



ERRATUM

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

**CCT n° 78824/CO/328.03
du 18/04/2005**

Correction du texte néerlandais :

- Le second alinéa du point 10.4. doit être corrigé comme suit : "De bedienden wier functies zich in de klassen **4b** en 5 bevinden, kunnen bij bevordering toegang krijgen tot respectievelijk de klasse 6 en 7".

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 78824/CO/328.03
van 18/04/2005**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- De tweede lid van punt 10.4. moet als volgt verbeterd worden : "De bedienden wier functies zich in de klassen **4b** en 5 bevinden, kunnen bij bevordering toegang krijgen tot respectievelijk de klasse 6 en 7".

Beslissing van

10 -08- 2017

27-04-2005

23-02-2006

78.824 16 132803

**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 RELATIVE
AUX CARRIERES DES EMPLOYES ET DU
PERSONNEL DE CADRES ENTRES EN
SERVICE A PARTIR DU 1^{ER} OCTOBRE
2003**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
MET BETREKKING TOT LOOPBANEN VAN
HET BEDIENDEN- EN KADERPERSONEEL
DAT VANAF 1 OKTOBER 2003 IN DIENST
IS.**

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

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit:

Wordt het volgende overeengekomen:

Preamble

Preamble

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 2 juillet 2003 relative à la programmation sociale 2003-2004.
- b) Il s'agit avant toute chose de rendre la politique de rémunération et de gestion des carrières plus transparente, plus cohérente avec les contenus de fonctions et l'organigramme et de garantir une meilleure équité interne.

- a) De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2003 met betrekking tot de sociale programmatie 2003-2004.
- b) de functieclassificatie heeft in de eerste plaats als doel het loonbeleid en het beheer van de loopbanen transparanter, coherenter te maken met de inhoud van de functies en het organogram, en een betere interne billijkheid te verzekeren.

Article 1 - Champ d'application et objet

Artikel 1 - Toepassingsgebied en voorwerp

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur ressortissant à la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale ainsi qu'à ses membres du personnel employés et personnel de cadre entrés en service à partir du 1^{er} octobre 2003.

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever die valt onder het paritaire subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op zijn bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

La présente convention collective de travail porte sur les carrières des membres du personnel employés et de cadre entrés en service à partir du 1^{er} octobre 2003.

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de loopbanen van het bedienden- en kaderpersoneel dat vanaf 1 oktober 2003 in dienst is.

Elle ne concerne pas les carrières des membres du personnel engagés avant le 1^{er} octobre 2003 qui restent soumises aux règles existantes dans l'entreprise.

Article 2 – Remarque générale

Les barèmes sont rattachés aux fonctions positionnées dans la classification des fonctions décrite par la convention collective de travail du 15 mars 2005 relative aux principes de la classification des fonctions.

Article 3 – Principes

3.1. La notion de niveau d'*études accomplies* ou de *diplôme requis* est indicative pour les différents niveaux de fonctions, sauf pour les fonctions dont l'exercice spécifique nécessite une expertise ou/et un diplôme (ex. : juriste, ingénieur, ...).

3.2. C'est la fonction effectivement exercée qui détermine l'échelle salariale appropriée, et c'est le *niveau de compétences et/ou d'expérience* qui détermine le positionnement dans le barème de la classe de fonction.

3.3. L'*évolution dans la carrière* en terme de carrière plane et de promotion est conditionnée par une évaluation qui est bisannuelle pour les employés et annuelle pour le personnel de cadre (voir l'annexe « Description des mécanismes d'évaluation »).

Article 4 – Définitions

4.1. Par *carrière*, on entend l'évolution du membre du personnel dans sa fonction ou vers une autre fonction en termes de responsabilité, d'acquisition de compétence et d'évolution barémique.

4.2. L'*échelle barémique* reflète un niveau de compétence et/ou d'expérience acquis dans une même classe de fonctions.

Un barème de rémunération Employé ou Cadre comporte un maximum de 4 échelles barémiques:

- a) la première échelle barémique correspond au premier niveau d'expérience dans une fonction et est appelée niveau de "base";
- b) la seconde échelle barémique correspond au niveau d'expérience appelé "qualification";
- c) la troisième échelle barémique correspond au niveau "maîtrise";
- d) la dernière échelle correspond au niveau "expertise".

Ze slaat niet op de loopbanen van de personeelsleden die vóór 1 oktober 2003 werden aangeworven en die onderworpen blijven aan de bestaande regels in de onderneming.

Artikel 2 – Algemeen bemerkning

De barema's zijn gekoppeld aan de functies gepositioneerd in de functieclassificatie zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mars 2005 met betrekking tot de functieclassificatie.

Artikel 3 – Principes

3.1. De notie "*behaald studieniveau*" of "*vereist diploma*" is indicatief voor de verschillende functieniveaus, behalve voor de functies die, voor de specifieke uitoefening ervan, een expertise en/of een diploma vereisen (vb. jurist, ingenieur, ...).

3.2. Het is de werkelijk uitgeoefende functie die de geschikte loonschaal bepaalt, en het is het *niveau van bekwaamheid en/of van ervaring* dat de positionering in het barema van de functieklasse bepaalt.

3.3. De *evolutie in de loopbaan* in termen van vlakke loopbaan en promotie is afhankelijk van een evaluatie, die tweejaarlijks gebeurt voor bedienden en jaarlijks voor het kaderpersoneel (zie bijlage "Omschrijving van de evaluatiemechanismen").

