

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**CAO van 25 juni 2013 inzake de  
inspanning voor de  
risicogroepen voor 2013**

**HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en  
draagwijdte van de overeenkomst**

Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

Deze overeenkomst wordt gesloten ter uitvoering van:

- Titel XIII, hoofdstuk VIII van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);
- het koninklijk besluit van 19 februari 2013 ter uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (Belgisch Staatsblad van 8 april 2013).

Zij bepaalt de inspanning van de banksector ten voordele van de risicogroepen voor 2013 en stelt de voorwaarden vast waaronder de banken of de sector initiatieven voor risicogroepen kunnen nemen.

**HOOFDSTUK II - De banksector staat voor  
tal van uitdagingen**

Art. 2 – De sociale partners in de banksector dienden bij de Minister van Werk een aanvraag in voor het bekomen van eenvoorafgaandelijk akkoord waarvan sprake is in artikel 2, tweede en derde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013. Bij die vraag om akkoord ging een omstandige motivering.

**Omstandige motivering**

De financiële sector heeft de jongste jaren turbulente tijden meegemaakt en ingrijpende wijzigingen ondergaan. Ook nu nog wordt hij met tal van uitdagingen geconfronteerd.

De indrukwekkende groei van het elektronisch betaalverkeer en de nieuwe verwachtingen van de klanten nopen de banken tot een herbezinning over hun distributiemodel. Op het gebied van de betaalmiddelen worden de bankinstellingen nu geconfronteerd met een verscherpte concurrentie, onder meer van niet-banken.

Overall ter wereld, in Europa en ook in België legt de

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES  
CP 310**

**CCT du 25 juin 2013 relative à  
l'effort en faveur des groupes à  
risque pour 2013**

**CHAPITRE I - Champ d'application et  
portée de la convention**

Article 1er - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

Elle est conclue en exécution :

- du Titre XIII, chapitre VIII de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ;
- de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (Moniteur belge du 8 avril 2013).

Elle détermine l'effort du secteur bancaire en faveur des groupes à risque pour 2013 et fixe les conditions dans lesquelles les banques ou le secteur peuvent prendre des initiatives en faveur des groupes à risque.

**CHAPITRE II – Le secteur bancaire face à  
de multiples défis**

Art. 2 - Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont introduit auprès du Ministre de l'emploi, une demande en vue d'obtenir l'accord préalable conformément à l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité. La demande d'accord précitée était accompagnée d'une motivation circonstanciée.

**Motivation circonstanciée**

Ces dernières années, le secteur financier a traversé des zones de turbulences et subi de profondes mutations. Il reste confronté, aujourd'hui encore, à de multiples défis.

Le développement très important des paiements électroniques et de la banque en ligne et les nouvelles attentes des clients amènent les banques à repenser leur modèle de distribution. Dans le domaine des moyens de paiement, Les établissements bancaires font aujourd'hui face à une concurrence accrue, notamment de la part d'acteurs non bancaires.

Partout dans le monde, en Europe, et en Belgique

overheid strengere kapitaalvereisten op en wordt het prudentieel toezicht verscherpt, met het oog op meer stabiliteit in de financiële sector op lange termijn en een betere bescherming tegen de systeemrisico's. De strengere eisen inzake solvabiliteit en de strengere liquiditeitsnormen hebben een weerslag op de inkomsten van de banken. De druk op de rendabiliteit van de Belgische banken blijft groot. Alle financiële instellingen moeten sleutelen aan hun kostenstructuur.

### De banksector (PC 310) kampt met een structureel verlies aan arbeidsplaatsen

In de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken, daalt de werkgelegenheid : de jongste zes jaren (van eind 2005 tot eind 2011) daalde het personeelsbestand gemiddeld met 2% per jaar.

Voor 2012 wordt een daling van 3% verwacht (voorlopig cijfer).

