beheersingssupplement hangt af van het effectieve gebruik van de tweede taal door de werknemer in het kader van zijn prestaties.

V. MODALITEITEN VAN TOEPASSING OP DE WERKNEMERS DIE IN DIENST GETREDEN ZIJN VANAF 01/05/2021

Artikel 11 – Het baremaloon bij de aanwerving

11.1. Voor de werknemer die in dienst getreden is vanaf 01/05/2021 is het in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst voorziene bezoldigingssysteem van toepassing.

11.2. Het baremaloon bij indiensttreding van een werknemer die van buiten de MIVB komt wordt vastgesteld volgens zijn functieklassering.

Commentaire : afin d'assurer un positionnement cohérent par rapport au marché de l'emploi, le service de recrutement peut, pour certaines fonctions, tenir compte de l'expérience professionnelle précédente du travailleur pour fixer l'échelon lors de l'embauche. L'analyse se fera aussi en fonction de l'impact qu'une telle décision peut avoir sur les éléments d'équité interne transversale.

Commentaar: om een positionering te verzekeren die coherent is ten opzichte van de arbeidsmarkt, kan de dienst Recruitment, voor bepaalde functies, rekening houden met de eerdere ervaring van de werknemer om de trap bij aanwerving te bepalen. Bij de analyse zal ook rekening gehouden worden met de impact die een dergelijke beslissing kan hebben op de interne transversale billijkheidselementen.

VI. MODALITES D'APPLICATION AUX TRAVAILLEURS ENTRES EN SERVICE AVANT LE 01/05/2021

VI. MODALITEITEN VAN TOEPASSING OP DE WERKNEMERS DIE IN DIENST GETREDEN ZIJN VOOR 01/05/2021

Article 12 – Détermination de la rémunération mensuelle brute

Artikel 12 – Bepaling van de maandelijkse bruto-bezoldiging

12.1. Tous les travailleurs en service au 30/04/2021 seront transférés dans le nouveau système de rémunération conformément aux modalités définies dans la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux mesures de transition. Le transfert dans le nouveau système de rémunération est obligatoire et irréversible.

12.1. Alle werknemers die op 30/04/2021 in dienst zijn zullen overstappen naar het nieuwe bezoldigingssysteem in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmatregelen. De overstap naar het nieuwe bezoldigingssysteem is verplicht en onomkeerbaar.

12.2. Le salaire barémique mensuel des travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021 est déterminé conformément aux modalités définies dans la convention collective de travail du 10/05/2019 relative aux mesures de transition.

12.2. Het maandelijks baremaloon van de werknemers die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021 wordt bepaald in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmatregelen.

12.3. Le cas échéant, le supplément de maîtrise sera appliqué conformément à l'article 10, étant entendu que le travailleur affecté au 30/04/2021 à une fonction qui requiert uniquement la réussite de l'examen pour le permis de conduire C, a automatiquement droit à ce supplément.

12.3. In voorkomend geval, wordt het beheersings-supplement toegepast in overeenstemming met artikel 10, met dien verstande dat de werknemer die op 30/04/2021 is aangesteld in een functie die enkel het slagen voor het examen voor een rijbewijs C vereist, automatisch recht heeft op dit supplement.

Article 13 – L'évolution barémique

Artikel 13 – De barema-evolutie

Les travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021 et transférés dans le nouveau système de rémunération à cette date, évolueront conformément aux modalités stipulées à l'article 6.

De werknemers die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021 en op deze datum overgestapt zijn naar het nieuwe bezoldigingssysteem, zullen evolueren in overeenstemming met de modaliteiten die bepaald zijn in artikel 6.

<p>VII. ALLOCATION DE FOYER ET DE RESIDENCE</p> <hr/> <p>Article 14 – Allocation de foyer et de résidence</p> <p>L'allocation de foyer ou de résidence ne sera plus accordée, ni aux travailleurs entrés en service avant le 01/05/2021, ni aux travailleurs entrés en service à partir de cette date.</p> <p><u>Commentaire</u> : Ces allocations ont été prises en compte pour l'établissement du Tableau des barèmes repris en annexe numéro 1 de la présente convention collective de travail.</p>	<p>VII. HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE</p> <hr/> <p>Artikel 14 – Haard- en standplaatstoelage</p> <p>De haard- of standplaatstoelage zal niet meer toegekend worden, noch aan de werknemers die in dienst getreden zijn vóór 01/05/2021, noch aan de werknemers die in dienst getreden zijn vanaf deze datum.</p> <p>Commentaar: Met deze toelages werd rekening gehouden bij het opstellen van de Barematabel, toegevoegd in bijlage 1 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p>
<p>VIII. INDEXATION</p> <hr/> <p>Article 15 – Liaison de la rémunération à l'indice santé lissé</p> <p>15.1. En application de l'article 3bis de l'arrête royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, il doit être tenu compte de l'indice santé lissé.</p> <p>15.2. L'indexation porte sur les montants du tableau des barèmes fixé à l'annexe numéro 1 de la présente convention collective de travail, sur le supplément de maîtrise et de maîtrise fonctionnelle (voir article 10) ainsi que sur le « supplément mensuel metzo ».</p>	<p>VIII. INDEXERING</p> <hr/> <p>Artikel 15 – Koppeling van de bezoldiging aan de afgevlakte gezondheidsindex</p> <p>15.1. In toepassing van artikel 3bis van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, moet er rekening gehouden worden met de afgevlakte gezondheidsindex.</p> <p>15.2. De indexering heeft betrekking op de bedragen in de barematabel die vastgesteld is in bijlage 1 bij de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, op het beheersingssupplement en het functioneel beheersingssupplement (zie artikel 10) alsook op het « maandelijks supplement metzo ».</p>
<p>IX. DISPOSITIONS FINALES</p> <hr/> <p>Article 16 – Remplacement des textes existants</p> <p>Tout accord, écrit ou tacite, ayant le même objet que les dispositions susvisées, est abrogé et remplacé de commun accord par la présente convention collective de travail, pour les travailleurs visés par le champ d'application de la présente CCT. Il s'agit en particulier des textes préexistants suivants :</p>	<p>IX. SLOTBEPALINGEN</p> <hr/> <p>Artikel 16 – Vervanging van de bestaande teksten</p> <p>Elk, schriftelijk of stilzwijgend, akkoord met hetzelfde voorwerp als de hierboven beoogde bepalingen worden in onderlinge overeenstemming opgeheven en vervangen via de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, voor de werknemers die binnen het toepassingsveld van de onderhavige CAO vallen. Het betreft in het bijzonder de volgende reeds bestaande teksten:</p>

- Article 4.1, 4.2, et 5 de la CCT programmation sociale 2003-2004 du 2 juillet 2003 (enregistrée sous le numéro 78.431/co/328.03)
- Article 6.3. de la CCT programmation sociale 2005-2006 du 24 juin 2005 (enregistrée sous le numéro 80141/co/328.03)
- La CCT du 6 avril 2009 relative aux modalités d'accès à une qualification supérieure (CCT conclue en Sous-Commission Paritaire du transport urbain et régional de Bruxelles Capitale, enregistrée sous le numéro 92157/co/328.03)
- L'annexe 3 de la CCT du 7 mai 2018 relative à la réintégration en cas d'incapacité médicale temporaire ou définitive (CCT conclue en Sous-Commission Paritaire du transport urbain et régional de Bruxelles Capitale, enregistrée sous le numéro 146381/co/328.03)

- Artikel 4.1, 4.2, en 5 van de CAO sociale programmatie 2003-2004 van 2 juli 2003 (geregistreerd onder het nummer 78.431/co/328.03)
- Artikel 6.3. van de CAO sociale programmatie 2005-2006 van 24 juni 2005 (geregistreerd onder het nummer 80141/co/328.03)
- De CAO van 6 april 2009 met betrekking tot de modaliteiten voor toegang tot een hogere kwalificatie (CAO afgesloten in het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, geregistreerd onder het nummer 92157/co/328.03)
- Bijlage 3 bij de CAO van 7 mei 2018 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke of definitieve medische ongeschiktheid (CAO afgesloten in het Paritair Subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, geregistreerd onder het nummer 146381/co/328.03)

Article 17 – 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.

Artikel 17 – Sociale vrede

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van de onderhavige overeenkomst een collectief conflict op het niveau van de onderneming met betrekking tot de in de onderhavige overeenkomst behandelde punten uit te lokken, te doen losbarsten of te steunen.

Article 18 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/05/2021.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Artikel 18 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/05/2021.
Ze wordt afgesloten voor een onbepaalde duur.

Article 19 – Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention, totalement ou partiellement, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission

Artikel 19 – Opzegging

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige overeenkomst, volledig of gedeeltelijk, opzeggen mits een opzegtermijn van drie maanden betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en

Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le préavis prend cours à dater de l'envoi de la lettre recommandée.

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.

Article 20 – Enregistrement

La présente convention sera déposée au Greffe du service des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bij per post aangetekend schrijven.

De opzegtermijn vangt aan vanaf de datum van de verzending van het aangetekend schrijven.

De partij die het initiatief neemt om de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst op te zeggen moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

Artikel 20 – Registratie

De onderhavige overeenkomst zal neergelegd worden op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie.