Artikel 4 – Definities

4.1 Onder *loopbaan* wordt verstaan, de evolutie van een personeelslid in zijn functie of naar een andere functie in termen van verantwoordelijkheid, van het verwerven van bekwaamheid en van baremische evolutie.

4.2 De *loonschaal* weerspiegelt een niveau van bekwaamheid en/of van verworven ervaring in eenzelfde functieklasse.

Een loonbarema Bediende of Kader telt maximum 4 loonschalen:

- a) de eerste loonschaal komt overeen met het eerste ervaringsniveau in een functie en wordt "basis niveau" genoemd;
- b) de tweede loonschaal komt overeen met het ervaringsniveau, "kwalificatie" genaamd;
- c) de derde loonschaal komt overeen met het niveau "gevorderd";
- d) de laatste schaal komt overeen met het niveau "expertise".

4.3. Chaque échelle barémique comporte un nombre défini d'*échelons*.

4.4. La *progression barémique* s'effectue :

- verticalement dans une échelle barémique à l'ancienneté;
- horizontalement d'une échelle barémique à l'autre (soit généralement une augmentation de 5%) sur base d'une évaluation régulière des compétences et des prestations (voir 9.1 et 9.2).

L'évaluation du personnel est déterminante du passage d'une échelle barémique à une autre.

Article 5 – Mécanismes

5.1. Les rémunérations fixes - y compris la prime de réussite d'examen - sont rattachées à l'*indice des prix à la consommation* selon les règles prescrites par la décision de la Commission Paritaire Nationale du 4 janvier 1965.

5.2. Aucune prime fixe et/ou supplément de fonction ne s'ajoute au barème.

Commentaire : Le présent article concerne uniquement les primes de fonction. Par conséquent, les autres primes (notamment la prime de réussite d'examen) ne sont pas remises en cause.

5.3. Les augmentations barémiques résultant de l'ancienneté, d'une progression dans le cadre de la carrière plane ou d'une promotion sont appliquées à la date anniversaire du fait générateur ou à la date à laquelle s'applique la décision.

5.4. Le *barème des employés* concerne les classes de fonctions 4b à 8a incluse. Une classe comprend 3 ou 4 échelles barémiques ("base", "qualification", "maîtrise" et "expertise") distantes chacune de 5%.

Le barème des employés porte les n^{os} 4.1 à 4.4, 5.1 à 5.4, 6.1 à 6.4, 7.1 à 7.4, 8.1 à 8.3.

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

Le barème des cadres porte les n^{os} 8.4 à 8.6, 9.1 à 9.3, 10.1, 10.2 et 10.3.

4.3. Elke loonschaal omvat een bepaald aantal *trappen*.

4.4 De *loonschaalprogressie* gebeurt:

- verticaal in een loonschaal volgens anciënniteit;
- horizontaal van een loonschaal naar een andere (hetzij gewoonlijk een verhoging van 5%) op basis van een regelmatige evaluatie van de bekwaamheden en de prestaties (zie 9.1 en 9.2).

De evaluatie van het personeel is bepalend voor de overgang van één loonschaal naar een andere.

Artikel 5 – Mechanismen

5.1. De vaste lonen - met inbegrip van de slaagpremie - zijn gekoppeld aan *het indexcijfer van de consumptie-prijzen* volgens de regels voorgeschreven bij beslissing van het Nationaal Paritair Comité van 4 januari 1965.

5.2. Geen enkele vaste premie en/of functietoelage wordt aan het barema toegevoegd.

Commentaar: Het onderhavig artikel slaat enkel op de functiepremies. Bijgevolg worden de andere premies (met name de slaagpremie) niet in vraag gesteld.

5.3. De baremaverhogingen ten gevolge van anciënniteit, van een progressie in het kader van een vlakke loopbaan of van een promotie worden toegepast op de verjaardag van het oorzakelijk feit, of de datum waarop de beslissing wordt toegepast.

5.4. Het *barema van de bedienden* betreft de functieklassen 4b tot en met 8a. Een klasse omvat 3 of 4 loonschalen ("basis", "kwalificatie", "gevoerd" en "expertise"), elk op 5% van elkaar.

Het barema van de bedienden omvat de nrs. 4.1 tot 4.4, 5.1 tot 5.4, 6.1 tot 6.4, 7.1 tot 7.4, 8.1 tot 8.3.

5.5. Het *barema van de kaderleden* omvat de functieklassen 8b tot 10. Een klasse telt 3 loonschalen (overeenkomstig de niveaus "kwalificatie", "gevoerd" en "expertise"), elk op 5% van elkaar.

Het barema van de kaderleden draagt de nrs. 8.4 tot 8.6, 9.1 tot 9.3, 10.1, 10.2 en 10.3.

Article 6 – Barèmes d'engagement

6.1. La rémunération à l'entrée en service d'un *employé débutant* est fixée en fonction de la classe de fonctions à laquelle appartient la fonction qu'il va exercer. Elle est toujours positionnée à l'échelon barémique 0 de l'échelle barémique.

Lors d'un recrutement pour une fonction relevant de la classe 4 ou 5, la rémunération à l'entrée en service est directement positionnée dans les barèmes 4 ou 5 (échelon barémique 0).

Les employés sans expérience recrutés pour une fonction relevant des classes 6 et 7 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 5.1 (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques des classes 6 et 7 sur une période s'étalant entre 1 à 3 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Les employés sans expérience recrutés pour une fonction relevant de la classe 8a bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 6.1 (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques de la classe 8a sur une période s'étalant entre 2 à 3 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Des mesures particulières peuvent être prises pour le recrutement de jeunes employés débutants compte tenu de la situation du marché de l'emploi pour certaines qualifications, en concertation avec le Comité paritaire d'évaluation.