Er wordt aangenomen dat die dalende tendens in de komende jaren niet zal wijzigen : de banksector is een sector die momenteel een structurele daling van de werkgelegenheid kent en ook in de toekomst kan dat zo zijn.

PC 310 - Evolutie werkgelegenheid			
2005	64.801		
2006	63.494	-1.307	-2,02%
2007	63.041	-453	-0,71%
2008	61.394	-1.647	-2,61%
2009	58.476	-2.918	-4,75%
2010	57.834	-642	-1,10%
2011	57.190	-644	-1,11%
2012	55.500	-1.690	-2,96%*

Bron : Febelfin

\*Raming

### Minder aanwervingen in de banksector (PC 310)

Ondanks de aanwervingen die er zijn geweest, kampt de banksector al jarenlang met een structurele daling van het aantal personeelsleden.

Voorals sedert 2012 daalt het aantal aanwervingen in de bansector in aanzienlijke mate en de meeste financiële instellingen hebben voor de komende jaren een sterke terugval aangekondigd van het aantal aanwervingen.

également, afin d'assurer une meilleure stabilité du secteur financier à long terme et d'offrir une meilleure défense contre les risques du système, les pouvoirs publics instaurent des exigences plus sévères en termes de capital et un contrôle prudentiel renforcé. Les exigences revues à la hausse en matière de solvabilité et les normes plus strictes en termes de liquidités ont un impact sur les revenus des banques. La rentabilité des banques belges reste sous forte pression. Un impératif de réduction de la structure de coûts s'impose à toutes les institutions financières.

### Le secteur bancaire (CP310) connaît une diminution structurelle de l'emploi

L'emploi dans les entreprise ressortissant à la Commission paritaire pour les banques est en recul : au cours des 6 dernières années (de fin 2005 à fin 2011), la diminution moyenne de l'effectif était de 2% par an.

Pour l'année 2012, l'on s'attend à une diminution de l'ordre de 3% (chiffre provisoire).

Selon les prévisions, cette tendance à la diminution de l'effectif ne devrait pas s'inverser au cours des années à venir : le secteur bancaire est un secteur qui connaît une diminution structurelle de l'emploi et il peut en être de même à l'avenir.

CP 310 - Evolution de l'emploi			
2005	64.801		
2006	63.494	-1.307	-2,02%
2007	63.041	-453	-0,71%
2008	61.394	-1.647	-2,61%
2009	58.476	-2.918	-4,75%
2010	57.834	-642	-1,10%
2011	57.190	-644	-1,11%
2012	55.500	-1.690	-2,96%*

Source Febelfin

\*Estimation

### Chute des recrutements dans le secteur bancaire (CP 310)

Malgré les recrutements opérés, le secteur bancaire connaît, depuis plusieurs années, une diminution structurelle de l'effectif.

On constate, en particulier depuis 2012, un fléchissement sensible du nombre des recrutements opérés dans le secteur bancaire, et la plupart des institutions financières ont par ailleurs annoncé, pour les prochaines années, une forte limitation de leurs recrutements.

Aangezien de banksector grondig blijft evolueren, kampt met een structurele daling van het personeelsbestand en met een sterke terugval in het aantal aanwervingen, hebben de sociale partners in de banksector aan de Minister van Werk verzocht om een akkoord zoals bedoeld in art. 2, tweede en derde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013.

## HOOFDSTUK II - Definitie van het begrip 'risicogroepen'

Art. 3 - In het kader van deze CAO worden volgende categorieën van werknemers op sectorniveau als risicogroep voor de banksector erkend, onafhankelijk van het genoten onderwijs :

1° De personeelsleden die, wegens herstructurering/reorganisatie of wegens automatisering/informatisering, binnen een bedrijf hun functie verliezen of dreigen te verliezen en die, op basis van bijscholing/recyclage, een andere functie binnen hetzelfde bedrijf zullen kunnen vinden.

