



Commission paritaire du transport urbain et régional

3280200 Transport urbain et régional de la Région wallonne

Convention collective de travail du 22 avril 2016 (134.123).....	2
Mise en œuvre de la carrière des chefs d'équipe technique.....	2
Convention collective de travail du 2 juillet 2018 (146.841).....	7
Congé-éducation	7



Convention collective de travail du 22 avril 2016 (134.123)

Mise en œuvre de la carrière des chefs d'équipe technique

Préambule

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 Ier. *Champ d'application*

Article 1er. Champ d'application



La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et Régional de la Région wallonne. 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*

Art. 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 la 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.

Art. 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).

Art. 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.

Art. 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 la 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*



Art. 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 convention collective de travail

Par dérogation à l'article 2 de la présente convention, le brigadier en fonction à la date de signature de la présente convention collective de travail 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 convention collective de travail pourront présenter deux résultats :

1) "Favorable" : accès à la nouvelle fonction au 1er décembre 2015 (mais plan de développement possible). L'octroi du barème employé se fera au 1er du 1er mois du trimestre suivant la signature de la présente convention et une prime complétera le cas échéant la rémunération acquise au 1er 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,...); délais de réalisation,...;

- 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.

Art. 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 1er décembre 2015 se voient valorisés dans la nouvelle carrière 50 p.c. de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans leur ancienne fonction de brigadier.

TITRE IV. *Garanties*

Art. 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 1er décembre 2015;
- les procédures de promotion en cours au 1er décembre 2015;
- les fonctions de brigadiers qui perdurent après le 1er décembre 2015.

Art. 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 158,6 heures) 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 (13ème 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 p.c. de la rémunération barémique), moins les cotisations ONSS;
 - la prime de fin d'année (13ème 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

Art. 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 convention collective de travail.

Art. 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*

Art. 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.



Convention collective de travail du 2 juillet 2018 (146.841)

Congé-éducation

Titre 1ère. Champ d'application

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. 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 Iler. Ouverture du droit

CHAPITRE II. Ouverture du droit aux formations

Art. 4. Publication annuelle d'une liste des métiers d'intérêt spécifique au TEC
Chaque année civile, pour le 30 juin, chaque société du Groupe TEC établira une liste de métiers d'intérêt spécifique.
Pour la première année de signature de la présente convention collective de travail, la liste de métiers d'intérêt spécifique pourra être établie pour le 15 juillet au plus tard.

Art. 7. Listes de candidats

Après réception des candidatures, trois listes seront arrêtées.

La première liste, correspondant aux formations en rapport avec la liste des métiers visés à l'article 4, reprendra les agents n'ayant pas bénéficié du congé-éducation dans les 10 dernières années.

La seconde liste reprendra les agents ayant sollicité une formation reprise à l'article 5 et n'ayant pas bénéficié du congé-éducation dans les 10 dernières années.

La troisième liste, correspondant, aux formations en rapport avec la liste des métiers visés à l'article 4, reprendra les agents ayant sollicité une formation reprise à l'article 4 et qui n'auraient pas été repris dans la première liste.

Les listes sont établies en respectant l'ordre d'arrivée des attestations ou certificats, tels que précisés à l'article 10 auprès du service du personnel contre accusé de réception.

CHAPITRE III. Procédure, recours et durée de validité



Art. 18. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à la date de sa signature.

Annexe à la CCT du 2 juillet 2018 relative au Congé-éducation
Liste des métiers d'intérêt spécifique – 2018

Pour l'année 2018 – 2019, les métiers d'intérêt spécifique sont les suivants :

Electricien automobile
Mécanicien
Electromécanicien
Technicien informatique
Programmeur
Analyste-programmeur