

Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional

de la Région Wallonne (S-CP 328.02)

Convention collective de travail du 22 avril 2016 relative à la mise en œuvre de la carrière des chefs d'équipe technique

PREAMBULE

Considérant le fait que de nouvelles fonctions génériques de chef d'équipe ont été définies sur base des informations récoltées à propos de la situation existante dans les cinq TEC et en y intégrant les aspects de leadership et de management d'équipe.

Considérant que la création de ces nouvelles fonctions découle de deux éléments : d'une part, le respect d'un engagement pris dans le cadre d'une programmation sociale ; d'autre part, la mise en œuvre d'une recommandation de l'audit externe sur la maintenance, à savoir renforcer le leadership dans les fonctions d'encadrement et renforcer, dans la fonction de brigadier, les aspects liés au management d'équipe.

Considérant le fait que la direction du Groupe TEC a positionné dans la classification des fonctions des employés les nouvelles fonctions de chef d'équipe.

Considérant le fait que trois fonctions génériques de chef d'équipe ont été identifiées et sont concernées par le présent protocole d'accord :

- Les fonctions de chef d'équipe 'surfaces' et 'magasin' positionnées en classe 4,
- La fonction de chef d'équipe 'technique' couvrant les métiers spécifiques AT, CE, INFRA, EL HT positionnée en classe 5.

Considérant le fait que ces fonctions génériques ont été pondérées et que la méthodologie est la même que celle utilisée pour les employés. La conséquence étant une intégration au modèle de la classification des employés.

Considérant que l'incorporation de ces fonctions par l'employeur dans la classification générale implique les mêmes possibilités d'accès et de progression barémique que pour les autres fonctions situées dans les mêmes classes. Celle-ci entraînant donc également l'application de la même logique et des mêmes procédures de gestion des compétences et d'évaluation annuelle.

Les règles de rémunération des classes 4 à 5 ainsi que des exemples sont repris dans l'annexe ci-jointe.

Considérant le souhait de la direction du Groupe TEC d'harmoniser les conditions générales d'accès à la fonction de chef d'équipe.

Il est convenu ce qui suit :



Titre I : Champ d'application

Article 1 : Champ d'application

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional Wallon.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

Titre II : Accès aux fonctions de chef d'équipe

Article 2 : Conditions d'accès aux fonctions de 'chef d'équipe' redéfinies par la classification des fonctions

Le candidat devra :

- Recevoir un avis favorable de la hiérarchie sur base du dossier (dossier disciplinaire et absentéisme notamment),
- réussir les tests de connaissance technique appropriés,
- obtenir une appréciation favorable au terme d'un assessment vérifiant la capacité du candidat à encadrer une équipe (voir article 4 de la présente convention),
- justifier d'une ancienneté minimale de 5 ans dans les plans de carrière 4 ouvrier au minimum.

Article 3 : Barèmes applicables aux chefs d'équipe de la classe 4

Pour s'intégrer au système de rémunération de la classification des fonctions de la classe 4, il est convenu que les chefs d'équipe 'magasin' se verront octroyer le barème B47 (initialement prévu dans le régime du personnel pour les contrôleurs)

Article 4 : Evaluation – assessment (fonction de chef d'équipe)

Il s'agira d'attribuer, pour chaque candidat une des deux mentions suivantes :

- 1/ **'Défavorable'** : Ne permet pas l'accès à la fonction de chef d'équipe.
- 2/ **'Favorable'** : accès possible à la nouvelle fonction (mais plan de développement possible) en fonction des postes vacants et du classement éventuel issu des épreuves de sélection.



Article 5 : Passage du statut d'ouvrier à celui d'employé

Le passage du statut d'ouvrier à celui d'employé pour la détermination de l'échelon sera effectué sur base de la réglementation prévue par le régime du personnel, soit ancienneté/2 + 5 pour les contrats TEC ou ancienneté/2 + 2 pour les anciens contrats.

Titre III : Mesures transitoires

Article 6 : Mesures transitoires de passage dans une fonction de chef d'équipe pour les brigadiers en fonction à la date de signature de la présente CCT.

Par dérogation à l'article 2 de la présente convention, le brigadier en fonction à la date de signature de la présente CCT ne devra présenter que l'assessment prévu dans cet article.