2° De personeelsleden die hetzij op basis van leeftijd, hetzij op basis van scholingsniveau, hetzij op basis van beide, significante moeilijkheden hebben met de omschakeling naar nieuwe functies of nieuwe technologieën. Hierbij zal voorrang verleend worden aan de personeelsleden die geen hoger diploma hebben dan hoger secundair onderwijs.

3° De personeelsleden die behoren tot de hierboven gedefinieerde categorieën en die moeten omgeschakeld worden van administratieve en/of operationele naar commerciële taken, om aldus hun mogelijkheden inzake tewerkstelling te blijven ondersteunen.

4° De werknemers die behoren tot een van de 5 categorieën van werknemers voor wie een inspanning van minstens 0,05% moet worden voorbehouden, overeenkomstig artikel 1 van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Art. 4 – Andere dan de in artikel 3 vermelde werknemers of categorieën van werknemers kunnen, na paritair overleg, worden beschouwd als risicogroep op het niveau van de onderneming (voor ondernemingsinitiatieven) of van de sector (voor sectorinitiatieven).

## HOOFDSTUK IV – Specifieke besteding van de helft van de inspanning ten voordele van de risicogroepen

Parce que le secteur bancaire poursuit sa profonde mutation, connaît une diminution structurelle de l'effectif ainsi qu'une forte limitation des recrutements opérés, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont introduit auprès du Ministre de l'emploi la demande d'accord telle que visée à l'art. 2, al. 2 et 3, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

## CHAPITRE III - Définition de la notion "groupes à risque"

Art. 3 - Dans le cadre de la présente CCT, sont considérées, au niveau sectoriel, comme groupe à risque pour le secteur bancaire, les catégories suivantes de travailleurs indépendamment du niveau de formation scolaire atteint :

1° Les membres du personnel qui, en raison d'une restructuration/réorganisation ou de l'automatisation/informatisation, perdent ou risquent de perdre leur fonction au sein de leur entreprise et qui, sur base d'un perfectionnement/recyclage, pourront trouver une autre fonction au sein de la même entreprise.

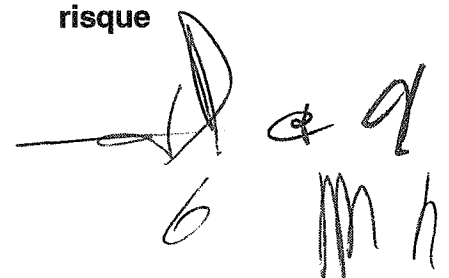
2° Les membres du personnel qui soit en raison de leur âge, soit en raison de leur niveau de formation, soit sur base de ces deux éléments, éprouvent des difficultés significatives d'adaptation à de nouvelles fonctions ou à de nouvelles technologies. Dans ce cas, priorité sera donnée aux membres du personnel qui ne sont pas titulaires d'un diplôme supérieur à celui de l'enseignement secondaire supérieur.

3° Les membres du personnel qui appartiennent aux catégories définies ci-dessus et/ou qui sont appelés à quitter leurs tâches administratives et opérationnelles pour assumer des tâches commerciales, et ceci afin de préserver leurs possibilités de conserver leur emploi.

4° Les travailleurs qui appartiennent à l'une des 5 catégories de travailleurs pour lesquels doit être réservé un effort d'au moins 0,05% conformément à l'art. 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité.

Art. 4 - Des travailleurs ou catégories de travailleurs autres que ceux visés à l'article 3 peuvent également, après concertation paritaire, être considérés comme groupe à risque au niveau de l'entreprise (pour des initiatives d'entreprise) ou du secteur (pour des initiatives sectorielles).