6.2. Les jeunes diplômés universitaires sans expérience professionnelle antérieure à leur entrée en service et recrutés pour occuper une fonction *cadre* relevant des classes des classes 8b et 9 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 7.1 (échelon barémique 0).

Ils progressent vers les échelles barémiques des classes 8b ou 9 sur une période s'étalant entre 2 et 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Les ingénieurs "techniques" sans expérience recrutés pour exercer une fonction cadre relevant des classes des classes 8b et 9 bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 8.1 (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques de la classe 8b ou 9 sur une période s'étalant entre 2 à 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Artikel 6 – Aanwervingsbarema's

6.1. Het loon bij de indiensttreding van een *beginnende bediende* is vastgelegd in functie van de functieklasse waartoe de uit te oefenen functie behoort. Zij wordt altijd gepositioneerd op de barematrap 0 van de loonschaal.

In het geval van een aanwerving voor een functie die onder klasse 4 of 5 valt, wordt het loon bij indiensttreding onmiddellijk in barema 4 of 5. (barematrap 0) gepositioneerd.

Bedienden zonder ervaring aangeworven voor een functie van klasse 6 et 7 genieten een loon dat overeenkomt met een junior functie in de loonschaal 5.1 (barematrap 0). Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 6 en 7 over een periode van één tot drie jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bedienden zonder ervaring aangeworven voor een functie van klasse 8a genieten een loon in overeenstemming met een junior functie in de loonschaal 6.1 (barematrap 0). Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klasse 8a over een periode van 2 tot 3 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bijzondere maatregelen kunnen worden genomen in overleg met het evaluatiecomité voor de aanwerving van jonge beginnende bedienden, rekening houdend met de situatie van de arbeidsmarkt voor bepaalde kwalificaties.

6.2. Jonge universitair die bij hun indiensttreding nog geen beroepservaring hebben en aangeworven werden om een *kaderfunctie* te bekleden die tot de klassen 8b en 9 behoren, genieten een loon in overeenstemming met een junior functie op de loonschaal 7.1 (barematrap 0).

Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 8b of 9 over een periode van 2 tot 4 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

De "technische" ingenieurs die bij hun indiensttreding nog geen beroepservaring hebben en aangeworven werden om een kaderfunctie te bekleden die tot de klassen 8b en 9 behoren, genieten een loon in overeenstemming met een junior functie in de loonschaal 8.1 (barematrap 0). Zij evolueren verder naar de loonschalen van de klassen 8b of 9 over een periode van 2 tot 4 jaar, in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Les jeunes cadres sans expérience (jeunes diplômés universitaires ou ingénieurs « techniques ») recrutés pour une fonction relevant de la classe 10a bénéficient d'une rémunération correspondant à une fonction junior à l'échelle barémique 8.4 (échelon barémique 0). Ils progressent vers les échelles barémiques de la classe 10 sur une période s'étalant de 3 à 4 années en fonction de l'évaluation de leurs prestations.

Des mesures particulières peuvent être prises pour le recrutement de jeunes cadres débutants, compte tenu de la situation du marché de l'emploi dans certaines qualifications.

Article 7 – La Carrière importée

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

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

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

Article 8 – La carrière plane

8.1. Pour les *employés*.

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

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

De jonge kaderleden zonder ervaring (jonge universitaires of « technische » ingenieurs) die werden aangeworven om een functie te bekleden die tot de klasse 10a behoort, genieten een loon dat overeenkomt met een junior-functie in loonschaal 8.4. (barematrap 0). Hun progressie naar de loonschalen van de klasse 10 verloopt over een periode van 3 tot 4 jaar in functie van de evaluatie van hun prestaties.

Bijzondere maatregelen kunnen worden genomen voor de aanwerving van jonge beginnende kaderleden, rekening houdend met de situatie van de arbeidsmarkt voor bepaalde kwalificaties.

Artikel 7 – De "ingevoerde" loopbaan

7.1. Bij aanwerving van een persoon die reeds ervaring heeft opgedaan in een andere onderneming, moeten volgende principes in acht worden genomen:

1. de interne billijkheid moet gerespecteerd worden;
2. de functieklassering bepaalt het toepasselijke barema;
3. de ervaring en verworven competenties kunnen worden gevaloriseerd in termen van barematrap (positionering in een loonschaal) en/of in termen van loonschaal ("basis", "kwalificatie", "gevorderd" of "expertise").

7.2. Deze principes moeten op dusdanige wijze worden toegepast dat het loonniveau van de aangeworven persoon het loonniveau dat hij zou hebben gekregen mocht hij zijn loopbaan in de onderneming begonnen zijn, niet overschrijdt.

