

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

Collectieve arbeidsovereenkomst 2011-2012 voor de personeelsleden van de Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

wordt tijdens de zitting van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van 29 juni 2011 volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de VVM-De Lijn en alle loon- en weddetrekkenden van De Lijn.

1. In uitvoering van het KB van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, par. 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (BS 1 april 2011) worden

vanaf 1 januari 2012 voor de actieve personeelsleden de lonen en de wedden verhoogd met 0,3 %.

Voor de vroegere stelsels van aanvullende toelagen aan het wettelijk pensioen, overeenkomstig de "verworven rechten" zal de bruto toelage verhoogd worden met 0,3 % vanaf 1 januari 2012.

2. Het personeelslid dat **tenminste 1 km** met de fiets aflegt voor de woon-werkverplaatsing (enkele rit) ontvangt een **fietsvergoeding** vanaf 1 juli 2011.

De minimumgrens van het afgelegde traject met de fiets voor woonst-werkverkeer wordt aldus verlaagd tot 1 km en dit vanaf 1 juli 2011.

De werkgever en de vakorganisaties engageren zich om in het kader van de mobiliteitsproblematiek van het eigen personeel, de combinatie arbeid-gezin als element van het diversiteitsbeleid, de geografische decentrale structuur van De Lijn en de context van De Lijn als aantrekkelijke werkgever, mogelijkheden uit te werken binnen de contouren van een mobiliteitsplan en mogelijke nieuwe werkvormen.

3. **De vergoeding ontstentenis openbaar vervoer** wordt met ingangsdatum van 1 januari 2012 toegekend aan:

- de chauffeurs,
- de loontrekkenden zonder rijprestaties en de weddetrekkenden indien de opgelegde dienst aanvangt voor 7 u 's morgens of eindigt na 18 u 's avonds.

De voorwaarde dat er geen gepast openbaar vervoer beschikbaar is, vervalt aldus.

De toepassing van de nieuwe voorwaarden kan niet tot gevolg hebben dat personeelsleden die vandaag ontstentenis openbaar vervoer genieten, de toekenning van ontstentenis openbaar vervoer zouden verliezen, voor zover hun feitelijke situatie die aanleiding geeft tot de toekenning ongewijzigd blijft.

De vergoeding ontstentenis openbaar vervoer wordt vereenvoudigd en gebaseerd op het huidige maandbedrag, omgezet naar een dagbedrag op basis van het gemiddeld aantal arbeidsdagen per maand.

De tussenkomst in de verplaatsingskosten gebeurt volgens onderstaande modaliteiten:

- de reële afstand woon- werkverkeer mag volledig in rekening worden gebracht, met dien verstande dat deze minstens 5 kilometer moet bedragen. De bestaande maximumgrens van 25 km wordt opgeheven.
- onder de voormelde afstand woon-werkverkeer wordt verstaan 'de normaal kortst te berijden weg', waarbij, zowel bij het bepalen van de minimumgrens van 5 km, als boven de 5 km, volgende afrondingen in acht worden genomen
 - het kilometergedeelte kleiner dan 500 m wordt weggelaten
 - het kilometergedeelte gelijk aan of groter dan 500 meter wordt afgerond naar de hogere kilometer;
- de afstand woon-werkverkeer wordt bepaald aan de hand van volgende routeplanner: *te bepalen door de syndicale organisaties.*

Voor de dagen dat men de fiets neemt en aanspraak kan maken op de fietsvergoeding, kan men geen aanspraak maken op de vergoeding voor ontstentenis openbaar vervoer. Cumulatie is niet mogelijk.

4. Het bericht '**Borstvoedingspauzes**' (ref. 951/561.08/GS02J32) wordt aangevuld met onderstaande clausule.

"Ook voor bus- en tramchauffeurs is de borstvoedingspauze een recht.

Indien deze pauzes niet kunnen georganiseerd worden in haar eigen werkplanning, heeft zij recht op een aangepaste dienst, waarin deze pauzes wel kunnen voorzien worden.

De dienst zal toegewezen worden in functie van de dienstonoedwendigheden, en het moment van de pauzes in onderlinge afspraak."

Voor het opnemen van **borstvoedingsverlof** kan binnen de huidige personeelsreglementering voor het loon- en weddetrekkend personeel van de V.V.M. gebruik worden gemaakt van een thematische vorm van tijdskrediet, m.n. het ouderschapsverlof, het wettelijk geregelde systeem van tijdskrediet, of verlof zonder bezoldiging 'om zich aan zijn eigen kinderen te wijden' overeenkomstig punt 17.1. van het basisreglement voor het loon- en weddetrekkend personeel (max. 4 jaar of 6 jaar voor mindervalide kinderen).

De uitoefening van deze stelsels gebeurt met inachtnaam van de wettelijke of reglementair vastgelegde toekenningen –en toepassingsmodaliteiten.

5. De opleidingstrajecten voor elke functiehouders binnen De Lijn zullen verder uitgewerkt worden, dit binnen de contouren van het strategisch project 'Lijnacademie' waaraan momenteel wordt gewerkt.

Elke **chauffeur** krijgt een **basisopleiding** van gemiddeld zes à acht weken. Deze basisopleiding wordt uitgebreid met een tweedaagse over de gedragsmatige competenties.

Elke chauffeur krijgt gemiddeld één dag per jaar **voortgezette opleiding** in het kader van de wettelijke reglementering rond vakbekwaamheid.

Diverse **bijkomende opleidingen** worden gegeven in functie van de noodwendigheden: gelede bus, opfrissing wegcode en/of tarieven, belbus, tram, hybride bus,...

