

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN  
PC 310**

**CAO van 30 09 2019 inzake de  
vormingsinspanningen in de banksector  
voor 2019 en 2020**

**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 de 1<sup>e</sup> afdeling van hoofdstuk 2 onder titel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende wendbaar en werkbaar werk – Belgisch Staatsblad van 15 maart 2017.

Art. 2 – De banksector is in volle verandering. Uiteenlopende maar onvermijdelijke redenen dwingen de sector ertoe te evolueren, te rationaliseren, te investeren en zich te organiseren zodat hij ook in de toekomst zijn verschillende rollen kan blijven opnemen in onze moderne en voortdurend evoluerende samenleving.

Die transformatie impliceert dat de jobs en competenties van heel wat medewerkers sterk zullen veranderen. Het is meer dan ooit **cruciaal geworden om opleiding te volgen en levenslang te leren om voortdurend nieuwe competenties te verwerven.**

De sociale partners herinneren eraan dat beroepsopleiding een gedeelde verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. Zij blijven zich inzetten om bankmedewerkers te sensibiliseren inzake het belang van beroepsopleiding en van persoonlijke ontwikkeling.

De banksector levert nu reeds ernstige inspanningen op het vlak van beroepsopleiding.

De sociale partners bevestigen deze engagementen, die concreet tot uiting komen in de verschillende initiatieven die hierna beschreven staan. Ze verbinden zich er ook toe de opleidingsinspanningen te versterken om gedurende de looptijd van deze overeenkomst de doelstelling van een opleidingstijd te bereiken die gelijk is aan een equivalent van minstens vijf maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent) in de banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310) die per 1 januari van het lopend jaar meer dan

**COMMISSION PARITAIRE POUR LES  
BANQUES  
CP 310**

**CCT du 30 09 2019 relative aux efforts en  
matière de formation dans le secteur  
bancaire pour 2019 et 2020**

**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 de la section 1<sup>ère</sup> du chapitre 2 du titre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable - Moniteur belge du 15 mars 2017.

Art. 2 - Le secteur bancaire est en pleine mutation. Pour des raisons diverses et inévitables, il doit évoluer, rationaliser, investir et s'organiser de manière à assurer l'avenir des différents rôles qu'il endosse dans notre société moderne et hautement évolutive.

Cette transformation implique une profonde évolution des métiers et donc des compétences de nombreux collaborateurs. Plus que jamais, il est devenu **crucial pour chacun de se former et d'apprendre à réapprendre pour constamment actualiser ses compétences.**

Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle est une responsabilité partagée des employeurs et des travailleurs et ils s'engagent à poursuivre la sensibilisation des collaborateurs du secteur bancaire sur les enjeux de la formation professionnelle et du développement professionnel.

Le secteur bancaire fournit déjà aujourd'hui des efforts importants en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux confirment ces engagements, qui se concrétisent dans les différentes initiatives décrites ci-après, et s'engagent par ailleurs à renforcer les efforts de formation en vue d'atteindre, pendant la durée du présent accord, l'objectif de temps de formation correspondant à l'équivalent d'au moins cinq fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein) dans les banques ou groupes de banques ressortissant à la Commission paritaire pour les banques (CP n°310) qui, au 1er janvier de l'année en cours occupent plus de 750

750 werknemers (berekend in voltijds equivalent) tellen. In de overige banken is die tijd gelijk aan een equivalent van minstens vier maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent).

## **HOOFDSTUK II – Vormingsinitiatieven op het niveau van de banken**

Art. 3 - § 1. De banken verbinden zich ertoe voor elke werknemer in de sector te voorzien in een voortdurende beroepsopleiding, tijdens de arbeidstijd voor de sectorale vormingsinitiatieven, opdat hij, in het kader van zijn loopbaanplanning en/of een functiewijziging, de ontwikkelingskansen bij de uitoefening van zijn huidige functie of met het oog op een mogelijke evolutie in zijn loopbaan kan aangrijpen.

Die opleiding kan de vorm aannemen van een opleidingscursus buiten de onderneming, een opleidingsprogramma in de onderneming of op de werkplaats, een opleiding die de nieuwe informatietechnologie benut, of nog een informele opleiding die rechtstreeks betrekking heeft op het werk.

§ 2 – De banken verbinden zich ook ertoe om jaarlijks globaal en op ondernemingsniveau opleidingstijd via passende middelen aan te bieden.

Die opleidingstijd gelijk aan een equivalent van minstens vier maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent) in de banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310) die per 1 januari van het lopend jaar meer dan 750 werknemers (berekend in voltijds equivalent) tellen.

In de overige banken is die tijd gelijk aan een equivalent van minstens drie maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent).