Artikel 8 – Vlakke loopbaan

8.1. Voor de *bedienden*

De termijn van progressie van een loonschaal naar een andere hangt af van de resultaten van de tweejaarlijkse evaluatie volgens hiernavolgend overzicht:

<u>Evaluatie</u>	C	D	E
<u>Termijnen</u>			
Kwalificatie	6 jaar	5 jaar	4 jaar
Gevorderd	7 jaar	5 jaar	4 jaar
Expertise	9 jaar	7 jaar	6 jaar

8.2. Pour les *cadres*.

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

<u>Evaluation</u>	C	D	E
<u>Délais</u>			
Maîtrise	7 ans	5 ans	3 ans
Expertise	9 ans	7 ans	5 ans

8.3. Voir l'annexe 1 pour des exemples de délais de progression et l'annexe 2 pour les mécanismes d'évaluation.

Article 9 – Faisant fonction

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

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

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

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

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

Article 10 – La promotion

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

10.2. Les promotions sont conditionnées par différents facteurs :

- le plan prévisionnel des emplois effectué sur base de trois ans et ajusté annuellement en fonction des besoins;
- les remplacements à effectuer à la suite de départs non prévus;

8.2. Voor de *kaderleden*

De termijn van progressie van een loonschaal naar een andere hangt af van de resultaten van de jaarlijkse evaluatie volgens hiernavolgend overzicht:

<u>Evaluatie</u>	C	D	E
<u>Termijnen</u>			
Gevorderd	7 jaar	5 jaar	3 jaar
Expertise	9 jaar	7 jaar	5 jaar

8.3. Cfr Bijlage 1 voor voorbeelden van progressietermijnen en bijlage 2 voor de evaluatiemechanismen.

Artikel 9 – Waarnemend

9.1. Het begrip "waarnemend" wordt slechts gebruikt voor de uitoefening van een hogere functie in de hoedanigheid van tijdelijke vervanger.

Deze hoedanigheid van "waarnemend" is van tijdelijke en occasionele aard. Ze is occasioneel en slechts van toepassing :

- wanneer het absoluut noodzakelijk is dat de overeenstemmende verantwoordelijkheden daadwerkelijk worden opgenomen om een goede werking van de dienst te verzekeren;
- wanneer er geen adjunct(e) is aangesteld;
- wanneer de titularis van de functie nog niet werd aangesteld.

De situatie van de tijdelijke uitoefening van de functie moet binnen het jaar geregulariseerd worden.

9.2. De uitoefening van een functie in de hoedanigheid van "waarnemende" geeft recht op een loonsverhoging die overeenkomt met 5% van het loon van het waarnemend personeelslid.

Artikel 10 – De promotie

10.1. In het algemeen, betekent een promotie de overgang naar ten minste een hogere functieklassie, met verandering van functie en eventueel met overgang naar een hoger hiërarchisch niveau.

10.2. Promoties zijn afhankelijk van verschillende factoren:

- het previsionsplan op basis van drie jaar en jaarlijks aangepast aan de noden;
- de vervangingen die moeten gebeuren ten gevolge van onvoorziene vertrekken;

2

3. les examens-concours organisés jusque et y compris la classe 8b.

10.3. Une promotion donne lieu à une augmentation barémique de 10%, plafonnée au maximum du barème de la classe concernée.

Pour les membres du personnel pour lesquels la promotion est concrétisée par un passage de plus de deux classes de fonctions, la promotion s'effectue en deux étapes, à savoir:

- passage au barème correspondant à deux classes supérieures, avec augmentation de la rémunération barémique de 10%, et stage de deux ans à ce niveau (avec évaluation intermédiaire au bout d'un an);
- passage ensuite par accrochage au barème de la classe correspondant au niveau de la fonction.

10.4. Les règles d'accès aux examens de promotion s'expriment en termes de classe, de filière et famille et en termes d'ancienneté.

Les employés dont les fonctions sont positionnées en classe 4b et 5 peuvent accéder par promotion respectivement aux classes de fonction 6 et 7.

En principe, seuls les employés dont les fonctions relèvent des classes 6 et 7 ont accès aux examens de promotion pour les fonctions de la classe 8a. Toutefois, les dispositions particulières suivantes sont d'application permettant l'accès à ces examens aux titulaires de certaines fonctions de la classe 5 :

- les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière « Support fonctionnel » sont ouverts aux fonctions de la classe 5 des filières « Support fonctionnel », « Technique » et « Réseau » (famille « Support administratif »);
- les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière « Technique » sont ouverts aux fonctions de la classe 5 de la filière « Technique »;
- les examens pour des fonctions de la classe 8a dans la filière « Réseau » (famille « Support administratif ») sont ouverts aux fonctions de la classe 5 de la filière « Support fonctionnel », de la filière « Technique » et de la filière « Réseau ».

Ces dispositions particulières sont transitoires et devront être confirmées après le positionnement définitif des fonctions dans leur classe de fonction et dans leur filière et famille de métier.

3. de vergelijkende examens georganiseerd tot en met klasse 8b.

10.3. Een promotie geeft recht op een loonschaalverhoging van 10%, begrensd tot het maximum van het barema van de desbetreffende klasse.

Bijzondere regels zijn voorzien voor de personeelsleden die bevorderd worden middels een overgang van meer dan twee functieklassen gebeurt de bevordering in 2 stappen, namelijk :

- overgang naar het barema dat overeenkomt met 2 klassen hoger, met verhoging van 10% op het baremaloon, en een stage van 2 jaar op dat niveau (met een tussentijdse evaluatie na afloop van één jaar);
- daarna verloopt de overgang via een koppeling aan het barema van de klasse van het overeenkomstig functieniveau.

10.4 De regels voor de deelname aan bevorderingsexamens worden uitgedrukt in termen van klasse, groep, familie en anciënniteit.

De bedienden wier functies zich in de klassen 4^e en 5 bevinden, kunnen bij bevordering toegang krijgen tot respectievelijk de klasse 6 en 7.

