



Paritair comité voor het stads- en streekvervoer

3280200 Stads- en streekvervoer van het Waalse Gewest

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 april 2016 (134.123)

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 vijf TEC's en waarbij aspecten inzake leadership en teammanagement 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 teammanagement 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 dezelfde 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-Groep 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

Art. 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.

Art. 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).

Art. 4. Evaluatie - assessment (functie van ploegbaas)

Elke kandidaat moet één van de twee volgende vermeldingen krijgen :

- 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.

Art. 5. Overgang van het arbeider- naar het bediendestatuut

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*

Art. 6. Overgangsmaatregelen voor de overgang naar een functie van ploegbaas voor de brigadiers die in functie zijn op de datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst

In afwijking van artikel 2 van deze overeenkomst moet de brigadier in functie op datum van ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de volgende twee vermeldingen opleveren :

- 1) "Gunstig" : toegang tot de nieuwe functie op 1 december 2015 (maar ontwikkelingsplan mogelijk). De schaal bediende wordt toegekend op de 1ste dag van de 1ste 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 vóór eind 2016 (uit te voeren concrete acties : organisatie, opleiding, coaching,...); uitvoeringstermijnen,...;



- 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.

Art. 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 pct. krijgen toegekend van de anciënniteit die ze in hun vroegere functie van brigadier hebben verworven.

TITEL IV. *Garanties*

Art. 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.

Art. 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 158,6 uur) 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 (13de 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 pct. van de baremieke wedde), met aftrek van de RSZ-bijdragen;
- de eindejaarspremie (13de maand), met aftrek van de RSZ-bijdragen.

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

TITEL V. Andere functies brigadiers en vervangers

Art. 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 collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 11. Vervanging

Bij afwezigheid van een ploegbaas, wordt aan de werknemer met het arbeidersstatuuut 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

Art. 12. Geldigheidsduur

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