Faite à Bruxelles, le 10/05/2019 en 5 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 10/05/2019 in 5 exemplaren

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

B. de MEEÛS
Administrateur
Bestuurder

K. LAUWERS
Administrateur
Bestuurder

ET/EN

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

Pour la C.S.C. Services Publics
Voor het A.C.V. Openbare Diensten

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

O. BOUJIDA

R. TIMMERMANS

C. ECKER

CCT du 10/05/2019 relative à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier
CAO van 10/05/2019 m.b.t. de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut



Ech/Bar

Est/Bar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
0	2,215.45	2,248.68	2,282.41	2,316.65	2,351.40	2,386.67	2,422.47	2,458.81	2,495.69	2,533.12	2,571.12	2,609.69	2,648.83	2,688.56	2,728.89	2,769.83	2,811.37
1	2,226.53	2,259.93	2,293.82	2,328.23	2,363.15	2,398.60	2,434.58	2,471.10	2,508.17	2,545.79	2,583.98	2,622.74	2,662.08	2,702.01	2,742.54	2,783.68	2,825.43
2	2,237.66	2,271.22	2,305.29	2,339.87	2,374.97	2,410.60	2,446.75	2,483.46	2,520.71	2,558.92	2,596.90	2,635.85	2,675.39	2,715.52	2,756.25	2,797.59	2,839.56
3	2,248.85	2,282.58	2,316.82	2,351.57	2,386.85	2,422.65	2,458.99	2,495.87	2,533.31	2,571.31	2,609.88	2,649.03	2,688.76	2,729.10	2,770.03	2,811.58	2,853.76
4	2,260.09	2,293.99	2,328.40	2,363.33	2,398.78	2,434.76	2,471.28	2,508.35	2,545.98	2,584.17	2,622.93	2,662.27	2,702.21	2,742.74	2,783.88	2,825.64	2,868.02
5	2,271.39	2,305.46	2,340.05	2,375.15	2,410.77	2,446.94	2,483.64	2,520.89	2,558.71	2,597.09	2,636.04	2,675.58	2,715.72	2,756.45	2,797.80	2,839.77	2,882.36
6	2,282.75	2,316.99	2,351.75	2,387.02	2,422.83	2,459.17	2,496.06	2,533.50	2,571.50	2,610.07	2,649.22	2,688.96	2,729.30	2,770.24	2,811.79	2,853.97	2,896.78
7	2,294.16	2,328.58	2,363.50	2,399.96	2,434.94	2,471.47	2,508.54	2,546.17	2,584.36	2,623.12	2,662.47	2,702.41	2,742.94	2,784.09	2,825.85	2,868.24	2,911.26
8	2,305.63	2,340.22	2,375.32	2,410.95	2,447.12	2,483.82	2,521.08	2,558.90	2,597.28	2,636.24	2,675.78	2,715.92	2,756.66	2,798.01	2,839.98	2,882.58	2,925.82
9	2,317.16	2,351.92	2,387.20	2,423.01	2,459.35	2,496.24	2,533.69	2,571.69	2,610.27	2,648.42	2,689.16	2,729.50	2,770.44	2,812.00	2,854.18	2,896.99	2,940.45
10	2,328.75	2,363.68	2,399.13	2,435.12	2,471.65	2,508.72	2,546.35	2,584.55	2,623.32	2,662.67	2,702.61	2,743.15	2,784.29	2,826.06	2,868.45	2,911.48	2,955.15
11	2,340.39	2,375.50	2,411.13	2,447.30	2,484.01	2,521.27	2,559.09	2,597.47	2,636.43	2,675.98	2,716.12	2,756.86	2,798.22	2,840.19	2,882.79	2,926.03	2,969.92
12	2,352.09	2,387.38	2,423.19	2,459.53	2,496.43	2,533.87	2,571.88	2,610.46	2,649.62	2,689.36	2,729.70	2,770.65	2,812.21	2,854.39	2,897.21	2,940.66	2,984.77
13	2,363.87	2,399.31	2,435.30	2,471.83	2,508.91	2,546.54	2,584.74	2,623.51	2,662.86	2,702.81	2,743.35	2,784.50	2,826.27	2,868.66	2,911.69	2,955.37	2,999.70
14	2,375.65	2,411.31	2,447.48	2,484.19	2,521.45	2,559.28	2,597.66	2,636.63	2,676.18	2,716.32	2,757.07	2,798.42	2,840.40	2,883.00	2,926.25	2,970.14	3,014.70
15	2,387.55	2,423.37	2,459.72	2,496.61	2,534.06	2,572.07	2,610.65	2,649.81	2,689.56	2,729.90	2,770.85	2,812.41	2,854.60	2,897.42	2,940.88	2,984.99	3,029.77
16	2,399.49	2,435.48	2,472.01	2,509.09	2,546.73	2,584.93	2,623.71	2,663.06	2,703.01	2,743.55	2,784.71	2,826.48	2,868.87	2,911.91	2,955.59	2,999.92	3,044.92
17	2,411.49	2,447.66	2,484.37	2,521.64	2,559.46	2,597.86	2,636.82	2,676.38	2,716.52	2,757.27	2,798.63	2,840.61	2,883.22	2,926.47	2,970.36	3,014.92	3,060.14
18	2,423.54	2,459.90	2,496.80	2,534.25	2,572.26	2,610.85	2,650.01	2,689.76	2,730.11	2,771.06	2,812.62	2,854.81	2,897.68	2,941.47	2,985.22	3,029.99	3,075.49
19	2,435.66	2,472.20	2,509.28	2,546.92	2,585.12	2,623.90	2,663.26	2,703.21	2,743.76	2,784.91	2,826.69	2,869.09	2,912.12	2,955.80	3,000.14	3,045.14	3,090.82
20	2,447.84	2,484.56	2,521.83	2,559.65	2,598.05	2,637.02	2,676.58	2,716.72	2,757.47	2,799.84	2,840.82	2,883.43	2,926.68	2,970.58	3,015.22	3,060.37	3,106.27
21	2,460.08	2,498.98	2,534.44	2,572.45	2,611.04	2,650.20	2,689.96	2,730.31	2,771.26	2,812.83	2,855.02	2,897.85	2,941.32	2,985.44	3,030.22	3,075.67	3,121.81
22	2,472.38	2,509.47	2,547.11	2,585.31	2,624.09	2,663.46	2,703.41	2,743.96	2,785.12	2,826.90	2,869.30	2,912.34	2,956.02	3,000.36	3,045.37	3,091.05	3,137.42
23	2,484.74	2,522.01	2,559.84	2,598.24	2,637.22	2,676.77	2,716.92	2,757.68	2,799.04	2,841.03	2,883.65	2,926.90	2,970.80	3,015.37	3,060.60	3,106.60	3,153.10
24	2,497.17	2,534.62	2,572.64	2,611.23	2,650.40	2,690.16	2,730.51	2,771.47	2,813.04	2,855.23	2,898.06	2,941.53	2,985.66	3,030.44	3,075.90	3,122.04	3,168.87
25	2,509.65	2,547.30	2,585.51	2,624.29	2,663.65	2,703.61	2,744.16	2,785.32	2,827.10	2,869.51	2,912.55	2,956.24	3,000.59	3,045.59	3,091.28	3,137.65	3,184.71
26	2,522.20	2,560.03	2,598.43	2,637.41	2,676.97	2,717.13	2,757.88	2,799.25	2,841.24	2,883.86	2,927.12	2,971.02	3,015.59	3,060.82	3,106.73	3,153.34	3,200.64
27	2,534.81	2,572.83	2,611.43	2,650.60	2,690.36	2,730.71	2,771.67	2,813.25	2,855.45	2,898.28	2,941.75	2,985.88	3,030.67	3,076.13	3,122.27	3,169.10	3,216.64
28	2,547.49	2,585.70	2,624.48	2,663.85	2,703.81	2,744.37	2,785.53	2,827.31	2,869.72	2,912.77	2,956.46	3,000.81	3,045.82	3,091.51	3,137.88	3,184.95	3,232.72
29	2,560.22	2,598.63	2,637.61	2,677.17	2,717.33	2,758.09	2,799.46	2,841.45	2,884.07	2,927.33	2,971.24	3,015.81	3,061.05	3,106.96	3,153.57	3,200.87	3,248.89
30	2,573.02	2,611.62	2,650.79	2,690.56	2,730.91	2,771.88	2,813.46	2,855.66	2,898.49	2,941.97	2,986.10	3,030.89	3,076.35	3,122.50	3,169.34	3,216.87	3,265.13
31	2,585.89	2,624.68	2,664.05	2,704.01	2,744.57	2,785.74	2,827.52	2,869.94	2,912.98	2,956.68	3,001.03	3,046.05	3,091.74	3,138.11	3,185.18	3,232.96	3,281.46
32	2,598.82	2,637.80	2,677.37	2,717.53	2,758.29	2,799.67	2,841.66	2,884.29	2,927.55	2,971.46	3,016.03	3,061.28	3,107.19	3,153.80	3,201.11	3,249.13	3,297.86
33	2,611.81	2,650.99	2,690.75	2,731.12	2,772.08	2,813.66	2,855.87	2,898.71	2,942.19	2,986.32	3,031.11	3,076.58	3,122.73	3,169.57	3,217.11	3,265.37	3,314.35
34	2,624.87	2,664.24	2,704.21	2,744.77	2,785.94	2,827.75	2,870.15	2,913.20	2,956.90	3,001.25	3,046.27	3,091.96	3,138.34	3,185.42	3,233.20	3,281.70	3,330.92
35	2,638.00	2,677.57	2,717.73	2,758.50	2,799.87	2,841.87	2,884.50	2,927.77	2,971.68	3,016.26	3,061.50	3,107.42	3,154.04	3,201.35	3,249.37	3,298.11	3,347.58
												13					14

Annexe n° 2 - « Tableau des barèmes » : illustration de la carrière plane (*)