In principe mogen enkel de bedienden, wier functies zich in de klassen 6 en 7 bevinden, deelnemen aan een bevorderingsexamen voor de functies in klasse 8a. Echter, om de titularissen van bepaalde functies van de klasse 5 toe te laten aan deze examens deel te nemen, zijn de volgende bijzondere bepalingen zijn van toepassing:

- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep «Functionele ondersteuning» staan open voor de functies van de klasse 5 van de groepen «Functionele ondersteuning», «Techniek» en «Net», (familie «administratieve ondersteuning»);
- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep «Techniek» staan open voor de functies van de klasse 5 van de groep «Techniek».
- De examens voor de functies van de klasse 8a in de groep «Net» (familie «Administratieve Ondersteuning») staan open voor de functies van de klasse 5 die tot de groepen «functionele ondersteuning», «Techniek» en «Net» behoren.

Deze bijzondere bepalingen zijn provisorisch en zullen bevestigd worden na de definitieve positionering van de functies in hun klasse en in hun groep en vakrichting.

Handwritten signatures and initials.

10.5. La notion de stage dans la fonction est utilisée lorsque :

1. il n'y a pas de candidat qui réunisse les conditions
2. l'intéressé(e) n'a pas encore atteint le minimum d'années d'ancienneté requis;
3. l'intéressé(e) est promu moyennant une période de probation.

Dans cette hypothèse, la durée de l'exercice en qualité de stagiaire ne peut pas excéder un an, renouvelable une fois. Le cas échéant, l'année passée en qualité de faisant fonction entre en ligne de compte.

10.6. Sans préjudice des dispositions de la convention collective d'entreprise du 22 mai 2002 relative à la réglementation des promotions, les membres du personnel à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les membres du personnel à temps plein, mais au pro rata de leur régime de travail.

Article 11 – Passage vers une classe supérieure sans promotion

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

Article 12 – Disposition finale

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

Article 13 – Entrée en vigueur

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

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié au Président de la Sous-commission paritaire du Transport urbain et régional de la Région de Bruxelles Capitale par lettre recommandée à la poste.

10.5. De notie van stage in de functie wordt gebruikt wanneer :

1. er geen kandidaten zijn die aan de voorwaarden voldoen
2. de betrokkene niet het vereiste minimum aantal jaren ancienniteit heeft;
3. de betrokkene bevorderd wordt mits een proefperiode.

In deze hypothese mag de duur van de uitoefening in hoedanigheid van waarnemende niet meer dan een jaar bedragen, één maal verlengbaar. In voorkomend geval wordt het jaar als waarnemende in rekening gebracht.

10.6. Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 mei 2002 met betrekking tot de regeling van de promoties, genieten de deeltijdse personeelsleden dezelfde rechten als de voltijdse personeelsleden, maar dan naar rato van hun arbeidsregime.

Artikel 11 – Overgang naar een hogere klasse zonder promotie

De bedienden en de kaderleden van wie het verantwoordelijkheidsgebied wordt uitgebreid naar aanleiding van een herschikking van verantwoordelijkheden, een werkreorganisatie of de invoering van nieuwe processen, genieten, na een stageperiode van 6 maanden, een loonschaalverhoging van 5%, voor zover deze uitbreiding van verantwoordelijkheden de overgang naar een hogere functieklassie inhoudt.

Artikel 12 – Slotbepaling

Voor de punten die niet aanbod komen in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en in de collectieve arbeidsovereenkomst aangaande de sociale programmatie 2003-2004, blijven de bestaande regels van kracht.

Artikel 13 – Inwerkingtreding

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in voege vanaf 1 oktober 2003.

Elke ondertekenende partij kan de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een vooropzeg van 3 maanden, betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via een per post besteld aangetekend schrijven.

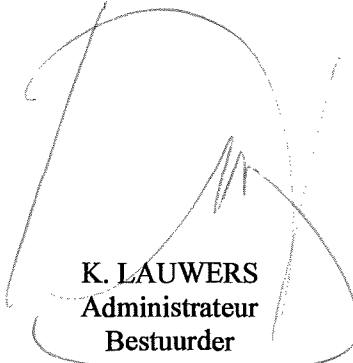
La partie qui prend l'initiative de dénoncer la présente convention collective de travail est tenue d'en préciser les motifs et de formuler une proposition de nouveau texte.

De partij op wiens initiatief de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd moet de redenen daarvoor opgeven en een nieuwe tekst voorstellen.

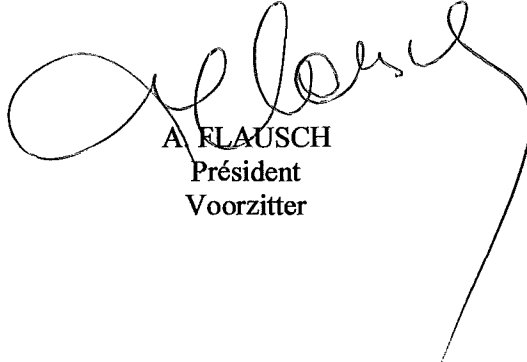
Faite à Bruxelles, en 6 exemplaires, le 18 avril 2005

Gedaan te Brussel, in 6 exemplaren, op 18 april 2005

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



K. LAUWERS
Administrateur
Bestuurder



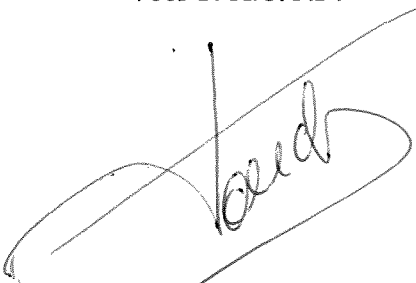
A. FLAUSCH
Président
Voorzitter

ET/EN

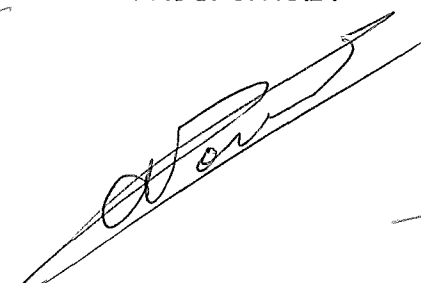
Pour la C.G.S.P.
Voor de A.C.O.D.