## CHAPITRE IV - Affectation spécifique de la moitié de l'effort en faveur des groupes à risque



Art. 5 – In het kader van de initiatieven ten voordele van de risicogroepen op sector- of ondernemingsniveau zullen de sociale partners een inspanning van minstens 0,05% voorbehouden voor de werknemers die behoren tot een of andere categorie van werknemers voor wie een inspanning van minstens 0,05% moet worden voorbehouden overeenkomstig artikel 1 van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013, in het bijzonder voor de volgende categorieën van risicogroepen :

1. De werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken;
2. De werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en met ontslag worden bedreigd;
3. De werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en die
  - een functie uitoefenen waarvoor de vereiste bekwaamheid sterk evolueert ;
  - of een functie uitoefenen waarvoor alsmaar minder personeelsleden in de bank nodig zijn en die bijgevolg van functie moeten veranderen.

Art. 6 – Voor zover de sociale partners een positief antwoord krijgen op de vraag die werd ingediend bij de minister van Werk zoals vermeld in artikel 2 van deze CAO, verbinden zij zich ertoe om, in het kader van hun initiatieven ten voordele van de risicogroepen op sector- of ondernemingsniveau, minstens de helft van de inspanning waarvan sprake is in dit hoofdstuk (d.i. 0,025%), voor te behouden voor de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en met ontslag worden bedreigd.

Voor de aanwending van die specifieke inspanning voor de categorie werknemers waarvan sprake is in artikel 2, tweede lid, van voornoemd koninklijk besluit van 19 februari 2013, (met name de helft van de inspanning vermeld in dit hoofdstuk, d.i. 0,025%), komen in de banksector ook in aanmerking de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de banksector werken en die:

- een functie uitoefenen waarvoor de vereiste bekwaamheid sterk evolueert;
- of een functie uitoefenen waarvoor alsmaar minder personeelsleden in de bank nodig zijn en die bijgevolg van functie moeten veranderen.

## HOOFDSTUK V – Ondernemings-CAO's

Art. 7 – De banken hebben tot 31 oktober 2013 de tijd om een CAO voor 2013 te sluiten met een beschrijving

Art. 5 - Dans le cadre des initiatives en faveur des groupes à risque ou niveau du secteur ou de l'entreprise, les partenaires sociaux réserveront un effort d'au moins 0,05% en faveur des travailleurs qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories de travailleurs pour lesquels doit être réservé un effort d'au moins 0,05% conformément à l'art. 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité et en particulier en faveur des catégories de groupes à risque suivantes :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement ;
3. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui
  - soit occupent une fonction pour l'exercice de laquelle les compétences requises sont en forte évolution ;
  - soit occupent une fonction qui requiert de moins en moins d'effectifs dans la banque et seront, de ce fait, amenés à changer de fonction.

Art. 6 - Pour autant que les partenaires sociaux reçoivent une réponse positive à la demande introduite auprès du Ministre de l'emploi mentionnée à l'art. 2 de la présente CCT, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre de leurs initiatives en faveur des groupes à risque ou niveau du secteur ou de l'entreprise, à réserver aux travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement au minimum la moitié de l'effort visé sous ce chapitre (soit 0,025%).

Entrent également en considération dans le secteur bancaire pour l'affectation de cet effort spécifique destiné à la catégorie de travailleurs visée à l'art. 2, 2<sup>ème</sup> alinéa, de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité, (à savoir la moitié de l'effort visé sous ce chapitre, soit 0,025%), les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui :

- soit occupent une fonction pour l'exercice de laquelle les compétences requises sont en forte évolution ;
- soit occupent une fonction qui requiert de moins en moins d'effectifs dans la banque et seront, de ce fait, amenés à changer de fonction.

## CHAPITRE V – Conventions collectives d'entreprises

Art. 7 - Les banques ont jusqu'au 31 octobre 2013 pour conclure pour 2013 une CCT contenant une description

van de risicogroepen die onder de definities in artikelen 3 tot en met 6 vallen.

Deze CAO, afgesloten op het niveau van de onderneming, zal de specifieke inspanning ten voordele van de risicogroepen vastleggen, overeenkomstig hoofdstuk IV van onderhavige CAO.