Évolution barémique → Progression périodique d'une échelle barémique à la suivante

au 1^{er} mai

Ech/Bar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
0	2.215,45	2.248,68	2.282,41	2.316,65	2.351,40	2.386,67	2.422,47	2.458,81	2.495,69	2.533,12	2.571,12	2.609,69	2.648,83	2.688,56	2.728,89	Etape de carrière, ici à l'échelon 15 (dès nouvelle évaluation positive).	
1	2.226,53	2.259,93	2.293,82	2.328,23	2.363,15	2.398,60	2.434,58	2.471,10	2.508,17	2.545,79	2.583,98	2.622,74	2.662,08	2.702,01	2.742,54	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
2	2.237,66	2.271,22	2.305,29	2.339,87	2.374,97	2.410,60	2.446,75	2.483,46	2.520,71	2.558,52	2.596,90	2.635,85	2.675,39	2.715,52	2.756,25	La prochaine étape de carrière n'est pas reportée (ici, prévue à l'échelon fixe 23).	
3	2.248,85	2.282,58	2.316,82	2.351,57	2.386,85	2.422,65	2.458,99	2.495,87	2.533,31	2.571,31	2.609,88	2.649,03	2.688,96	2.729,30	2.770,24	Une échelle barémique	
4	2.260,09	2.293,99	2.328,40	2.363,33	2.398,78	2.434,76	2.471,28	2.508,35	2.545,98	2.584,17	2.622,93	2.662,27	2.702,41	2.742,94	2.784,09	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
5	2.271,39	2.305,46	2.340,05	2.375,15	2.410,77	2.446,94	2.483,64	2.520,89	2.558,71	2.597,09	2.636,04	2.675,58	2.715,72	2.756,45	2.797,80	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
6	2.282,75	2.316,99	2.351,75	2.387,02	2.422,83	2.459,17	2.496,06	2.533,50	2.571,50	2.610,07	2.649,22	2.688,96	2.729,30	2.770,24	2.811,79	La prochaine étape de carrière n'est pas reportée (ici, prévue à l'échelon fixe 23).	
7	2.294,16	2.328,58	2.363,50	2.398,96	2.434,94	2.471,47	2.508,54	2.546,17	2.584,36	2.623,12	2.662,47	2.702,41	2.742,94	2.784,09	2.825,85	Une échelle barémique	
8	2.305,63	2.340,22	2.375,32	2.410,95	2.447,12	2.483,82	2.521,08	2.558,90	2.597,28	2.636,24	2.675,80	2.715,91	2.756,56	2.797,80	2.839,98	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
9	2.317,16	2.351,92	2.387,20	2.423,01	2.459,35	2.496,24	2.533,69	2.571,69	2.610,27	2.649,42	2.689,14	2.729,44	2.770,34	2.811,79	2.854,18	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
10	2.328,75	2.363,68	2.399,13	2.435,12	2.471,65	2.508,72	2.546,35	2.584,55	2.623,32	2.662,67	2.702,60	2.743,14	2.784,32	2.825,14	2.866,45	Une échelle barémique	
11	2.340,39	2.375,50	2.411,13	2.447,30	2.484,01	2.521,27	2.559,09	2.597,47	2.636,43	2.675,98	2.716,14	2.756,91	2.798,34	2.839,44	2.881,18	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
12	2.352,09	2.387,38	2.423,19	2.459,53	2.496,43	2.533,87	2.571,88	2.610,46	2.649,62	2.689,36	2.729,70	2.770,81	2.812,83	2.855,02	2.897,85	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
13	2.363,85	2.399,31	2.435,30	2.471,83	2.508,91	2.546,54	2.584,74	2.623,51	2.662,86	2.702,81	2.743,76	2.784,91	2.826,12	2.867,99	2.910,50	Une échelle barémique	
14					2.521,45	2.559,28	2.597,66	2.636,63	2.676,18	2.716,32	2.757,07	2.798,44	2.839,44	2.881,18	2.923,68	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
15					2.534,06	2.572,07	2.610,65	2.649,81	2.689,56	2.729,90	2.771,06	2.812,83	2.855,02	2.897,85	2.941,32	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
16					2.546,73	2.584,93	2.623,71	2.663,06	2.703,01	2.743,76	2.784,91	2.826,12	2.867,99	2.910,50	2.953,80	Une échelle barémique	
17					2.559,46	2.597,86	2.636,82	2.676,38	2.716,52	2.757,27	2.798,84	2.839,44	2.881,18	2.923,68	2.966,88	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
18					2.572,26	2.610,85	2.650,01	2.689,76	2.730,11	2.771,06	2.812,83	2.855,02	2.897,85	2.941,32	2.985,44	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
19					2.585,12	2.623,90	2.663,26	2.703,21	2.743,76	2.784,91	2.826,12	2.867,99	2.910,50	2.953,80	2.998,00	Une échelle barémique	
20					2.598,05	2.637,02	2.676,58	2.716,72	2.757,47	2.798,84	2.839,44	2.881,18	2.923,68	2.966,88	3.010,14	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
21					2.611,04	2.650,20	2.689,96	2.730,31	2.771,26	2.812,83	2.855,02	2.897,85	2.941,32	2.985,44	3.030,22	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
22					2.624,09	2.663,46	2.703,41	2.743,96	2.785,12	2.826,90	2.869,30	2.912,34	2.956,02	3.000,36	3.045,37	Une échelle barémique	
23					2.637,22	2.676,77	2.716,92	2.757,68	2.799,04	2.841,03	2.883,65	2.926,90	2.970,80	3.015,37	3.060,60	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
24					2.650,40	2.690,16	2.730,51	2.771,47	2.813,04	2.855,23	2.898,06	2.941,53	2.985,66	3.030,44	3.075,90	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
25	2.509,65	2.547,30	2.585,51	2.624,29	2.663,65	2.703,61	2.744,16	2.785,32	2.827,10	2.869,51	2.912,55	2.956,24	3.000,59	3.045,59	3.091,28	Une échelle barémique	
26	2.522,20	2.560,03	2.598,43	2.637,41	2.676,97	2.717,13	2.757,88	2.799,25	2.841,24	2.883,86	2.927,12	2.971,02	3.015,59	3.060,82	3.106,73	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
27	2.534,81	2.572,83	2.611,43	2.650,60	2.690,36	2.730,71	2.771,67	2.813,25	2.855,45	2.898,28	2.941,75	2.985,88	3.030,67	3.076,13	3.122,27	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
28	2.547,49	2.585,70	2.624,48	2.663,85	2.703,81	2.744,37	2.785,53	2.827,31	2.869,72	2.912,77	2.956,46	3.000,81	3.045,82	3.091,51	3.137,88	Une échelle barémique	
29	2.560,22	2.598,63	2.637,61	2.677,17	2.717,33	2.758,09	2.799,46	2.841,45	2.884,07	2.927,33	2.971,24	3.015,81	3.061,05	3.106,96	3.153,57	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
30	2.573,02	2.611,62	2.650,79	2.690,56	2.730,91	2.771,88	2.813,46	2.855,66	2.898,49	2.941,97	2.986,10	3.030,89	3.076,35	3.122,50	3.169,34	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
31	2.585,89	2.624,68	2.664,05	2.704,01	2.744,57	2.785,74	2.827,52	2.869,94	2.912,98	2.956,68	3.001,03	3.045,03	3.091,74	3.138,11	3.185,18	Une échelle barémique	
32	2.598,82	2.637,80	2.677,37	2.717,53	2.758,29	2.799,67	2.841,66	2.884,29	2.927,55	2.971,46	3.016,03	3.061,28	3.107,19	3.153,80	3.201,11	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	
33	2.611,81	2.650,99	2.690,75	2.731,12	2.772,08	2.813,66	2.855,87	2.898,71	2.942,19	2.986,32	3.031,11	3.076,58	3.122,73	3.169,57	3.217,11	La progression annuelle sur base de l'expérience coïncide avec la progression périodique.	
34	2.624,87	2.664,24	2.704,21	2.744,77	2.785,94	2.827,73	2.870,15	2.913,20	2.956,90	3.001,25	3.046,27	3.091,96	3.138,34	3.185,42	3.233,20	Une échelle barémique	
35	2.638,00	2.677,57	2.717,73	2.758,50	2.799,87	2.841,87	2.884,50	2.927,77	2.971,68	3.016,26	3.061,50	3.107,42	3.154,04	3.201,35	3.249,37	En cas d'absence d'une évaluation positive : continuation de la progression annuelle sur base de l'expérience dans le barème.	

Les échelons fixes

4 Carrières planes
(correspondant aux 4 classes de fonction)

(*) Ce schéma est illustratif et aucun droit ne peut en être dérivé. En cas de doute, le texte de la CCT prime.

