



## **Commission paritaire du transport urbain et régional**

### **3280200 Transport urbain et régional de la Région wallonne**

<b>Convention collective de travail du 1er octobre 2007 (85.889).....</b>	<b>2</b>
Exécution des articles 9 et 10 de la convention collective de travail du 15 juin 2007 relative à la programmation sociale 2007 – 2008.....	2
<b>Convention collective de travail du 19 janvier 2016 (132.347).....</b>	<b>3</b>
Programmation sociale 2015 – 2016 .....	3
<b>Convention collective de travail du 22 avril 2016 (134.123).....</b>	<b>5</b>
Mise en œuvre de la carrière des chefs d'équipe technique .....	5



**Convention collective de travail du 1er octobre 2007 (85.889)**

**Exécution des articles 9 et 10 de la convention collective de travail du 15 juin 2007 relative à la programmation sociale 2007 – 2008**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne.

On entend par "travailleurs" : les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

CHAPITRE IV.

*Ancienneté des travailleurs issus de sociétés de transport*

Art. 8. Le nombre d'années complètes prestées par les ouvriers des services du mouvement à la Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles et à la Vlaams Vervoermaatschappij dans la profession de chauffeur d'autobus, de tramways et de métro sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté barémique.

Art. 9. Le nombre d'années complètes prestées par les ouvriers des services du mouvement dans une société relevant de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région wallonne dans la profession de chauffeur d'autobus, de tramways et de métro sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté barémique en cas de réengagement de ces ouvriers après démission.

Art. 10. Les dispositions des articles 8 et 9 sont d'application aux ouvriers des services du mouvement recrutés à partir du 1er juin 2002.

CHAPITRE V. *Durée de validité*

Art. 11. La présente convention produit ses effets le 1er juin 2007 sauf disposition contraire.

Elle est conclue pour une période indéterminée.



## **Convention collective de travail du 19 janvier 2016 (132.347)**

### **Programmation sociale 2015 – 2016**

Considérant que la loi du 28 avril 2015 portant sur la norme salariale limite la marge maximale pour l'évolution du coût salarial à :

- 0 p.c. pour l'année 2015;

- et pour l'année 2016 à 0,5 p.c. de la masse salariale brute plus 0,3 p.c. de la masse salariale nette sans coûts supplémentaires pour l'employeur.

#### *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 de la Région Wallonne.

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

#### *CHAPITRE II. Personnel actif*

Art. 4. Les 4ème et 5ème jours de congés supplémentaires pour ancienneté de service, actuellement octroyés respectivement après 20 et 25 ans d'ancienneté de service, seront dorénavant octroyés après 20 ans de service.

#### *CHAPITRE IV. Mesures diverses*

Art. 6. Lors du recrutement d'un travailleur (ouvrier ou employé - toutes fonctions), l'ancienneté de service acquise dans une fonction comparable auprès de la STIB, de DE LIJN ou d'un exploitant privé ("loueur" du groupe TEC) sera valorisée pour la détermination de l'échelon de rémunération dans le barème prévu lors d'un engagement.

Cette reconnaissance d'ancienneté vaut également pour le personnel en place mais ne s'appliquera qu'à la date de prise de cours de la présente convention. Il n'y aura donc pas de rétroactivité sur les salaires avant cette date.

Il appartient aux travailleurs concernés d'adresser une demande motivée à leur employeur, justifiant la fonction exercée et en fournissant une attestation d'emploi auprès des employeurs précédents.



## CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 10. La présente convention produit ses effets le 1er janvier 2016 sauf disposition contraire. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## **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.

*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 1er décembre 2015.