De CAO moet worden toegezonden, per aangetekende brief, aan de Voorzitter van het Paritair Comité, de vakbondsorganisaties in de sector en de BVB.

De banken die een ondernemings-CAO sluiten, worden in 2013 vrijgesteld van storting van de bijdrage van 0,10% aan het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector.

Art. 8 - De mogelijke ondernemingsinitiatieven waarvan sprake is in artikel 7, worden in akkoord met de wettelijke of conventionele overlegorganen in de onderneming vastgelegd.

Bij ontstentenis van dergelijke organen worden de initiatieven rechtstreeks ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité.

Art. 9 - Banken die op 31 oktober 2013 geen ondernemings-CAO voor 2013 hebben gesloten, storten de bijdrage van 0,10% aan het Paritair Fonds.

Art. 10 - Indien de sociale partners in de sector geen positief antwoord krijgen op de in artikel 2 van deze CAO vermelde vraag aan de minister van Werk, kunnen de sociale partners op ondernemingsniveau, bij de ondertekening van de ondernemings-CAO, overeenkomen dat de beschikbare middelen gedeeltelijk (0,075%) worden besteed aan het ondernemingsinitiatief en dat het saldo van de bijdrage (0,025%) aan het Paritair Fonds wordt gestort.

## HOOFDSTUK VI – Opvolging van de opleidingsinitiatieven

Art. 11 - De sociale partners in de onderneming zorgen voor de correcte uitvoering van de ondernemingsinitiatieven en kunnen zich in geval van betwisting wenden tot het Paritair Comité, dat zich hierover uitspreekt.

Bovendien bezorgen de sociale partners in de onderneming ieder jaar aan het Paritair Comité een evaluatieverslag en een financieel overzicht van de uitvoering van het ondernemingsinitiatief, uiterlijk 1 mei van het jaar volgend op het jaar waarop het ondernemingsinitiatief betrekking heeft.

## HOOFDSTUK VII - Financieel beheer

Art. 12 - De inning in 2013 van de bijdrage verschuldigd

des groupes à risque qui entrent dans les définitions des articles 3 à 6.

Cette CCT conclue au niveau de l'entreprise précisera l'affectation spécifique de l'effort en faveur des groupes à risque convenue conformément au chapitre IV de la présente convention.

La CCT devra être transmise, par lettre recommandée, au Président de la Commission paritaire, aux organisations syndicales sectorielles et à l'ABB.

Les banques qui concluent une convention collective de travail d'entreprise sont dispensées en 2013 du versement de la cotisation de 0,10% au Fonds paritaire de formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire.

Art. 8 - Les initiatives d'entreprise visées à l'article 7 sont définies en accord avec les organes légaux ou conventionnels de concertation au sein de l'entreprise.

A défaut de tels organes, les initiatives sont directement déposées pour approbation à la Commission paritaire.

Art. 9 - Les banques qui, au 31 octobre 2013, n'ont pas conclu de CCT d'entreprise pour 2013 versent la cotisation de 0,10% au Fonds paritaire.

Art. 10 - Si les partenaires sociaux du secteur n'obtiennent pas de réponse positive à la demande introduite auprès du Ministre de l'emploi mentionnée à l'art. 2 de la présente CCT, les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise pourront, lors de la conclusion de la CCT d'entreprise, convenir d'une affectation partielle de moyens disponibles (0,075%) à l'initiative d'entreprise et verser le solde de la cotisation (0,025%) au Fonds paritaire.

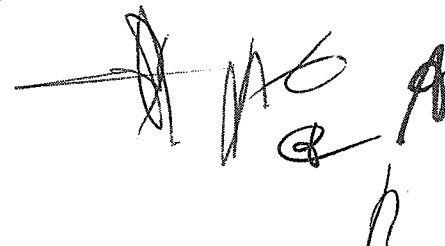
## CHAPITRE VI – Suivi des initiatives de formation

Art. 11 - Les partenaires sociaux au sein de l'entreprise veillent à l'exécution correcte des initiatives d'entreprise et peuvent, en cas de litige, s'adresser à la Commission paritaire qui se prononce à ce sujet.