Bijlage 2 - «Barematabel»: Illustratie van de vlakke loopbaan (*)

Barema-evolutie
op 1 mei

→ Periodieke stijging van een loonschaal naar de volgende

Ech/Bar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
0	2.215,45	2.248,68	2.282,41	2.316,65	2.351,40	2.386,67	2.422,47	2.458,81	2.495,69	2.533,12	2.571,12	2.609,69	2.648,83	2.688,56	2.728,89	2.769,83	2.811,37
1	2.226,53	2.259,93	2.293,82	2.328,23	2.363,15	2.398,60	2.434,58	2.471,10	2.508,17	2.545,79	2.583,98	2.622,74	2.662,08	2.702,01	2.742,54	2.783,88	2.825,25
2	2.237,66	2.271,22	2.305,29	2.339,87	2.374,95	2.410,60	2.446,75	2.483,46	2.520,71	2.558,52	2.596,90	2.635,85	2.675,39	2.715,52	2.756,25	2.797,03	2.838,88
3	2.248,85	2.282,58	2.316,82	2.351,57	2.386,85	2.422,65	2.458,99	2.495,87	2.533,31	2.571,31	2.609,88	2.649,03	2.688,72	2.728,94	2.769,70	2.810,98	2.852,79
4	2.260,09	2.293,99	2.328,40	2.363,33	2.398,78	2.434,76	2.471,28	2.508,35	2.545,98	2.584,17	2.622,93	2.662,27	2.702,20	2.742,72	2.783,88	2.825,25	2.866,86
5	2.271,39	2.305,46	2.340,05	2.375,15	2.410,77	2.446,94	2.483,64	2.520,89	2.558,71	2.597,09	2.636,04	2.675,58	2.715,72	2.756,45	2.797,80	2.839,98	2.882,79
6	2.282,75	2.316,99	2.351,75	2.387,02	2.422,83	2.459,17	2.496,06	2.533,50	2.571,50	2.610,07	2.649,22	2.688,96	2.729,30	2.770,24	2.811,79	2.853,98	2.896,86
7	2.294,16	2.328,58	2.363,50	2.398,96	2.434,94	2.471,47	2.508,54	2.546,17	2.584,36	2.623,12	2.662,47	2.702,41	2.742,94	2.784,09	2.825,85	2.868,25	2.911,69
8	2.305,63	2.340,22	2.375,32	2.410,95	2.447,12	2.483,82	2.521,08	2.558,90	2.597,28	2.636,24	2.675,79	2.715,94	2.756,69	2.798,01	2.839,98	2.882,79	2.926,25
9	2.317,16	2.351,92	2.387,20	2.423,01	2.459,35	2.496,24	2.533,69	2.571,69	2.610,27	2.649,42	2.689,16	2.729,49	2.770,41	2.811,91	2.854,18	2.897,25	2.940,88
10	2.328,75	2.363,68	2.399,13	2.435,12	2.471,65	2.508,72	2.546,35	2.584,55	2.623,32	2.662,67	2.702,61	2.743,15	2.784,31	2.826,08	2.868,47	2.911,41	2.955,59
11	2.340,39	2.375,50	2.411,13	2.447,30	2.484,01	2.521,27	2.559,09	2.597,47	2.636,43	2.675,98	2.716,12	2.756,89	2.798,31	2.840,43	2.883,43	2.927,50	2.972,72
12	2.352,09	2.387,38	2.423,19	2.459,53	2.496,43	2.533,87	2.571,88	2.610,46	2.649,62	2.689,36	2.729,69	2.770,61	2.812,12	2.854,31	2.897,25	2.940,88	2.985,22
13	2.364,74	2.400,22	2.436,24	2.472,81	2.509,94	2.547,64	2.585,92	2.624,80	2.664,36	2.704,61	2.745,55	2.787,18	2.829,50	2.872,61	2.916,51	2.961,21	3.006,81
14	2.377,44	2.413,16	2.449,44	2.486,28	2.523,68	2.561,64	2.600,16	2.639,25	2.678,92	2.719,27	2.760,31	2.802,04	2.844,46	2.887,58	2.931,41	2.976,05	3.021,50
15	2.390,19	2.426,06	2.462,54	2.499,64	2.537,36	2.575,69	2.614,74	2.654,51	2.694,99	2.736,20	2.778,13	2.820,79	2.864,18	2.908,29	2.953,13	2.998,81	3.045,34
16	2.402,90	2.438,92	2.475,64	2.512,98	2.550,94	2.589,52	2.628,74	2.668,61	2.709,14	2.750,34	2.792,21	2.834,75	2.877,96	2.921,85	2.966,43	3.011,81	3.058,10
17	2.415,57	2.451,74	2.488,61	2.526,10	2.564,22	2.602,98	2.642,40	2.682,58	2.723,43	2.764,96	2.807,27	2.850,27	2.893,96	2.938,35	2.983,45	3.029,26	3.075,88
18	2.428,20	2.464,52	2.501,64	2.539,48	2.577,94	2.616,94	2.656,59	2.696,90	2.737,89	2.779,57	2.821,94	2.865,00	2.908,75	2.953,20	2.998,35	3.044,21	3.090,88
19	2.440,80	2.477,26	2.514,84	2.552,64	2.590,67	2.628,94	2.667,46	2.706,24	2.745,28	2.785,58	2.826,14	2.867,96	2.909,96	2.952,15	2.994,54	3.037,13	3.080,02
20	2.453,37	2.490,98	2.528,84	2.566,96	2.605,34	2.644,00	2.683,04	2.722,46	2.762,16	2.802,15	2.842,43	2.883,00	2.923,87	2.964,95	3.006,24	3.047,74	3.089,55
21	2.465,90	2.503,66	2.541,78	2.580,26	2.619,01	2.658,04	2.697,36	2.736,97	2.776,88	2.817,09	2.857,50	2.898,11	2.938,92	2.979,94	3.021,27	3.062,82	3.104,58
22	2.478,40	2.516,32	2.554,60	2.593,24	2.632,25	2.671,54	2.711,12	2.750,99	2.791,16	2.831,53	2.872,10	2.912,87	2.953,84	2.995,02	3.036,41	3.078,01	3.119,82
23	2.490,87	2.528,94	2.567,46	2.606,34	2.645,58	2.685,18	2.725,06	2.765,23	2.805,60	2.846,17	2.886,94	2.927,91	2.969,08	3.010,35	3.051,82	3.093,50	3.135,39
24	2.503,30	2.541,52	2.580,24	2.619,36	2.658,84	2.698,68	2.738,89	2.779,37	2.819,14	2.859,20	2.899,46	2.939,92	2.980,58	3.021,45	3.062,53	3.103,82	3.145,32
25	2.515,70	2.554,06	2.592,94	2.632,26	2.671,94	2.712,08	2.752,59	2.793,38	2.834,45	2.875,80	2.917,43	2.959,35	3.001,56	3.043,97	3.086,58	3.129,39	3.172,40
26	2.528,07	2.566,58	2.605,64	2.645,16	2.685,04	2.725,28	2.765,89	2.806,78	2.847,95	2.889,40	2.931,13	2.973,15	3.015,46	3.057,97	3.100,68	3.143,59	3.186,70
27	2.540,40	2.579,06	2.618,28	2.657,96	2.698,00	2.738,40	2.779,16	2.820,28	2.861,67	2.903,34	2.945,28	2.987,50	3.029,91	3.072,61	3.115,60	3.158,88	3.202,45
28	2.552,70	2.591,52	2.630,94	2.670,96	2.711,38	2.752,19	2.793,30	2.834,71	2.876,42	2.918,43	2.960,74	3.003,35	3.046,26	3.089,37	3.132,68	3.176,19	3.219,90
29	2.565,00	2.604,06	2.643,74	2.683,96	2.724,54	2.765,48	2.806,78	2.848,35	2.890,19	2.932,30	2.974,70	3.017,40	3.060,40	3.103,71	3.147,32	3.191,33	3.235,54
30	2.577,27	2.616,58	2.656,54	2.697,16	2.738,34	2.779,88	2.821,79	2.863,97	2.906,43	2.949,17	2.992,20	3.035,52	3.079,13	3.122,94	3.167,05	3.211,36	3.255,97
31	2.589,50	2.629,06	2.669,34	2.710,36	2.751,94	2.793,88	2.836,18	2.878,75	2.921,59	2.964,70	3.008,10	3.051,79	3.095,78	3.139,97	3.184,36	3.228,95	3.273,74
32	2.601,70	2.641,42	2.682,34	2.723,56	2.765,00	2.806,78	2.848,89	2.891,33	2.934,11	2.977,23	3.020,68	3.064,46	3.108,57	3.152,91	3.197,56	3.242,41	3.287,56
33	2.613,87	2.653,74	2.694,84	2.736,16	2.777,70	2.819,48	2.861,50	2.903,85	2.946,54	2.989,57	3.032,94	3.076,65	3.120,70	3.165,00	3.209,55	3.254,35	3.299,40
34	2.626,00	2.666,02	2.707,34	2.748,96	2.790,88	2.833,00	2.875,44	2.918,20	2.961,29	3.004,71	3.048,47	3.092,58	3.136,94	3.181,65	3.226,71	3.271,52	3.316,58
35	2.638,10	2.678,26	2.719,74	2.761,56	2.803,72	2.846,14	2.888,82	2.931,85	2.975,23	3.018,96	3.063,04	3.107,47	3.152,25	3.197,38	3.242,75	3.288,46	3.334,40

Loopbaanstap, hier op trap 15 (vanaf positieve evaluatie). De jaarlijkse stijging op basis van ervaring valt samen met de periodieke stijging. De volgende loopbaanstap wordt niet uitgesteld (hier voorzien op vaste trap 23).

Een loonschaal

Indien geen positieve evaluatie: de jaarlijkse stijging in het barema op basis van ervaring wordt voortgezet.

Loopbaanstap, hier op vaste trap 13 (na een positieve evaluatie). De jaarlijkse stijging op basis van ervaring valt samen met de periodieke stijging.

De vaste trappen

4 Vlakke loopbanen
(in overeenstemming met de 4 functieklassen)

1.1

1.2

1.3

1.4

(*) Dit schema is ter illustratie en hieraan kunnen geen rechten worden ontleend. In geval van twijfel primeert de tekst van de CAO.