Les résultats des assessments du personnel titulaire d'une fonction de brigadier à la date de signature de la présente CCT pourront présenter deux résultats :

1/'Favorable' : accès à la nouvelle fonction au 1/12/2015 (mais plan de développement possible). L'octroi du barème employé se fera au 1^{er} du 1^{er} mois du trimestre suivant la signature de la présente convention et une prime complétera le cas échéant la rémunération acquise au 1^{er} décembre 2015 ainsi que la prime de fin d'année.

2/'Développement nécessaire' :

- Le candidat dispose d'un potentiel pour acquérir les compétences nécessaires : l'assessment identifie les points de développement et un plan de développement est élaboré et proposé au candidat par le responsable avant la fin de l'année 2016 (actions concrètes à mener : organisation, formation, coaching, etc...) ; délais de réalisation, etc...
- Ils ne pourront prétendre à la nouvelle fonction et au barème y afférent qu'après avoir satisfait à l'évaluation de leurs compétences telle que définie pour les employés.

Article 7 : Ancienneté de fonction

Il est convenu que, lors de leur passage dans la nouvelle fonction de chef d'équipe, les brigadiers en fonction au 1^{er} décembre 2015 se voient valoriser dans la nouvelle carrière 50% de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans leur ancienne fonction de brigadier.



Titre IV : Garanties

Article 8 : Ancienne fonction de brigadier

Les conditions d'accès et de barème sont conservées selon le principe des droits acquis pour :

- Les titulaires des fonctions brigadiers au 1^{er} décembre 2015 ;
- Les procédures de promotion en cours au 1^{er} décembre 2015 ;
- Les fonctions de brigadiers qui perdurent après le 1^{er} décembre 2015.

Article 9 : Garantie de rémunération

Au moment du passage dans la nouvelle fonction, la rémunération imposable annuelle dans le barème employé ne pourra jamais être inférieure à celle du barème de base ouvrier. Si tel était le cas, une prime de compensation sera octroyée.

Par rémunération imposable annuelle, on entend :

- Pour les ouvriers :
 - 11 mois de salaire barémique (à la norme de 158,6h) incluant les primes dites 'SAP', 'technicité' et les primes temporaires « brigadier » moins les cotisations ONSS
 - le paiement des 10 jours fériés, moins les cotisations ONSS,
 - 12 fois la prime Foyer/Résidence, moins les cotisations ONSS
 - le chèque de vacances calculé sur le salaire barémique (comme défini ci-dessus), moins les cotisations ONSS et de solidarité
 - la prime de fin d'année (13^{ème} mois) calculée sur le salaire barémique (comme défini ci-dessus) moins les cotisations ONSS.
- Pour les employés :
 - 12 mois de rémunération barémique de base incluant les primes Z, moins les cotisations ONSS
 - le double pécule de vacances (92% de la rémunération barémique), moins les cotisations ONSS
 - la prime de fin d'année (13^{ème} mois) moins les cotisations ONSS

Les primes de prestation (garde, nuit, dimanches, samedis...) restent acquises dans le statut employé aux mêmes conditions que dans le statut ouvrier.

Titre V : Autres fonctions Brigadiers et remplacements

Article 10 : Autres fonctions

Les employeurs s'engagent à entamer une réflexion sur les fonctions d'aspirants brigadiers, suppléants brigadiers et autres non concernées par l'article 2 de la présente CCT.

Article 11: Remplacement

En cas d'absence d'un chef d'équipe, le travailleur sous statut ouvrier le remplaçant se verra

octroyer une prime de fonction supérieure calculée à l'heure et d'un montant égal à la différence entre les taux horaires du barème 21 et du barème normal du travailleur ; taux horaires pris au même échelon.

Titre VI : durée de validité de la présente convention collective de travail

Article 12 : durée de validité

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets au 1^{er} décembre 2015.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région wallonne et prenant cours le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition de la lettre recommandée. Dans ce cas, la partie qui dénonce la convention collective de travail est tenue de proposer un nouveau projet de texte



Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest (PSC 328.02)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2016 betreffende de uitvoering van de loopbaan van de ploegbazen technische dienst

INLEIDING

Overwegende dat de nieuwe generieke functies van ploegbaas werden bepaald op basis van informatie die werd verzameld over de actuele situatie binnen de 5 TEC's en waarbij aspecten inzake leadership en team management werden geïntegreerd.

