

Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional
de la Région Wallonne (S-CP 328.02)

Convention collective de travail du 20 novembre 2019
relative à la programmation sociale 2019-2020

Considérant l'Arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité fixant la marge maximale pour l'évolution des coûts salariaux à 1,1% pour la période 2019-2020 ;

Il est convenu ce qui suit:

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1.

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissants 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 2 : Affiliation au Service Social de la Région Wallonne

Article 2.

Les parties signataires à la présente Convention Collective de travail souhaitent que l'Opérateur de Transport de Wallonie puisse être affilié au Service Social de la Région Wallonne (SSRW) et ce, en date du 1er janvier 2020.

Les parties signataires conviennent que si, pour des raisons indépendantes de leur volonté, l'affiliation ne peut se faire au 1^{er} janvier 2020, des discussions seront réouvertes en Sous-Commission Paritaire visant à affecter la part de la marge salariale maximale disponible qui resterait à combler (soit 0,44% sur les 1,1% disponibles), à définir par les parties, à partir du 1er janvier 2020.



Chapitre 3 : Finalisation d'une Convention Collective de Travail relative au compte épargne-carrière

Article 3.

Les parties signataires à la présente Convention Collective de Travail s'engagent à finaliser les négociations visant à la mise en place d'un plan d'épargne-carrière en 2020, dans le cadre fixé par les articles 33 et suivants de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

Les négociations reprendront sur base de la proposition faite par l'employeur en 2017 en y intégrant la possibilité de la création d'un compte non plafonné utilisable uniquement en fin de carrière

Chapitre 4 : Autres mesures impactant la marge de 1,1%

Article 4.

Les barèmes applicables aux travailleurs de l'Opérateur de Transport de Wallonie sont augmentés au 1^{er} octobre 2019 de 0,66%.

La régularisation des mois d'octobre et novembre sera effectuée avec le paiement de la rémunération afférente au mois de décembre 2019.

Article 5.

Un écochèque d'un montant de 250 euros par travailleur à temps plein sera octroyé en décembre 2019.

Le montant de cet éco-chèque sera proratisé en fonction du taux d'occupation du travailleur en 2019 durant la période de référence fixée par la Convention Collective de Travail relative à l'octroi d'éco-chèques qui sera conclue concomitamment à la conclusion de la présente Convention Collective de travail.

Article 6.

Une prime brute non récurrente de 210 euros par travailleur à temps plein sera octroyée en décembre 2019. Le montant de ladite prime sera proratisé en fonction du taux d'occupation du travailleur en 2019.

Article 7.

Il est convenu que les agents de sécurité de la Direction Territoriale de Charleroi bénéficient à partir du 1^{er} janvier 2019 de la carrière barémique suivante :

- Plan de carrière III ouvriers ;
- Passage au plan de carrière IV après 2 ans ;
- Après 12 ans de fonction (10 ans dans le plan de carrière IV), octroi du barème 19.



Chapitre 5 : Dispositions qualitatives n'affectant pas la marge salariale

Article 8.

Les parties signataires à la présente Convention Collective de Travail conviennent de la mise en place du congé parental 1/10^e temps selon les modalités suivantes :

- Pour les agents en roulement (exemples : Conducteurs, contrôleurs, dispatchers, préposés à l'information), prise de congé parental 1/10^e temps à raison d'un jour une semaine sur deux ;
- Pour les ouvriers des services techniques, prise du congé parental à raison d'un jour une semaine sur deux ;
- Pour les employés du bureau des départs, les gestionnaires planning, les moniteurs-formateurs, prise du congé parental à raison d'un jour une semaine sur deux ;
- Pour l'ensemble du personnel, l'attribution du congé parental sera effectuée selon les modalités pratiques qui s'appliquent déjà localement dans le cadre du congé parental 4/5^e temps ;
- Pour toutes les fonctions autres que celles reprises ci-dessus, la prise du congé parental par demi-jour dépendra des possibilités d'organisation du service.

Il est également convenu que le congé parental 1/10^e temps prends cours au 1^{er} novembre 2019.

Article 9.

L'employeur garantit le volume de l'emploi au sein du Groupe TEC pendant la période couverte par la programmation sociale, soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 10.