Annexe 3 – Fonctions nécessitant des compétences de maîtrise

Code DF	Titre de fonction	Linguistique	Permis C
3016	Agent d'Accueil	X	
3184	Agent d'entretien Tube de Surface		X
3135	Agent de Dépannage Voies et Lignes Aériennes		X
3126	Agent de Maintenance - Véhicules Spéciaux		X
3002	Agent de Maintenance et Montage - Aiguillages Tram		X
3137	Agent de Maintenance et Travaux - Aiguillages électromécaniques		X
3019	Agent de Maintenance et Travaux - Ferronnier/Soudeur		X
3138	Agent de Maintenance et Travaux - Lignes Aériennes		X
3020	Agent de Maintenance et Travaux - Maçon		X
3021	Agent de Maintenance et Travaux - Menuisier		X
3023	Agent de Maintenance et Travaux - Plombier		X
3139	Agent de Maintenance et Travaux - Poteaux et Attaches Murales		X
3136	Agent de Maintenance et Travaux - Signalisation Tram		X
3011	Agent de Maintenance et Travaux - Voies Tram		X
3081	Agent de Maintenance et Travaux électricité câbles HT et BT		X
3048	Agent de Transport Logistique		X
3085	Agent Force Intervention Signalétique		X
3006	Agent Marquage réseau		X
3053	Agent Metz	X	
3182	Agent Multimodal	X	
3185	Agent Multimodal Référent	X	
3039	Agent Transport et Intervention		X
3007	Agent Travaux Camion - Signalétique surface		X
3036	Chauffeur de Bus	X	
3035	Chauffeur Minibus	X	
3052	Conducteur de Métro	X	
3060	Conducteur de Tram	X	
3190	Conducteur Engins Spéciaux		X

Annexe 3 – Fonctions nécessitant des compétences de maîtrise

3037	Moniteur Accompagnement Bus (ACB)	X	
3174	Moniteur Conduite Bus / Tram	X	
3054	Moniteur Conduite Métro	X	
3014	Monteur de rail		X
3111	Patrouilleur - Brigade Canine	X	
3195	Patrouilleur - Sécurité Station	X	
3198	Patrouilleur – Sécurité/Contrôle	X	
3199	Patrouilleur – Temps réel	X	
3012	Soudeur Voies et appareils de voies		X

Biilage 3 – Functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald zijn

Code FO	Functietitel	Linguïstiek	Rijbewijs C
3053	Agent Metzoo	X	
3006	Agent Markering net		X
3138	Agent Onderhoud en Werken - Bovenleidingen		X
3081	Agent Onderhoud en Werken – Elektriciteit HS- en LS-kabels		X
3137	Agent Onderhoud en Werken – Elektromechanische wissels		X
3019	Agent Onderhoud en Werken – IJzersmid/Lasser		X
3023	Agent Onderhoud en Werken - Loodgieter		X
3020	Agent Onderhoud en Werken - Metselaar		X
3139	Agent Onderhoud en Werken - Palen en Muurhaken		X
3021	Agent Onderhoud en Werken - Schrijnwerker		X
3136	Agent Onderhoud en Werken - Signalisatie Tram		X
3011	Agent Onderhoud en Werken - Transporen		X
3085	Agent Signalisatie Interventieploeg		X
3039	Agent Transport en Interventie		X
3184	Agent voor het onderhoud bovengrondse tube		X
3007	Agent Werken Vrachtwagen - Signalisatie bovengronds net		X
3190	Bestuurder Speciale Voertuigen		X
3036	Buschauffeur	X	
3035	Chauffeur Minibus	X	
3135	Depannageagent Sporen en Bovenleidingen		X
3012	Lasser Sporen en Spoortoestellen		X
3048	Logistiek Transportagent		X
3052	Metrobestuurder	X	
3037	Monitor Begeleiding Bus (CAB)	X	
3182	Multimodale Medewerker	X	
3185	Multimodale Referentiemedewerker	X	
3002	Onderhouds- en Montageagent - Tramwissels		X
3126	Onderhoudsagent – Bijzondere Voertuigen		X

Bijlage 3 – Functies waarvoor beheersingscompetenties bepaald zijn

3016	Onthaalmedewerker		X	
3111	Patrouilleur - Hondenbrigade		X	
3199	Patrouilleur - Real Time (RTS)		X	
3195	Patrouilleur - Veiligheid Station		X	
3198	Patrouilleur - Veiligheid/Controle (ITS)		X	
3014	Railmonteur			X
3174	Rijmonitor Bus / Tram		X	
3054	Rijmonitor Metro		X	
3060	Trambestuurder		X	

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
RELATIVE A L'INTRODUCTION D'UN NOUVEAU SYSTEME DE REMUNERATION
POUR LE PERSONNEL AYANT LE STATUT D'OUVRIER**

**ANNEXE 4 – Impacts rémunérateurs en cas d'affectation définitive à une autre fonction
suite à une inaptitude médicale définitive**

1. Terminologie

Les termes repris dans la présente annexe ont la signification suivante :

- 1.1 Barèmes : il s'agit des barèmes A à Q constituant le Tableau des barèmes qui s'applique aux fonctions des classes 1.1 à 1.4 (fonctions d'ouvrier) et des barèmes Exxx et Cxxx qui s'appliquent aux fonctions des classes égales et supérieures à 4B (fonctions d'employé et de cadres).
- 1.2 Salaire barémique : correspond à la valeur de l'échelon dans le barème.
- 1.3 Rémunération mensuelle brute : est composé du salaire barémique et, le cas échéant, du « Supplément de maîtrise (fonctionnelle) », du « Supplément maintenance – (dépannage) – conducteur », du « Supplément metzo » et de « la Garantie carrière ».
- 1.4 « Complément de sauvegarde » : complément de rémunération qui s'ajoute au nouveau salaire barémique afin de garantir la dernière rémunération mensuelle brute. Il est considéré comme du salaire barémique et géré comme tel (indexation, 13^{ème} mois, assurance de groupe, etc.).

2. Principes de base

Les modalités dans la présente annexe sont établies sur base de la CCT du 7 mai 2018 relative à la réintégration en cas d'inaptitude médicale temporaire et définitive.

2.1. Adaptation de la classe de fonction

Si, suite à une inaptitude médicale définitive par rapport au travail convenu, le travailleur réintégré est affecté définitivement à une autre fonction ressortissant d'une classe inférieure ou supérieure, la classe de fonction est adaptée avec effet à la date de son affectation définitive.

2.2. Adaptation des éléments de rémunération

À la date de l'affectation définitive, le salaire barémique et, le cas échéant, le « Supplément de maîtrise fonctionnelle », le « Supplément de maîtrise », le « Supplément maintenance – (dépannage) – conducteur », le « Supplément metzo » sont adaptés à la nouvelle fonction (cf. art. 7.2 et 7.5. de la présente CCT).

2.3. Fin de la Garantie carrière

À la date de l'affectation définitive, la Garantie carrière est arrêtée définitivement conformément aux règles de la CCT du 10/05/2019 relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021 (cf. art. 8 de la présente CCT).

2.4. « Sauvegarde » de la dernière rémunération mensuelle brute (à temps plein)

Le niveau de la rémunération mensuelle brute atteint par le travailleur à la veille de l'affectation définitive à sa nouvelle fonction, sera garanti selon les modalités et sous réserve des conditions stipulées dans la présente annexe.

Le cas échéant, le travailleur bénéficiera d'un Complément de sauvegarde.

2.5. Changement de statut

Les ouvriers qui sont dans l'ancien statut passent dans le nouveau statut au moment où ils sont définitivement affectés à une nouvelle fonction d'employé s'ils n'ont pas réussi, à la veille de leur affectation définitive, l'examen linguistique organisé par le Selor.

3. Modalités spécifiques à la date d'affectation définitive

3.1. Détermination de la « dernière rémunération »

Le niveau de la dernière rémunération mensuelle brute (appelée « dernière rémunération ») correspond à la somme des valeurs (à temps plein), à la veille de l'affectation définitive à la nouvelle fonction, des éléments suivants :

- a) Le salaire barémique ;
- b) Le cas échéant, le Supplément de maîtrise fonctionnelle, le Supplément de maîtrise, le supplément maintenance – (dépannage) – conducteur, le Supplément metzo ;
- c) Le cas échéant, la Garantie carrière.

3.2. Détermination de la « nouvelle rémunération » en cas d'affectation définitive à une autre fonction d'ouvrier

a) Le salaire barémique

Conformément à l'article 7 de la présente CCT, le nouveau salaire barémique est déterminé comme suit :

- Pour les travailleurs affectés à une autre fonction d'ouvrier dans la même classe que leur fonction d'origine, le barème et l'échelon ne sont pas impactés par le changement de fonction. Le salaire barémique dans la nouvelle fonction est identique au salaire barémique qui aurait été d'application dans l'ancienne fonction.
- Pour les travailleurs affectés à une autre fonction d'ouvrier dans une autre classe, un glissement horizontal (à l'échelon) vers le barème lié à la nouvelle classe de fonction s'applique à la date de l'affectation définitive. Le nouveau salaire barémique correspondra à la valeur du même échelon dans le barème de la nouvelle fonction.

b) Le Supplément de maîtrise fonctionnelle, le Supplément de maîtrise, le Supplément maintenance – (dépannage) – conducteur, le Supplément metzo

À la date de l'affectation définitive, ces Suppléments sont adaptés à la nouvelle fonction (cf. art. 7.5 de la présente CCT).

c) La Garantie carrière

À la date de l'affectation définitive, la Garantie carrière est arrêtée (cf. point 2.3.).

d) Le Complément de sauvegarde

Dans le cas où, à la date de l'affectation définitive à la nouvelle fonction, la rémunération définie sur base des règles de la nouvelle fonction (appelée « nouvelle rémunération ») est inférieure à la « dernière rémunération », les modalités suivantes s'appliquent :

- Pour les travailleurs étant devenus médicalement inaptes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le Complément de sauvegarde correspondra, à la date de l'affectation définitive à la nouvelle fonction, à la différence entre la « dernière rémunération » et la « nouvelle rémunération ».
- Pour les travailleurs médicalement inaptes et ayant une ancienneté à la STIB⁽¹⁾ d'au moins 25 ans, le Complément de sauvegarde correspondra, à la date de l'affectation définitive à la nouvelle fonction, à la différence entre la « dernière rémunération » et la « nouvelle rémunération ».
- Pour les autres travailleurs médicalement inaptes (en dehors des 2 cas mentionnés ci-dessus), le Complément de sauvegarde correspondra, à la date de l'affectation définitive à la nouvelle fonction :
 - Si la « dernière rémunération » est supérieure ou égale au dernier échelon du dernier barème d'une (1) classe de fonction supérieure :
à la différence entre le dernier échelon du dernier barème d'une (1) classe de fonction supérieure et la « nouvelle rémunération » ;
 - Si la « dernière rémunération » est inférieure au dernier échelon du dernier barème d'une (1) classe de fonction supérieure :
à la différence entre la « dernière rémunération » et la « nouvelle rémunération ».