Vanaf 2020 is die opleidingstijd gelijk aan een equivalent van minstens vijf maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent) in de banken of groepen van banken die ressorteren onder het Paritair Comité voor de banken (PC nr. 310) die per 1 januari van het lopend jaar meer dan 750 werknemers (berekend in voltijds equivalent) tellen. In de overige banken is die tijd gelijk aan een equivalent van minstens vier maal zoveel dagen als er personeelsleden in dienst zijn (berekend in voltijds equivalent).

travailleurs (calculés en équivalents temps plein). Dans les autres banques, ils correspondront à l'équivalent d'au moins quatre fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein).

## **CHAPITRE II – Initiatives de formation au niveau des banques**

Art. 3 - § 1 - Les banques s'engagent à ce que chaque travailleur du secteur puisse bénéficier d'une formation professionnelle permanente, durant le temps de travail pour les initiatives sectorielles de formation, qui lui permette, dans le cadre de son plan de carrière et/ou d'un changement de fonction, de tirer parti des possibilités d'évolution qui s'offrent à lui dans l'exercice de sa fonction actuelle ou dans la perspective d'une évolution possible de sa carrière.

Celle-ci peut consister en une formation organisée à l'extérieur de l'entreprise, une formation interne ou sur le lieu de travail, une formation utilisant les nouvelles technologies de l'information, ou encore une formation informelle en relation directe avec le travail.

§ 2 – Les banques s'engagent également à proposer globalement chaque année au niveau de l'entreprise des temps de formation par les moyens adéquats.

Ces temps de formation correspondent à l'équivalent d'au moins quatre fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein) dans les banques ou groupes de banques ressortissant à la Commission paritaire pour les banques (CP n°310) qui, au 1er janvier de l'année en cours occupent plus de 750 travailleurs (calculés en équivalents temps plein).

Dans les autres banques, ils correspondent à l'équivalent d'au moins trois fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein).

A partir de l'année 2020, ces temps de formation correspondent à l'équivalent d'au moins cinq fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein) dans les banques ou groupes de banques ressortissant à la Commission paritaire pour les banques (CP n°310) qui, au 1er janvier de l'année en cours occupent plus de 750 travailleurs (calculés en équivalents temps plein). Dans les autres banques, ils correspondent à l'équivalent d'au moins quatre fois autant de jours que le nombre de travailleurs occupés (calculés en équivalents temps plein).

De opleidingstijd waarvan sprake is in de vorige leden, mag worden berekend over een periode van maximum vier jaar.

De banken zullen erop toezien dat zoveel mogelijk werknemers voor die opleidingsperiodes in aanmerking komen en dat de participatiegraad toeneemt.

§ 3 - Elke werknemer die zijn functie in het bedrijf heeft verloren, of die individueel de schriftelijke bevestiging heeft gekregen dat hij zijn functie effectief zal verliezen heeft een individueel recht op opleiding van 2 dagen per jaar.

Ook de werknemers opgenomen in een nominatieve lijst van werknemers van wie de functie bestemd is om te verdwijnen in het kader van een herstructureringsplan, meegedeeld aan de ondernemingsraad, genieten van het individueel recht op opleiding, bedoeld in vorig lid.

De berekening van deze opleidingsdagen kan worden uitgevoerd over een periode van maximaal 2 jaar.

De deeltijdse werknemers genieten van deze opleidingsdagen in verhouding tot hun prestaties.

Deze opleidingsdagen worden meegenomen in de berekening van de van de globaal toegekende opleidingstijd op het niveau van het bedrijf bedoeld in artikel 3 §2.

§ 4 - Iedere werknemer heeft het recht om ten aanzien van de werkgever zijn opleidingsbehoeften te formuleren conform de in de bank bestaande of in te voeren procedure waarop door de syndicale afvaardiging kan worden toegezien.

Indien een werknemer, ondanks het feit dat hij opleiding heeft gevraagd, gedurende 12 maanden geen passende vorming of opleiding kon volgen, heeft hij op eenvoudig verzoek het recht om zijn opleidingsbehoeften in een gesprek te formuleren. Werkgever en werknemer zullen schriftelijk in onderling overleg een aangepast ontwikkelingsplan afspreken. Elke vormingsweigering zal door de werkgever schriftelijk gemotiveerd worden.

De werknemer mag beroepshalve geen nadeel ondervinden van het feit dat hij dit individueel recht tot opleiding ten aanzien van zijn werkgever uitoefent.

§ 5 – Bovenop de wettelijke prerogatieven van de ondernemingsraad op het vlak van opleiding, zal een werkgroep binnen de ondernemingsraad zich regelmatig, minstens eenmaal per jaar, over het thema van de opleiding buigen in al zijn aspecten (bv. soorten van opleiding, doelgroep, aanvragen, toelatingen, weigeringen, ...).