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


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



A. VONCK
Délégué permanent
Bestendig afgevaardigde



J.-P. NANIOT
Délégué permanent
Bestendig Afgevaardigde



C. DREESEN
Délégué permanent
Bestendig Afgevaardigde

MECANISMES D'ÉVALUATION - RECAPITULATIF

I. Pour les employés

Les **prestations** sont évaluées tous les **deux ans**.

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

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

Exemple

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



01/03/05
Entrée en service

(* = [date anniversaire du] fait générateur)



Semestre d'évaluation 1
(juillet-décembre 2006)



Semestre d'évaluation 2
(juillet-décembre 2008)

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

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

II. Pour les cadres

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

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

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

EVALUATIEMECHANISMEN - OVERZICHT

I. Voor de bedienden

De **prestaties** worden om de **twee jaar** geëvalueerd.

De evaluatie gebeurt in de loop van het semester dat aan het «aanleidinggevend feit» voorafgaat.

Worden als aanleidinggevend feiten beschouwd : de datum van aanwerving, de datum van een stap in de vlakke loopbaan, de datum van bevordering,....

Bijvoorbeeld

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



01/03/05
Indiensttreding
(* = [verjaardag van] het aanleidinggevend feit)



Semester van evaluatie 1
(juli - december 2006)



Semester van evaluatie 2
(juli - december 2008)

De progressietermijn wordt bepaald door het resultaat en de progressie van de evaluatie. Bij elke mogelijke vervalddag voor de overgang naar de hogere loonschaal wordt het resultaat van de laatste twee evaluaties in beschouwing genomen.

Indien de resultaat van de laatste twee evaluaties de overgang naar de hogere loonschaal toelaat, zal die overgang ook gebeuren. In andere gevallen zullen de twee evaluaties volgend op de vervalddag bekeken worden.

II. Voor de kaderleden

De **prestaties** van alle kaderleden worden **jaarlijks** in dezelfde periode (maart-april) geëvalueerd.

De stappen in de loopbaan gebeuren op de verjaardag van het laatste «aanleidinggevend feit», in voorkomend geval, met terugwerkende kracht.

De progressietermijn wordt bepaald door het resultaat en de progressie van de evaluatie. Bij elke mogelijke vervalddag voor de overgang naar de hogere loonschaal wordt het resultaat van de laatste twee evaluaties in beschouwing genomen.

Indien de resultaat van de laatste twee evaluaties de overgang naar de hogere loonschaal toelaat, zal die overgang ook gebeuren. In andere gevallen zullen de twee evaluaties volgend op de vervalddag bekeken worden.

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

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst (Loopbaan aangeworven vanaf 01/10/03 – Bedienden en kaderleden) – 18/04/05

LES DELAIS DE PROGRESSION - TABLEAUX RECAPITULATIFS (ARTICLE 8)

I. Les employés

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

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

II. Les cadres

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

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

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

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

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

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst (Loopbaan aangeworven vanaf 01/10/03 – Bedienden en kaderleden) – 18/04/05

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

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

DE PROGRESSIETERMIJNEN - OVERZICHTSTABELLEN (ARTIKEL 8)

I. De bedienden

BEDIENDEN								
	Func-tie-klasse 4	Func-tie-klasse 5	Func-tie-klasse 6		Func-tie-klasse 7		Func-tie-klasse 8a	
	-	-	C	D	C	D	C	D
0	4.1/0	5.1/0	5.1/0		5.1/0		6.1/0	
1	5.1/1	6.1/0	5.1/1	6.1/0	6.1/1	7.1/0
2			6.1/0	...	6.1/0	7.1/0	7.1/0	8.1/0
3			...		7.1/0	...	8.1/0	...
4					
5								

Opmerking: in het geval van een evaluatie A of B zullen er bijzondere maatregelen genomen worden.

II. De kaderleden

KADER	UNIVERSITAIRE LICENTIAAT			
	Func-tie-klasse 8b		Func-tie-klasse 9	
	C	D	C	D
0	7.1/0		7.1/0	
1	7.1/1	7.1/1	7.1/1	7.1/1
2	7.1/2	8.4/0	7.1/2	8.4/0
3	8.4/0	...	8.4/0	9.1/0
4	9.1/0	...
5
6			...	
7				

Opmerking: in het geval van een evaluatie A of B zullen er bijzondere maatregelen genomen worden.

KADER	UNIVERSITAIRE TECHNISCH INGENIEUR EN GELIJKGESTELDEN			
	Func-tie-klasse 8b		Func-tie-klasse 9	
	C	D	C	D
0	8.1/0		8.1/0	
1	8.1/1	8.1/1	8.1/1	8.1/1
2	8.1/2	8.4/2	8.1/2	8.4/2
3	8.4/2	...	8.4/2	9.1/0
4	9.1/0	...
5
6			...	
7				

Opmerking: in het geval van een evaluatie A of B zullen er bijzondere maatregelen genomen worden.

Handwritten signatures and initials: "H" and "CIB" with a vertical line below.