⁽¹⁾ Dans le cadre de la présente annexe à la CCT, l'ancienneté à la STIB correspond au nombre d'années de service dans la société et se calcule à la veille de l'affectation définitive et ce à partir de la 1^{ère} date d'entrée en service. Dans le cas d'une fin de contrat de travail suivie par la conclusion d'un nouveau contrat de travail et une nouvelle date d'entrée en service, la(les différentes) période(s) d'interruption(s) entre les contrats de travail n'est (ne sont) pas prise(s) en compte.

3.3. Détermination de la « nouvelle rémunération » en cas d'affectation définitive à une fonction d'employé

La rémunération garantie, c'est-à-dire la somme du dernier salaire barémique, des Suppléments et de la Garantie carrière est positionnée dans le barème lié à la nouvelle classe de fonction.

Le nouveau salaire barémique correspondra à la valeur de l'échelon d'accrochage.

La Garantie carrière est arrêtée (cf. point 2.3.).

4. Ancienneté barémique – Evolution barémique

4.1. L'ancienneté barémique du travailleur est déterminée par l'échelon d'accrochage lié à la nouvelle fonction.

4.2. a) Pour les travailleurs affectés définitivement à une fonction de classe 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.4, l'évolution barémique continue à avoir lieu au 1^{er} mai conformément à l'article 6 de la présente CCT.

4.2. b) Pour les travailleurs affectés définitivement à une fonction de classe 4B ou supérieure, l'évolution barémique aura lieu conformément à la CCT du 18 avril 2005 relative aux carrières des employés et du personnel de cadre entrés en service à partir du 1^{er} octobre 2003.

5. Autres éléments (hors rémunération mensuelle brute)

Dès l'affectation définitive à la nouvelle fonction, le droit aux autres éléments (rémunératoires ou non) est défini selon les modalités applicables dans et pour cette nouvelle fonction. Le travailleur ne pourra dès lors plus prétendre à aucun autre élément rémunérateur ou non-rémunérateur lié spécifiquement à son ancienne fonction.

Sont entendus par « autres éléments rémunératoires » (liste d'exemples non-limitative) :

- les avantages et primes liés à la fonction (p.ex. la prime de brigade canine) ;
- les avantages et primes liés à la situation statutaire ou personnelle (p.ex. l'assurance-groupe).

6. Evolution de la rémunération brute après l'affectation définitive à la nouvelle fonction

En cas d'affectation à une fonction de classe 1.1, 1.2, 1.3 ou 1.4 :

- la rémunération mensuelle brute (« nouvelle rémunération ») évolue sur base des modalités générales de la présente CCT (cf. chapitres II, IV, VIII).
- Toute évolution de la « nouvelle rémunération » dans la même fonction non liée à une indexation ou à un changement du temps de travail, entraînera une réduction du Complément de sauvegarde de la même valeur.
- Le complément de sauvegarde n'est plus d'application dès que celui-ci atteint la valeur 0 car cela signifie que la « nouvelle rémunération » dépasse la « dernière rémunération ».

En cas d'affectation à une fonction de classe 4B ou supérieure, les modalités conventionnelles relatives aux Employés ou Cadres s'appliqueront.

7. Nouvelle affectation dans le même contexte (trajet de réintégration)

Au cas où une nouvelle affectation a lieu, et ce toujours dans le contexte initial du trajet de réintégration, le positionnement dans le barème de la nouvelle fonction se fera en tenant compte du niveau de la rémunération mensuelle brute à la veille de la première affectation et selon les modalités décrites dans la présente annexe à la CCT.

8. Exemples

(basés sur les barèmes, primes, allocations, ... tels qu'en vigueur le 10/05/2019, date de la signature de la CCT relative à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier dont cette annexe fait partie)

- 1) Situation avant nouvelle affectation: Fonction de Patrouilleur (classe 1.4) avec Supplément de maîtrise
Nouvelle fonction : Agent Multimodal (classe 1.3)

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème K003 échelon 19	€ 2.826,69
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 100,00	Supplément de maîtrise	€ 100,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	P/A (le cas échéant, intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 173,45
	€ 3.100,14		€ 3.100,14

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+1	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème K003 échelon 20	€ 2.840,82
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 100,00	Supplément de maîtrise	€ 100,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	P/A (le cas échéant, intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 159,32
	€ 3.100,14		€ 3.100,14

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+4	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème L003 échelon 23	€ 2.926,90
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 100,00	Supplément de maîtrise	€ 200,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	P/A (le cas échéant, intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 0,00
	€ 3.100,14		€ 3.126,90

- 2) Situation avant nouvelle affectation : **Fonction de Patrouilleur (classe 1.4) sans Supplément de maîtrise**
Nouvelle fonction : **Agent Multimodal (classe 1.3)**

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème K003 échelon 19	€ 2.826,69
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 0,00	Supplément de maîtrise	€ 0,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 50,00	<i>Plus d'application (intégrée dans le Complément de sauvegarde)</i>	
		Complément de sauvegarde	€ 223,45
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+1	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème K003 échelon 20	€ 2.840,82
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 0,00	Supplément de maîtrise	€ 0,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 50,00	<i>P/A (le cas échéant, intégrée dans le Complément de sauvegarde)</i>	
		Complément de sauvegarde	€ 209,32
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+2	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème O004 échelon 19	€ 3.000,14	Barème K003 échelon 21	€ 2.855,02
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 0,00	Supplément de maîtrise	€ 100,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 50,00	<i>P/A (le cas échéant, intégrée dans le Complément de sauvegarde)</i>	
		Complément de sauvegarde	€ 95,12
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

- 3) Situation avant nouvelle affectation : Fonction d'Agent de maintenance et dépannage + conduite (classe 1.4) avec Supplément de maîtrise
Ancienneté STIB ≥ 25 ans ou inaptitude suite à un accident du travail / maladie professionnelle
Nouvelle fonction: Agent d'Accueil (classe 1.2)
La limitation au maximum des barèmes de la classe 1.3 (= 3.107,42 €) ne s'applique pas

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème Q004 échelon 26	€ 3.200,64	Barème I002 échelon 26	€ 2.841,24
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 200,00	Supplément de maîtrise	€ 120,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 128,03	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	Plus d'application (intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 567,43
	€ 3.528,67		€ 3.528,67

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+1	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème Q004 échelon 26	€ 3.200,64	Barème I002 échelon 27	€ 2.855,45
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 200,00	Supplément de maîtrise	€ 120,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 128,03	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	Plus d'application (intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 553,22
	€ 3.528,67		€ 3.528,67

- 4) Situation avant nouvelle affectation : Fonction d'Agent de maintenance et dépannage + conduite (classe 1.4) avec Supplément de maîtrise
Ancienneté STIB < 25 ans et inaptitude non due à un accident du travail / maladie professionnelle
Nouvelle fonction: Agent d'Accueil (classe 1.2)
La limitation au maximum des barèmes de la classe 1.3 (= 3.107,42 €) s'applique

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème Q004 échelon 26	€ 3.200,64	Barème I002 échelon 26	€ 2.841,24
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 200,00	Supplément de maîtrise	€ 120,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 128,03	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	Plus d'application (intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 146,18
	€ 3.528,67		€ 3.107,42

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X+1	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème Q004 échelon 26	€ 3.200,64	Barème I002 échelon 27	€ 2.855,45
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 200,00	Supplément de maîtrise	€ 120,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 128,03	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 0,00	Plus d'application (intégrée dans le Complément de sauvegarde)	
		Complément de sauvegarde	€ 131,97
	€ 3.528,67		€ 3.107,42

- 5) Situation avant nouvelle affectation : Fonction de Patrouilleur (classe 1.4) avec Supplément de maîtrise fonctionnelle
Nouvelle fonction : Agent de vente kiosk (Employé classe 4B)

Rémunération mensuelle brute à la veille de l'affectation - année X		Rémunération mensuelle brute à la date de l'affectation - année X	
Salaire barémique :		Salaire barémique :	
Barème Q004 échelon 20	€ 3.015,14	Barème E0410 échelon 19	€ 3.106,85
Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 30,00	Supplément de maîtrise fonctionnelle	€ 0,00
Supplément de maîtrise	€ 0,00	Supplément de maîtrise	€ 0,00
Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00	Supplément maintenance - (dépannage) - conducteur	€ 0,00
Garantie carrière	€ 50,00	Garantie carrière plus d'application (intégrée dans le salaire barémique)	
	€ 3.095,14		€ 3.106,85

9. Nouvelle affectation en dehors du contexte initial (trajet de réintégration)

- 9.1. Les présentes règles conventionnelles ne s'appliquent pas aux changements de fonction, pour quelque raison que ce soit, en dehors du contexte initial du trajet de réintégration.
- 9.2. Si le travailleur bénéficie d'un Complément de sauvegarde tel que visé par le point 3.2.d) et accède à une autre fonction dont la « nouvelle rémunération » au moment de l'entrée dans la fonction est inférieure à sa « dernière rémunération » (contexte du trajet de réintégration), il continuera à bénéficier du Complément de sauvegarde.
- Néanmoins, la valeur du Complément de Sauvegarde diminue en fonction de l'augmentation du salaire barémique ainsi qu'en cas d'augmentation ou de nouvel octroi d'un Supplément de maîtrise, d'un Supplément de maîtrise fonctionnel, d'un Supplément maintenance – (dépannage) – conducteur et d'un Supplément metzo.
- 9.3. Au cas où le travailleur bénéficiant d'un Complément de sauvegarde tel que visé par le point 3.2.d) accéderait à une autre fonction dont la « nouvelle rémunération » au moment de l'entrée dans la fonction est supérieure ou égale à sa « dernière rémunération » (contexte du trajet de réintégration), les modalités de Sauvegarde ne s'appliqueront plus.
- 9.4. La Garantie carrière ayant été intégrée, le cas échéant, dans le Complément de sauvegarde, celle-ci ne s'applique plus (cf. art. 12 de la CCT relative aux mesures de transition dans le cadre de l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel ayant le statut d'ouvrier et qui est entré en service avant le 01/05/2021).