Overwegende dat de invoering van die nieuwe functies het gevolg is van twee elementen: enerzijds, de naleving van een verbintenis aangegaan in het kader van een sociale programmatie; anderzijds de uitvoering van een aanbeveling van de externe audit over het onderhoud, namelijk het versterken van het leadership in de leidinggevende functies en het versterken van de aspecten in verband met team management in de brigadiersfunctie.

Overwegende dat de directie van de TEC-groep de nieuwe functies van ploegbaas heeft ondergebracht in de functieclassificatie van de bedienden.

Overwegende dat drie generieke functies van ploegbaas in kaart werden gebracht en onder dit protocolakkoord vallen:

- De functies van ploegbaas 'bovengrond' en 'magazijn' gepositioneerd in klasse 4,
- De functie ploegbaas technische dienst die de specifieke functies AT, CE, INFRA, EL HT omvat is gerangschikt in klasse 5.

Overwegende dat deze generieke functies gewogen werden en dat de methode dezelfde is als die welke werd gebruikt voor de bedienden. Het gevolg hiervan is de integratie van die functies in de classificatie van de bedienden.

Overwegende dat de werkgever deze functies heeft opgenomen in de algemene classificatie, gelden dezelfde mogelijkheden qua toegang en verhoging in loonschaal als voor de andere functies in dezelfde klassen. Dit leidt dus ook tot de toepassing van dezelfde logica en de zelfde procedures voor competentiebeheer en de jaarlijkse evaluatie.

De regels inzake de betaling van het loon voor de klassen 4 tot 5 en een aantal voorbeelden zijn opgenomen in de bijlage bij dit document.

Overwegende dat de directie van de TEC Group de algemene toelatingsvoorwaarden tot de functie van ploegbaas wil harmoniseren.

Wordt overeengekomen wat volgt:

Titel I: Toepassingsgebied

Artikel 1 – Toepassingsgebied

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die vallen onder het Paritair Comité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt onder werknemers verstaan de arbeiders en arbeidsters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden en het directiepersoneel.

Titel II: Toegang tot de ploegbaasfuncties

Artikel 2: Toegangsvoorwaarden tot de functies van 'ploegbaas' volgens de nieuwe definities in de functieclassificatie

De kandidaat moet:

- Een positief advies krijgen van de hiërarchie op basis van het dossier (disciplinair dossier en info over absenteïsme),
- slagen voor de passende tests betreffende de technische kennis,
- een gunstige beoordeling krijgen na afloop van een assessment waarbij wordt getest of de kandidaat een team kan aansturen (zie artikel 4 van deze overeenkomst),
- het bewijs voorleggen van minstens 5 jaar anciënniteit in de loopbaanplanningen 4 arbeider minimum.

Artikel 3: Barema's van toepassing op de ploegbazen van klasse 4

Met het oog op de integratie in het verloningssysteem van de functieclassificatie van klasse 4, wordt overeengekomen dat aan de ploegbazen 'magazijn' de schaal B47 wordt toegekend (in de personeelsregeling oorspronkelijk bedoeld voor de controleurs)

Artikel 4: Evaluatie – assessment (functie van ploegbaas)

Elke kandidaat moet een van de twee volgende vermeldingen krijgen:

Art 4.1. 'Ongunstig': Geeft geen toegang tot de functie van ploegbaas.

2/ 'Gunstig': toegang tot nieuwe functie mogelijk (maar mogelijk met ontwikkelingsplan) in functie van de vacante plaatsen en de eventuele klassering van de selectieproeven.

Artikel 5: Overgang van het arbeider- naar het bediendestatuu

De overgang van het arbeider- naar het bediendestatuut voor het bepalen van het niveau zal gebeuren op basis van de regelgeving bepaald door de personeelsregeling, namelijk anciënniteit/2 + 5 voor de TEC overeenkomsten of anciënniteit/2 + 2 voor de vroegere overeenkomsten.

Titel III: Overgangsmaatregelen

Artikel 6: Overgangsmaatregelen voor de overgang naar een functie van ploegbaas voor de brigadiers die in functie zijn op de datum van ondertekening van deze CAO.

In afwijking van artikel 2 van deze overeenkomst moet de brigadier in functie op datum van ondertekening van deze CAO enkel het in dit artikel bedoelde assessment voorleggen.