Par ailleurs, les partenaires sociaux au sein de l'entreprise transmettent chaque année à la Commission paritaire un rapport d'évaluation et un aperçu financier de l'exécution de l'initiative d'entreprise, au plus tard le 1er mai de l'année suivant celle à laquelle s'applique l'initiative d'entreprise.

## CHAPITRE VII - Gestion financière

Art. 12 - La perception en 2013 de la cotisation due par



i

door de bedrijven die verplicht zijn tot storting, gebeurt, onder het beheer van de sociale partners, op een rekening van het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector.

Art. 13 - De stortingen in 2013 van de bijdrage die de banken, in voorkomend geval, dienen te storten ingevolge artikel 9, en anderzijds, het saldo dat overblijft van de stortingen die in voorgaande jaren ten voordele van de risicogroepen hebben plaatsgevonden, zullen deel uitmaken van de beschikbare middelen van het Fonds en aangewend worden voor inspanningen ten voordele van de risicogroepen.

Art. 14 - Binnen het raam van de vastlegging van de inspanningen voor de risicogroepen vanaf 2014, zullen de sociale partners van de banksector onder meer volgende uitdagingen bespreken :

- Een sectorinitiatief ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren met onder meer als doel de bestrijding van de jeugdwerkloosheid ;
- De verdeling van de financiële middelen bestemd voor de inspanningen voor risicogroepen zal bekeken worden, rekening houdend enerzijds met de financieringsbehoeften op het stuk van de opleidingsinitiatieven op ondernemingsniveau en anderzijds met de financiële middelen op sectorniveau die nodig zijn voor een duurzaam opleidingsbeleid.

De problematiek van deelname aan sectorinitiatieven voor risicogroepen, door werknemers van banken die door een ondernemings-cao inzake inspanningen voor risicogroepen gebonden zijn, zal behandeld worden, zonder dat het principe van een algeheel opleidingsaanbod op sectorniveau voor alle werknemers uit die doelgroepen op de helling komt te staan.

### HOOFDSTUK VIII – Geldigheidsduur

Art. 15 – Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2013 tot 31 december 2013.

les entreprises qui sont tenues à ce versement, est réalisée, sous la gestion des partenaires sociaux, sur un compte du Fonds paritaire de formation professionnelle et syndicale dans le secteur bancaire.

Art. 13 – D'une part, les versements de la cotisation de 0,10% en 2013 que les banques sont, le cas échéant, tenues d'effectuer en vertu de l'article 9 et d'autre part, par le solde encore disponible des versements effectués les années précédentes en faveur des groupes à risque feront partie des moyens disponibles du Fonds et seront affectés aux initiatives en faveur des groupes à risque.

Art. 14 - Dans le contexte de la mise en œuvre des efforts en faveur des groupes à risque à partir de 2014, les partenaires sociaux du secteur bancaire aborderont notamment les défis suivants :

- Une initiative sectorielle en faveur de l'emploi des jeunes avec notamment, parmi les objectifs poursuivis, la lutte contre le chômage des jeunes ;
- la répartition des moyens financiers consacrés à l'effort en faveur des groupes à risque fera l'objet d'un examen, en tenant compte d'une part des besoins de financement des initiatives de formations développées au niveau des entreprises et d'autre part, des moyens financiers sectoriels nécessaires en vue de rendre possible une politique de formation durable.

La problématique de la participation aux initiatives sectorielles en faveur des groupes à risque de travailleurs de banques couvertes par une convention collective de travail d'entreprise relative à l'effort en faveur des groupes à risque sera traitée, sans remise en cause du principe d'une offre de formation globale sectorielle destinée à l'ensemble des travailleurs du secteur appartenant aux groupes-cible définis.

### CHAPITRE IX - Durée de validité

Art. 15 – La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013.