Handwritten signature: "207" with a flourish.

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

Bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst (Loopbaan aangeworven vanaf 01/10/03 – Bedienden en kaderleden) – 18/04/05

Kader	UNIVERSITAIRE LICENTIAAT - TECHNISCH INGENIEUR EN GELIJKGESTELDEN	
	Functieklasse 10a	
	C	D
0	8.4/0	
1	8.4/1	8.4/1
2	8.4/2	9.1/0
3	9.1/0	10.1/0
4	10.1/1	...
5	...	
6		
7		

Handwritten signature

Handwritten signature

0410	0420	0430	0440
0	1.738,08	1.824,78	1.916,28
1	1.772,85	1.861,28	1.954,60
2	1.808,30	1.898,51	1.993,70
3	1.844,47	1.936,47	2.033,57
4	1.881,35	1.975,20	2.074,25
5	1.918,98	2.014,71	2.115,79
6	1.957,36	2.055,00	2.158,04
7	1.996,51	2.096,10	2.201,21
8	2.036,45	2.138,03	2.245,23
9	2.077,17	2.180,79	2.290,13
10	2.118,72	2.224,40	2.335,83
11	2.161,09	2.268,89	2.382,55
12	2.204,31	2.314,26	2.430,31
13	2.225,35	2.337,41	2.454,60
14	2.248,62	2.360,78	2.479,16
15	2.271,11	2.384,39	2.503,94
16	2.293,81	2.408,24	2.528,98
17	2.316,75	2.432,32	2.554,27
18	2.339,92	2.456,64	2.579,82
19	2.363,31	2.481,21	2.605,62
20	2.386,95	2.506,02	2.631,67
21	2.410,83	2.531,08	2.657,98
22	2.434,93	2.556,39	2.684,56
23	2.459,28	2.581,95	2.711,41
24	2.483,87	2.607,78	2.738,52
25	2.508,72	2.633,85	2.765,91
26	2.508,72	2.633,85	2.765,91
27	2.521,26	2.647,02	2.779,74
28	2.521,26	2.647,02	2.779,74
29	2.527,56	2.653,64	2.786,69
30	2.533,88	2.660,27	2.793,65

0510	0520	0530	0540
0	1.879,86	1.973,86	2.072,64
1	1.917,46	2.013,33	2.114,10
2	1.955,81	2.053,60	2.156,38
3	1.994,93	2.094,68	2.199,50
4	2.034,82	2.136,57	2.243,49
5	2.075,52	2.179,30	2.288,36
6	2.117,04	2.222,88	2.334,13
7	2.159,38	2.267,34	2.380,82
8	2.202,56	2.312,69	2.428,43
9	2.246,62	2.358,94	2.477,00
10	2.291,55	2.406,12	2.526,54
11	2.337,38	2.454,25	2.577,08
12	2.384,12	2.503,33	2.628,62
13	2.407,96	2.528,36	2.654,90
14	2.432,04	2.553,65	2.681,45
15	2.456,36	2.579,18	2.708,27
16	2.480,93	2.604,97	2.735,35
17	2.505,74	2.631,02	2.762,70
18	2.530,79	2.657,33	2.790,33
19	2.556,10	2.683,91	2.818,22
20	2.581,67	2.710,75	2.846,41
21	2.607,48	2.737,85	2.874,87
22	2.633,55	2.765,24	2.903,63
23	2.659,89	2.792,89	2.932,66
24	2.686,49	2.820,81	2.961,98
25	2.713,35	2.849,02	2.991,60
26	2.713,35	2.849,02	2.991,60
27	2.726,91	2.863,26	3.006,56
28	2.726,91	2.863,26	3.006,56
29	2.733,73	2.870,42	3.014,08
30	2.740,57	2.877,60	3.021,61

Handwritten signature/initials

Handwritten signature/initials

0610	0620	0630	0640
0	2.052,24	2.154,86	2.262,60
1	2.093,29	2.197,95	2.307,85
2	2.135,15	2.241,91	2.354,01
3	2.177,86	2.286,75	2.401,08
4	2.221,41	2.332,49	2.449,11
5	2.265,84	2.379,13	2.498,10
6	2.311,16	2.426,72	2.548,06
7	2.357,39	2.475,25	2.599,02
8	2.404,53	2.524,76	2.651,00
9	2.452,63	2.575,25	2.704,01
10	2.501,68	2.626,76	2.758,10
11	2.551,71	2.679,29	2.813,26
12	2.602,74	2.732,88	2.869,52
13	2.628,77	2.760,21	2.898,21
14	2.655,05	2.787,81	2.927,20
15	2.681,61	2.815,68	2.956,47
16	2.708,42	2.843,85	2.986,03
17	2.735,50	2.872,28	3.015,90
18	2.762,86	2.901,01	3.046,05
19	2.790,49	2.930,02	3.076,52
20	2.818,40	2.959,31	3.107,28
21	2.846,58	2.988,91	3.138,35
22	2.875,05	3.018,80	3.169,74
23	2.903,79	3.048,99	3.201,44
24	2.932,83	3.079,48	3.233,45
25	2.962,17	3.110,27	3.265,78
26	2.962,17	3.110,27	3.265,78
27	2.976,98	3.125,82	3.282,11
28	2.976,98	3.125,82	3.282,11
29	2.984,42	3.133,64	3.290,31
30	2.991,88	3.141,47	3.298,54