De voorbije jaren is het aanbod van **technische opleidingen** aanzienlijk toegenomen.

Deze evolutie zal verdergezet worden in functie van de nieuwe organisatie met bijhorende functies die momenteel voorbereid wordt.

Via **opleidingstrajecten** zullen de **vaktechnische competenties** ontwikkeld worden zodat elk personeelslid maximaal het ontwikkelingstraject in zijn technische expertise kan doorlopen.

De directie verwijst naar het **Plan 'Herwaardering technische diensten'**.

Ook voor de **weddetrekkende personeelsleden** heeft De Lijn als doelstelling om haar opleidingsbeleid verder te professionaliseren en de competentieontwikkeling van alle medewerkers te stimuleren.

Hierbij zal De Lijn in eerste instantie alle competenties, nodig voor het uitvoeren van elke functie in het bedrijf, in kaart brengen. Voor elke functie bij De Lijn zal een **competentieprofiel** opgesteld worden.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de vereiste competenties bij alle medewerkers zullen vervolgens de nodige **opleidingstrajecten** uitgebouwd worden. Deze zullen er in eerste instantie op gericht zijn om de kloof te dichten tussen de aanwezige competenties en de voor de functie vereiste competenties.

De **vzw Opleidingscentrum De Lijn** zal in de toekomst zeer nauw betrokken worden bij de uitwerking van de opleidingstrajecten gestoeld op de in kaart gebrachte en voor de functie vereiste competenties.

6. De huidige reglementering voor **toegang en promotie tot weddetrekkende functies** tot en met klasse G wordt aangepast in overeenstemming met volgende principes:

- de juiste persoon op de juiste plaats,
- de toelatingsvoorwaarden voor de personeelsleden worden zo laagdrempelig mogelijk gehouden.
- de selectieprocedure is zo eenvoudig en transparant mogelijk en is gebaseerd op de nodige competenties voor de functie.

De Lijn zal een voorstel voor advies aan de syndicale organisaties voorleggen tegen 1 oktober 2011.

7. Het **Pensioenplanreglement** wordt aangepast met onderstaande elementen.

- **Wegwerken van discriminatoire bepalingen:**
 - Gelijkschakeling wettelijk samenwonenden en gehuwden ook bij overlijden na pensionering.
 - Toepassing voordelen pensioenplan op contracten van bepaalde duur.
 - Berekening van de voordelen bij pensionering na de normale pensioendatum.

- **Bij wederindiensttreding na een periode van voltijds brugpensioen**, zal de werknemer opnieuw worden aangesloten bij het Plan als nieuw lid met als indiensttredingsdatum de datum van wederindiensttreding.

- **Herziening stelsel invaliditeitskapitaal (AZV-2)**
De keuze voor kapitaal is enkel mogelijk bij beëindiging van de overeenkomst wegens definitieve medische ongeschiktheid.
D.w.z. dat bij opname van het invaliditeitskapitaal de overeenkomst wordt beëindigd zonder uitbetaling van een compenserende opzeggingsvergoeding gelet op de overmachtssituatie op dat ogenblik, m.n. de definitieve medische ongeschiktheid, vast te stellen door de arbeidsgeneesheer.

Het invaliditeitskapitaal kan gedurende de loopbaan slechts eenmaal worden uitbetaald. Eens de invaliditeitsuitkering is betaald onder de vorm van een kapitaal, verzaakt het lid aan elke toekomstige invaliditeitsuitkering zoals beschreven in het Plan.

- Gedurende de periode van invaliditeit zullen het pensioensalaris en het plafond, die in voege waren bij de aanvang van de invaliditeit jaarlijks evolueren overeenkomstig de index der consumptieprijzen.

Gedurende de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst zullen zowel het pensioensalaris als het plafond, die in voege waren bij aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst bevroren worden.

- art. 7.2. – uitkering van pensioenrechten aan een aangeslotene na de pensioenleeftijd –verjaringstermijn: persoonlijk vorderingsrecht tot de pensioeninstelling met een verjaringstermijn van 10 jaar (advies FSMA).

8. De werkgever zal in de eerste helft van 2012 aan de vakorganisaties een analyse voorleggen ter bespreking, waarin de principes en de impact van de **annualisering van de arbeidsduur** op personeel en organisatie worden uitgediept, alsook de randvoorwaarden waarbinnen de annualisering in de toekomst zou kunnen ingevoerd worden.

9. Syndicaal fonds

De bijdrage aan het syndicaal fonds wordt eenmalig verhoogd met 13,47 euro vanaf 1 januari 2011 en wordt automatisch aangepast aan de evolutie van het indexcijfer in dezelfde mate als de bezoldiging, en dit vanaf 1 januari 2012.

10. Sociale vrede

De partijen verbinden zich om de clausulés aangaande sociale vrede, zoals afgesproken in vorige cao's, strikt na te leven.

De partijen verbinden er zich toe om eerst de weg van het overleg te kiezen alvorens het middel van de stakingsaanzegging aan te wenden.

11. Werkzekerheid en vrijwaren verworven rechten

De werkzekerheid van de in dienst zijnde personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en het vrijwaren van de verworven rechten in het kader van het personeelsstatuut worden gewaarborgd.

12. Inwerkingtreding

Deze cao heeft uitwerking vanaf de artikelsgewijs vermelde datum, of bij ontstentenis hiervan, vanaf de ondertekening van de cao en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Ze kunnen door één van de partijen opgezegd worden mits het respecteren van een opzeggingstermijn van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaams Gewest.

Mechelen, 29 juni 2011,