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
MET BETREKKING TOT DE INVOERING VAN EEN NIEUW BEZOLDIGINGSSYSTEEM
VOOR HET PERSONEEL MET ARBEIDERSSTATUUT**

**BIJLAGE 4 – Loonimpact in geval van definitieve aanstelling in een andere functie
als gevolg van een definitieve medische ongeschiktheid**

1. Terminologie

In de onderhavige bijlage hebben de onderstaande termen de volgende betekenis:

- 1.1 **Barema's**: het betreft de barema's A tot Q die samen de Barematabel vormen die van toepassing is op de functies in de klassen 1.1 tot 1.4 (arbeidersfuncties) en de barema's Exxx en Cxxx die van toepassing zijn op de functies in de klassen gelijk aan en hoger dan 4B (bediende- en kaderfuncties).
- 1.2 **Baremaloon**: stemt overeen met de waarde van de trap in het barema.
- 1.3 **Maandelijks brutobezoldiging**: bestaat uit het maandelijks baremaloon en, in voorkomend geval, het «(Functioneel) Beheersingssupplement», het «Supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder», het «Supplement metzo» en de «Loopbaangarantie».
- 1.4 **«Waarborgcomplement»**: looncomplement dat bovenop het nieuwe baremaloon komt om de laatste maandelijks brutobezoldiging te garanderen. Deze toeslag wordt beschouwd als baremaloon en als zodanig beheerd (indexering, 13^{de} maand, groepsverzekering, enz.).

2. Basisprincipes

De modaliteiten in de onderhavige bijlage worden opgemaakt op basis van de CAO van 7 mei 2018 met betrekking tot de re-integratie in geval van tijdelijke en definitieve medische ongeschiktheid.

2.1. Aanpassing van de functieklasse

Als de gere-integreerde werknemer, als gevolg van definitieve medische ongeschiktheid met betrekking tot het overeengekomen werk, definitief aangesteld wordt in een andere functie die behoort tot een lagere of hogere klasse, wordt de functieklasse aangepast met ingang van de datum van zijn definitieve aanstelling.

2.2. Aanpassing van de bezoldigingselementen

Op de datum van de definitieve aanstelling, wordt het baremaloon en, in voorkomend geval, het «Functioneel beheersingssupplement», het «Beheersingssupplement», het «Supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder», «Supplement metzo» aangepast aan de nieuwe functie (cf. art. 7.2 en 7.5 van de onderhavige CAO).

2.3. Einde van de Loopbaangarantie

Op de datum van de definitieve aanstelling, wordt de Loopbaangarantie definitief stopgezet in overeenstemming met de regels van de CAO van 10/05/2019 met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021 (cf. art. 8 van de onderhavige CAO).

2.4. «Waarborg» van de laatste maandelijks brutobezoldiging (voltijdse uitoefening)

Het niveau van de maandelijks brutobezoldiging dat door de werknemer bereikt werd op de dag vóór de definitieve aanstelling in zijn nieuwe functie zal gegarandeerd worden volgens de modaliteiten en onder voorbehoud van de voorwaarden die bepaald zijn in de onderhavige bijlage.

In voorkomend geval geniet de werknemer een Waarborgcomplement.

2.5. Verandering van statuut

De arbeiders die het oude statuut hebben gaan over naar het nieuwe statuut op het moment waarop ze definitief aangesteld worden in een nieuwe bediendefunctie als ze op de dag vóór hun definitieve aanstelling niet geslaagd zijn voor het taalexamen dat door Selor georganiseerd wordt.

3. Specifieke modaliteiten op de datum van de definitieve aanstelling

3.1. Bepaling van de «laatste bezoldiging»

Het niveau van de laatste maandelijks brutobezoldiging («laatste bezoldiging» genoemd) stemt overeen met de som van de waarden (voltijdse uitoefening), op de dag vóór de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, van de volgende elementen:

- a) Het baremaloon;
- b) In voorkomend geval, het functioneel beheersingssupplement, het beheersingssupplement, het Supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder, het Supplement metzo;
- c) In voorkomend geval, de Loopbaangarantie.

3.2. Bepaling van de «nieuwe bezoldiging» in geval van definitieve aanstelling in een andere arbeidersfunctie

a) Baremaloon

In overeenstemming met artikel 7 van de onderhavige CAO, wordt het nieuwe baremaloon als volgt bepaald:

- Voor de werknemers die aangesteld worden in een andere arbeidersfunctie in dezelfde klasse als hun oorspronkelijke functie: het barema en de trap ondervinden geen impact van de functieverandering. Het baremaloon in de nieuwe functie is identiek aan het baremaloon dat van toepassing zou geweest zijn in de oude functie.
- Voor de werknemers die aangesteld worden in een andere arbeidersfunctie in een andere klasse: er wordt een horizontale verschuiving (op de trap) naar het barema dat verbonden is aan de nieuwe functieklasse toegepast op de datum van de definitieve aanstelling. Het nieuwe baremaloon stemt overeen met de waarde van dezelfde trap in het barema van de nieuwe functie.

b) Functioneel beheersingssupplement, Beheersingssupplement, Supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder, Supplement metzo

Op de datum van de definitieve aanstelling, worden deze Supplementen aangepast aan de nieuwe functie (cf. art. 7.5 van de onderhavige CAO).

c) Loopbaangarantie

Op de datum van de definitieve aanstelling, wordt de Loopbaangarantie stopgezet (cf. punt 2.3.).

d) Waarborgcomplement

Als de bezoldiging die bepaald werd op basis van de regels van de nieuwe functie («nieuwe bezoldiging» genoemd) op de datum van de definitieve aanstelling in de nieuwe functie lager is dan de «laatste bezoldiging», dan zijn de volgende modaliteiten van toepassing:

- Voor de werknemers die medisch ongeschikt geworden zijn als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte: het Waarborgcomplement stemt, op de datum van de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, overeen met het verschil tussen de «laatste bezoldiging» en de «nieuwe bezoldiging».
- Voor de medisch ongeschikte werknemers met een MIVB-anciënniteit (*) van ten minste 25 jaar: het Waarborgcomplement stemt, op de datum van de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, overeen met het verschil tussen de «laatste bezoldiging» en de «nieuwe bezoldiging».
- Voor de andere medisch ongeschikte werknemers (buiten de twee hierboven vermelde gevallen): het Waarborgcomplement stemt, op de datum van de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, overeen met:
 - Als de «laatste bezoldiging» hoger is dan of gelijk is aan de laatste trap van het laatste barema van een (1) hogere functieklass: het verschil tussen de laatste trap van het laatste barema van een (1) hogere functieklass en de «nieuwe bezoldiging»,
 - als de «laatste bezoldiging» lager is dan de laatste trap van het laatste barema van een (1) hogere functieklass: het verschil tussen de «laatste bezoldiging» en de «nieuwe bezoldiging».

(*) In het kader van de onderhavige bijlage bij de CAO, stemt de MIVB-anciënniteit overeen met het aantal dienstjaren in de maatschappij en wordt deze berekend op de dag vóór de definitieve aanstelling en dit vanaf de 1^{ste} datum van indiensttreding. In geval van een beëindiging van arbeidsovereenkomst gevolgd door de afsluiting van een nieuwe arbeidsovereenkomst en een nieuwe datum van indiensttreding, wordt (worden) de (verschillende) periode(s) van onderbreking tussen de arbeidsovereenkomsten niet in aanmerking genomen.

3.3. Bepaling van de «nieuwe bezoldiging» in geval van definitieve aanstelling in een bediendefunctie

De gegarandeerde bezoldiging, dat wil zeggen de som van het laatste baremaloon, de Supplementen en de loopbaangarantie, wordt gepositioneerd in het barema dat verbonden is aan de nieuwe functieklass.

Het nieuwe baremaloon stemt overeen met de waarde van de trap waarop de gegarandeerde bezoldiging wordt gepositioneerd.

De Loopbaangarantie wordt stopgezet (cf. punt 2.3.).

4. Barema-anciënniteit – Barema-evolutie

De barema-anciënniteit van de werknemer wordt bepaald door de positioneringstrap in het barema dat verbonden is aan de nieuwe functie.

Voor de werknemers die definitief aangesteld worden in een functie van klasse 1.1, 1.2, 1.3 of 1.4, blijft de barema-evolutie plaatsvinden op 1 mei in overeenstemming met artikel 6 van de onderhavige CAO.