De resultaten van de assessments van de personeelsleden die houder zijn van de functie van brigadier op de datum van ondertekening van deze CAO kunnen de volgende twee vermelding opleveren:

1/'Gunstig' : toegang tot de nieuwe functie op 1/12/2015 (maar ontwikkelingsplan mogelijk). De schaal bediende wordt toegekend op de 1^{ste} dag van de 1^{ste} maand van het kwartaal volgend op de ondertekening van deze overeenkomst en eventueel zal een premie worden toegekend bovenop het loon verworven op 1 december 2015 alsook de eindejaarspremie.

2/'Ontwikkeling vereist':

- De kandidaat heeft potentieel om de vereiste competenties te verwerven: het assessment brengt de te ontwikkelen punten in kaart en de verantwoordelijke werkt een ontwikkelingsplan uit dat hij voorstelt aan de kandidaat voor eind 2016 (uit te voeren concrete acties: organisatie, opleiding, coaching, enzovoort) ; ; uitvoeringstermijnen, enzovoort...
- Zij kunnen pas aanspraak maken op de nieuwe functie en op de betreffende schaal na te hebben voldaan aan de evaluatie van hun competenties zoals bepaald voor de bedienden.

Artikel 7: Functieanciënniteit

Er wordt overeengekomen dat, bij hun overgang naar de nieuwe functie van ploegbaas, de brigadiers in functie op 1 december 2015 in de nieuwe loopbaan met 50% krijgen toegekend van de anciënniteit die ze in hun vroegere functie van brigadier hebben verworven.

Titel IV: Garanties

Artikel 8: Vroegere functie brigadier

De toegangs- en baremavoorwaarden blijven behouden volgens het principe van de verworven rechten voor:

- De houders van de brigadierfuncties op 1 december 2015 ;
- De lopende bevorderingsprocedures op 1 december 2015 ;
- De brigadierfuncties die blijven bestaan na 1 december 2015.

Artikel 9: Gewaarborgd loon

Op het moment van de overgang naar de nieuwe functie, mag het jaarlijks belastbaar loon in de loonschaal bediende nooit lager liggen dan de basisloonschaal arbeider. Mocht dit het geval zijn zal een compensatiepremie worden toegekend.

Onder jaarlijks belastbaar loon wordt verstaan:

- Voor de arbeiders:
 - 11 maanden baremiek loon (volgens de norm van 158,6u) inclusief de zogenaamde premies "SAP", "techniciteit" en de tijdelijke premies "brigadier" met aftrek van de RSZ-bijdragen,
 - de uitbetaling van 10 feestdagen, met aftrek van de RSZ-bijdragen,
 - 12 maal de haard- of standplaatstoelage, met aftrek van de RSZ-bijdragen,
 - de vakantiecheque berekend op het baremiek loon (zoals bepaald hierboven), met aftrek van de RSZ- en de solidariteitsbijdragen,
 - de eindejaarspremie (13^{de} maand) berekend op het baremiek loon (zoals bepaald hierboven) met aftrek van de RSZ-bijdragen.
- Voor de bedienden:
 - 12 maanden baremieke basiswedde inclusief de premies Z, met aftrek van de RSZ-bijdragen
 - dubbel vakantiegeld (92% van de baremale wedde), met aftrek van de RSZ-bijdragen
 - de eindejaarspremie (13^{de} maand) met aftrek van de RSZ-bijdragen

De prestatiepremies (wachtdiensten, nachten, zondagen, zaterdagen) blijven in het bediendestatuut behouden onder dezelfde voorwaarden als in het arbeiderstatuut.

Titel V: Andere functies Brigadiers en vervangers

Artikel 10: Andere functies

De werkgevers verbinden er zich toe om een denkoefening te voeren over de functies aspirant-brigadier, plaatsvervangend brigadier en andere die niet vallen onder artikel 2 van deze CAO.

Artikel 11: Vervanging

Bij afwezigheid van een ploegbaas, wordt aan de werknemer met het arbeiderstatuut die hem vervangt, een premie voor de uitoefening van een hogere functie toegekend berekend per uur en gelijk aan het verschil tussen de uurlonen van loonschaal 21 en de normale schaal van de werknemer ; uurlonen volgens dezelfde graad.

Titel VI: Geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 12: geldigheidsduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 december 2015.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest die ingaat op de derde werkdag volgend op de verzending van het aangetekend schrijven. In dat geval zal de partij die de overeenkomst opzegt, verplicht zijn een nieuwe ontwerpakte voor te stellen.