0

0710	0720	0730	0740
0	2.182,80	2.291,94	2.406,54
1	2.225,46	2.337,78	2.454,68
2	2.270,99	2.384,54	2.503,77
3	2.316,41	2.432,23	2.553,84
4	2.362,73	2.480,88	2.604,92
5	2.409,99	2.530,49	2.657,01
6	2.458,19	2.581,10	2.710,16
7	2.507,36	2.632,73	2.764,36
8	2.557,50	2.685,38	2.819,64
9	2.608,65	2.739,08	2.876,04
10	2.660,83	2.793,87	2.933,56
11	2.714,04	2.849,74	2.992,24
12	2.768,33	2.906,74	3.052,06
13	2.796,01	2.935,81	3.082,60
14	2.823,97	2.965,17	3.113,42
15	2.852,21	2.994,82	3.144,55
16	2.880,73	3.024,76	3.176,00
17	2.909,53	3.055,01	3.207,76
18	2.938,64	3.085,57	3.239,84
19	2.968,02	3.116,42	3.272,24
20	2.997,69	3.147,58	3.304,95
21	3.027,67	3.179,06	3.338,01
22	3.057,95	3.210,85	3.371,39
23	3.088,53	3.242,95	3.405,10
24	3.119,42	3.275,39	3.439,16
25	3.150,61	3.308,14	3.473,54
26	3.150,61	3.308,14	3.473,54
27	3.166,36	3.324,68	3.490,91
28	3.166,36	3.324,68	3.490,91
29	3.174,28	3.332,99	3.499,64
30	3.182,22	3.341,33	3.508,39

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

0810	0820	0830	0840	0850	0860
0	2.392,43	2.511,27	2.635,64	2.468,89	2.590,23
1	2.452,24	2.574,05	2.701,54	2.530,61	2.654,99
2	2.513,54	2.638,40	2.769,07	2.593,89	2.721,36
3	2.576,38	2.704,36	2.838,30	2.658,73	2.789,40
4	2.640,78	2.771,97	2.909,26	2.725,20	2.859,14
5	2.706,81	2.841,27	2.981,99	2.793,33	2.930,61
6	2.774,48	2.912,30	3.056,54	2.863,16	3.003,87
7	2.843,84	2.985,11	3.132,96	2.934,74	3.078,98
8	2.914,94	3.059,73	3.211,27	3.008,11	3.155,95
9	2.987,81	3.136,23	3.291,56	3.083,31	3.234,84
10	3.047,56	3.198,95	3.357,39	3.160,39	3.315,72
11	3.108,52	3.262,92	3.424,53	3.239,40	3.398,61
12	3.170,69	3.328,18	3.493,03	3.320,38	3.483,57
13	3.218,25	3.378,11	3.545,42	3.403,40	3.570,67
14	3.266,52	3.428,79	3.598,51	3.471,46	3.642,08
15	3.315,51	3.480,21	3.652,58	3.540,89	3.714,92
16	3.365,25	3.532,42	3.707,37	3.611,71	3.789,21
17	3.365,25	3.532,42	3.707,37	3.683,95	3.865,00
18	3.382,08	3.550,08	3.725,91	3.757,62	3.942,30
19	3.382,08	3.550,08	3.725,91	3.776,41	3.962,02
20	3.390,53	3.558,96	3.735,22	3.776,41	3.962,02
21	3.399,01	3.567,85	3.744,56	3.785,85	3.971,92
22					

0

0910	0920	0930
0	2.784,89	2.920,33
1	2.854,52	2.993,34
2	2.925,87	3.068,16
3	2.999,02	3.144,87
4	3.074,00	3.223,49
5	3.150,85	3.304,08
6	3.229,62	3.386,68
7	3.310,35	3.471,35
8	3.393,12	3.558,13
9	3.477,95	3.647,09
10	3.564,89	3.738,26
11	3.654,01	3.831,72
12	3.727,10	3.908,35
13	3.801,64	3.986,52
14	3.877,67	4.066,26
15	3.955,23	4.147,58
16	4.034,33	4.230,53
17	4.094,85	4.293,98
18	4.156,27	4.358,39
19	4.218,61	4.423,78
20	4.239,71	4.445,89
21	4.239,71	4.445,89
22	4.250,31	4.457,01

Handwritten signature

Handwritten signature

0

1010	1030	1050
0 3.162,00	0 3.320,10	0 3.486,11
1 3.201,53	1 3.361,60	1 3.529,68
2 3.281,56	2 3.445,64	2 3.617,92
3 3.363,60	3 3.531,78	3 3.708,37
4 3.447,69	4 3.620,08	4 3.801,08
5 3.533,88	5 3.710,58	5 3.896,11
6 3.622,23	6 3.803,34	6 3.993,51
7 3.703,62	7 3.888,80	7 4.083,24
8 3.777,69	8 3.966,58	8 4.164,91
9 3.853,25	9 4.045,91	9 4.248,20
10 3.930,31	10 4.126,83	10 4.333,17
11 4.008,92	11 4.209,36	11 4.419,83
12 4.078,97	12 4.282,92	12 4.497,07
13 4.140,16	13 4.347,17	13 4.564,53
14 4.202,26	14 4.412,37	14 4.632,99
15 4.265,30	15 4.478,56	15 4.702,49
16 4.329,27	16 4.545,74	16 4.773,03
17 4.394,21	17 4.613,92	17 4.844,62
18 4.460,13	18 4.683,13	18 4.917,29
19 4.482,43	19 4.706,55	19 4.941,88
20 4.482,43	20 4.706,55	20 4.941,88
21 4.544,62	21 4.765,67	21 5.000,16