Voor de werknemers die definitief aangesteld worden in een functie van klasse 4B of hoger, zal de barema-evolutie plaatsvinden in overeenstemming met de CAO van 18 april 2005 met betrekking tot de loopbanen van het bediende- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

5. Andere elementen (buiten de maandelijkse brutobezoldiging)

Vanaf de definitieve aanstelling in de nieuwe functie, wordt het recht op de andere elementen (al dan niet loonelementen) bepaald volgens de modaliteiten van toepassing in en voor deze nieuwe functie. De werknemer kan vanaf dan derhalve geen aanspraak meer maken op andere loonelementen of niet-loonelementen die specifiek verbonden zijn aan zijn oude functie.

Worden bedoeld met «andere loonelementen» (niet-limitatieve lijst van voorbeelden):

- de voordelen en premies verbonden aan de functie (vb. de hondenbrigadepremie)
- de voordelen en premies verbonden aan de statutaire of persoonlijke situatie (vb. de groepsverzekering).

6. Evolutie van de brutobezoldiging na de definitieve aanstelling in de nieuwe functie

In geval van aanstelling in een functie van klasse 1.1, 1.2, 1.3 of 1.4:

- De maandelijkse brutobezoldiging («nieuwe bezoldiging») evolueert op basis van de algemene modaliteiten van de onderhavige CAO (cf. hoofdstukken II, IV, VIII).
- Elke evolutie van de «nieuwe bezoldiging» in dezelfde functie die niet verbonden is aan een indexering of een verandering van de arbeidstijd zal leiden tot een vermindering van het Waarborgcomplement met dezelfde waarde.
- Het Waarborgcomplement is niet meer van toepassing zodra deze de waarde 0 bereikt omdat dit betekent dat de «nieuwe bezoldiging» meer bedraagt dan de «laatste bezoldiging».

In geval van aanstelling in een functie van klasse 4B of hoger, zijn de conventionele modaliteiten met betrekking tot de Bedienden of Kaderleden van toepassing.

7. Nieuwe aanstelling in dezelfde context (re-integratietraject)

Als er een nieuwe definitieve aanstelling plaatsvindt, en dit nog steeds in de oorspronkelijke context van het re-integratietraject, gebeurt de positionering in het barema van de nieuwe functie met inachtneming van het niveau van de maandelijkse brutobezoldiging op de dag voor de eerste aanstelling en volgens de modaliteiten die omschreven zijn in de onderhavige bijlage bij de CAO.

8. Voorbeelden

(gebaseerd op de barema's, premies, toelagen, ... zoals van kracht op 10/05/2019, datum van ondertekening van de CAO met betrekking tot de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut waarvan deze bijlage deel uitmaakt)

- 1) Situatie vóór nieuwe aanstelling: Functie van Patrouilleur (klasse 1.4) met Beheersingssupplement
Nieuwe functie: Multimodale medewerker (klasse 1.3)

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X	
Baremaloan: Barema 0004 trap 19	€ 3.000,14	Baremaloan: Barema K003 trap 19	€ 2.826,69
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 100,00	Beheersingssupplement	€ 100,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	N.v.t. (in voorkomend geval, opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)	
		Waarborgcomplement	€ 173,45
	€ 3.100,14		€ 3.100,14

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+1	
Baremaloan: Barema 0004 trap 19	€ 3.000,14	Baremaloan: Barema K003 trap 20	€ 2.840,82
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 100,00	Beheersingssupplement	€ 100,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	N.v.t. (in voorkomend geval, opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)	
		Waarborgcomplement	€ 159,32
	€ 3.100,14		€ 3.100,14

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+4	
Baremaloan: Barema 0004 trap 19	€ 3.000,14	Baremaloan: Barema L003 trap 23	€ 2.926,90
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 100,00	Beheersingssupplement	€ 200,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	N.v.t. (in voorkomend geval, opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)	
		Waarborgcomplement	€ 0,00
	€ 3.100,14		€ 3.126,90

- 2) Situatie vóór nieuwe aanstelling:
Nieuwe functie:

Functie van Patrouilleur (klasse 1.4) zonder Beheersingssupplement
Multimodale medewerker (klasse 1.3)

Maandelijke brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijke brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema O004 trap 19	€ 3.000,14	Barema K003 trap 19	€ 2.826,69
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 0,00	Beheersingssupplement	€ 0,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 50,00	<i>Niet meer van toepassing (opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 223,45
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

Maandelijke brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijke brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+1	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema O004 trap 19	€ 3.000,14	Barema K003 trap 20	€ 2.840,82
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 0,00	Beheersingssupplement	€ 0,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 50,00	<i>N.v.t. (in voorkomend geval, opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 209,32
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

Maandelijke brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijke brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+2	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema O004 trap 19	€ 3.000,14	Barema K003 trap 21	€ 2.855,02
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 0,00	Beheersingssupplement	€ 100,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 50,00	<i>N.v.t. (in voorkomend geval, opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 95,12
	€ 3.050,14		€ 3.050,14

3) Situatie vóór nieuwe aanstelling:

Nieuwe functie:

Functie van Agent onderhoud en depannage + bestuurder (klasse 1.4) met Beheersingssupplement MIVB-anciënniteit ≥ 25 jaar of ongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval / beroepsziekte Onthaalmedewerker (klasse 1.2)
De beperking tot het maximum van de barema's van klasse 1.3 (= € 3.107,42) is niet van toepassing

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema Q004 trap 26	€ 3.200,64	Barema I002 trap 26	€ 2.841,24
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 200,00	Beheersingssupplement	€ 120,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 128,03	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	<i>Niet meer van toepassing (opgenomen in de Vrijwaringstoelag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 567,43
	€ 3.528,67		€ 3.528,67

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+1	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema Q004 trap 26	€ 3.200,64	Barema I002 trap 27	€ 2.855,45
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 200,00	Beheersingssupplement	€ 120,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 128,03	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	<i>Niet meer van toepassing (opgenomen in de Vrijwaringstoelag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 553,22
	€ 3.528,67		€ 3.528,67

4) Situatie vóór nieuwe aanstelling:

Nieuwe functie:

Functie van Agent onderhoud en depannage + bestuurder (klasse 1.4) met Beheersingssupplement MIVB-anciënniteit < 25 jaar en ongeschiktheid niet te wijten aan een arbeidsongeval / beroepsziekte Onthaalmedewerker (klasse 1.2)
De beperking tot het maximum van de barema's van klasse 1.3 (= € 3.107,42 €) is van toepassing

Maandelijkse brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijkse brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X	
Baremaloon:		Baremaloon:	
Barema Q004 trap 26	€ 3.200,64	Barema I002 trap 26	€ 2.841,24
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 200,00	Beheersingssupplement	€ 120,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 128,03	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	<i>Niet meer van toepassing (opgenomen in de Vrijwaringstoelag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 146,18
	€ 3.528,67		€ 3.107,42

Maandelijke brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijke brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X+1	
Baremaloon:	€ 3.200,64	Baremaloon:	€ 2.855,45
Barema Q004 trap 26		Barema I002 trap 27	
Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 200,00	Beheersingssupplement	€ 120,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 128,03	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 0,00	<i>Niet meer van toepassing (opgenomen in de Vrijwaringstoeslag)</i>	
		Waarborgcomplement	€ 131,97
	€ 3.528,67		€ 3.107,42

- 5) **Situatie vóór nieuwe aanstelling:** Functie van Patrouilleur (klasse 1.4) met Functioneel beheersingssupplement
Nieuwe functie: Kiosk-verkoopagent (Bediende klasse 4B)

Maandelijke brutobezoldiging op de dag vóór de aanstelling - jaar X		Maandelijke brutobezoldiging op de datum van de aanstelling - jaar X	
Baremaloon:	€ 3.015,14	Baremaloon:	€ 3.106,85
Barema O004 trap 20		Barema E0410 trap 19	
Functioneel beheersingssupplement	€ 30,00	Functioneel beheersingssupplement	€ 0,00
Beheersingssupplement	€ 0,00	Beheersingssupplement	€ 0,00
Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00	Supplement onderhoud - (depannage) - bestuurder	€ 0,00
Loopbaangarantie	€ 50,00	<i>Loopbaangarantie niet meer van toepassing (opgenomen in het baremaloon)</i>	
	€ 3.095,14		€ 3.106,85

9. **Nieuwe aanstelling buiten de oorspronkelijke context (re-integratietraject)**

- 9.1. De onderhavige conventionele regels zijn niet van toepassing op de veranderingen van functie, om welke reden dan ook, buiten de oorspronkelijke context van het re-integratietraject.
- 9.2. Als de werknemer een Waarborgcomplement geniet zoals bedoeld in artikel 3.2.d) en zou overgaan naar een andere functie waarvan de «nieuwe bezoldiging» op het moment waarop de functie opgenomen wordt lager is dan zijn «laatste bezoldiging» (context van het re-integratietraject), zal hij het Waarborgcomplement blijven genieten.
- De waarde van het Waarborgcomplement vermindert evenwel naargelang de verhoging van het baremaloon alsook in geval van verhoging of nieuwe toekenning van een Beheersingssupplement, een Functioneel beheersingssupplement, een Supplement onderhoud – (depannage) – bestuurder en een Supplement metzo.
- 9.3. Als de werknemer een Waarborgcomplement geniet zoals bedoeld in artikel 3.2.d) en zou overgaan naar een andere functie waarvan de «nieuwe bezoldiging» op het moment waarop de functie opgenomen wordt hoger is dan of gelijk is aan zijn «laatste bezoldiging» (context van het re-integratietraject), dan zullen de Waarborgmodaliteiten niet meer van toepassing zijn.
- 9.4. Aangezien de Loopbaangarantie, in voorkomend geval, opgenomen werd in het Waarborgcomplement, is deze niet meer van toepassing (cf. art. 12 van de CAO met betrekking tot de overgangsmaatregelen in het kader van de invoering van een nieuw bezoldigingssysteem voor het personeel met arbeidersstatuut dat in dienst getreden is vóór 01/05/2021).