§1 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets Le 1^{er} janvier 2019

§2. Par dérogation au §1. Le chapitre 2 produit ses effets au 1^{er} janvier 2020

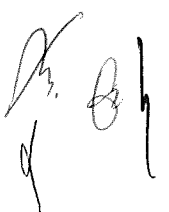
§3. Par dérogation au §1. L'article 4 produit ses effets au 1^{er} octobre 2019

§4. Par dérogation au §1. les articles 5 et 6 sont conclus pour une durée déterminée qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour une durée d'un an.

§5 Par dérogation au §1 l'article 8 prend ses effets au 1^{er} novembre 2019



En ce qui concerne les dispositions à durée indéterminée, chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant préavis de trois mois notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région Wallonne. Dans ce cas, la partie qui dénonce la convention est tenue de proposer un nouveau projet de texte.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a vertical line and a small flourish.

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2019
betreffende de sociale programmatie 2019-2020

Overwegende het koninklijk besluit van 19 april 2019 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen dat de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling voor de periode 2019-2020 op 1,1% vastlegt ;

wordt overeengekomen wat volgt.

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1.

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

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

Hoofdstuk 2: Lidmaatschap van de Sociale Dienst van het Waals Gewest

Artikel 2.

De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, wensen dat de Opérateur de Transport de Wallonie kan toetreden tot de "Service Social de la Région Wallonne" (SSRW) en dit op 1 januari 2020.

De ondertekenende partijen komen overeen dat, als het lidmaatschap om redenen buiten hun wil niet kan plaatshebben op 1 januari 2020, er opnieuw besprekingen zullen worden gevoerd in het Paritair Subcomité om een bestemming te zoeken voor het deel van de beschikbare maximale loonmarge dat nog zou moeten worden aangevuld (hetzij 0,44% op de beschikbare 1,1%), die moet worden bepaald door de partijen vanaf 1 januari 2020.

- Loopbaanplan III arbeiders:
- Overgang naar het loopbaanplan IV na 2 jaar:

- Na 12 jaar dienst in de functie (10 jaar in het loopbaanplan IV), toekenning van barema 19.

Hoofdstuk 5: Kwalitatieve bepalingen die geen impact hebben op de loonmarge.

Artikel 8.

De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, komen overeen dat er een 1/10 ouderschapsverlof wordt ingevoerd volgens onderstaande modaliteiten :

- Voor de personeelsleden in beurtrol (voorbeelden: bestuurders, controleurs, dispatchers, informatiebedienden), 1/10 ouderschapsverlof a rato van één dag om de twee weken;
- Voor de arbeiders van de technische diensten, ouderschapsverlof a rato van een dag om de twee weken;
- Voor de bedienden van het kantoor waar ieder vertrek wordt geregeld, de beheerders van de planning, de monitoren-opleiders, ouderschapsverlof a rato van een dag om de twee weken.
- Voor al het personeel zal het ouderschapsverlof worden toegekend volgens de praktische modaliteiten die reeds lokaal worden toegepast in het kader van het 4/5 ouderschapsverlof:
- Voor alle andere functies dan diegene die hierboven vermeld zijn, zal het ouderschapsverlof per halve dag afhangen van de mogelijkheden om dit te organiseren binnen de dienst.

Er wordt ook overeengekomen dat het 1/10 ouderschapsverlof van start gaat op 1 november 2019.

Artikel 9.

De werkgever waarborgt het tewerkstellingsvolume binnen de TEC-Groep tijdens de periode van de sociale programmatie, namelijk tot 31 december 2020.

Artikel 10.

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2019.

§2. In afwijking van §1. Hoofdstuk 2 treedt in werking op 1 januari 2020.

§3. In afwijking van §1. Artikel 4 treedt in werking op 1 oktober 2019

§4. In afwijking van §1. worden de artikelen 5 en 6 gesloten voor een bepaalde duur die van start gaat op 1 januari 2019 voor de duur van één jaar.

§5. In afwijking van §1 treedt artikel 8 in werking op 1 november 2019

Wat de bepalingen van onbepaalde duur betreft, kan elke ondertekenende partij 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. In dat geval zal de partij die de overeenkomst opzegt, verplicht zijn een nieuwe ontwerptekst voor te stellen.
Namen, 20 november 2019.