Les temps de formation, tel que visés aux alinéas précédents, peuvent être calculés sur une période de maximum quatre années.

Les banques veilleront par ailleurs à ce que ces temps de formation concernent un nombre de travailleurs aussi important que possible. Elles veilleront également à ce que le taux de participation augmente.

§ 3 - Tout travailleur qui a perdu sa fonction au sein de l'entreprise ou qui a reçu une confirmation individuelle écrite qu'il va effectivement perdre sa fonction se voit ouvrir un droit individuel à la formation de 2 jours par an.

Bénéficient également du droit individuel à la formation visé à l'alinéa précédent les travailleurs identifiés dans une liste nominative de travailleurs dont la fonction est appelée à disparaître dans le cadre d'un plan de réorganisation communiqué au Conseil d'entreprise.

Le calcul de ces jours de formation peut être effectué sur une période de maximum 2 années.

Les travailleurs occupés à temps partiel bénéficient de ces jours de formation au prorata de leurs prestations.

Ces jours de formation sont pris en compte dans le calcul des temps de formation octroyés globalement au niveau de l'entreprise conformément à l'art. 3 §2.

§ 4 - Chaque travailleur a le droit de formuler vis-à-vis de l'employeur ses besoins en matière de formation, conformément à la procédure existante ou à introduire dans la banque, une procédure sur laquelle la délégation syndicale exerce un droit de regard.

Si un travailleur, malgré le fait qu'il l'ait demandé, n'a pas pu suivre une formation adaptée au cours des 12 derniers mois, a le droit, sur simple demande, de formuler lors d'un entretien ses besoins en matière de formation. Employeur et travailleur conviendront par écrit, de commun accord, d'un plan de développement adapté. Chaque refus de formation sera motivé par écrit par l'employeur.

Le travailleur qui exerce à l'égard de son employeur ce droit individuel en matière de formation ne peut en subir de préjudice professionnel.

§ 5 – La question de la formation sera régulièrement examinée au moins une fois par an sous tous ses aspects (types de formation, public-cible, demandes, autorisations, refus...) dans un groupe de travail créé au sein du conseil d'entreprise, et ce nonobstant les prérogatives légales de ce dernier en matière de formation.

Regelmatig zullen de leden van de ondernemingsraad worden ingelicht over de stand van zaken bij de besprekingen.

De banken zonder ondernemingsraad stellen een verslag op volgens een eenvoudig model overeengekomen in het Paritair Comité. Febelfin zal deze verslagen presenteren in het Paritair Comité.

De modaliteiten van dit verslag zullen door de werkgroep tewerkstelling worden vastgelegd.

### **HOOFDSTUK III – Sectorprojecten**

Art. 4 - § 1 - De ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen nieuwe opleidingsprojecten bestemd voor alle personeelsleden van de banksector ontwikkelen.

Die projecten, te onderscheiden van de sectorinitiatieven inzake risicogroepen, zullen worden uitgevoerd via het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector.

§2 - Daartoe krijgt het Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector financiële middelen, met name een jaarlijks bedrag van 300.000 EUR gestort door Febelfin in 2019 en in 2020.

§3 – De ondertekenende partijen zullen onderzoeken hoe ze met de aanvullende middelen en de mogelijkheden van het Paritair Fonds voor syndicale en professionele vorming bepaalde projecten kunnen realiseren.

### **HOOFDSTUK IV - Geldigheidsduur**

Art. 5 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor de periode van 1 januari 2019 tot 31 december 2020.

Les membres du conseil d'entreprise seront régulièrement informés de l'évolution des discussions à ce sujet.

Les banques qui n'ont pas de conseil d'entreprise rédigent un rapport selon un modèle simplifié convenu en commission paritaire. Febelfin présentera ces rapports en Commission paritaire.

Les modalités de ce rapport seront établies par le groupe de travail emploi.

### **CHAPITRE III – Projets sectoriels**

Art. 4 - § 1 - Les parties signataires de la présente convention collective de travail conviennent par ailleurs de développer de nouveaux projets de formation destinés à l'ensemble des travailleurs du secteur bancaire.

Ces projets, distincts des initiatives sectorielles en faveur des groupes à risque seront mis en œuvre par le biais du Fonds paritaire pour la formation syndicale et professionnelle dans le secteur bancaire.

§2 - Des moyens financiers à cette fin sont mis à la disposition du Fonds paritaire pour la formation syndicale et professionnelle dans le secteur bancaire, à savoir un montant annuel de 300.000 EUR versé par Febelfin en 2019 et en 2020.

§3 – Les parties signataires examineront comment réaliser certains projets avec les moyens supplémentaires et les possibilités du Fonds paritaire pour la formation syndicale et professionnelle.

### **CHAPITRE IV - Durée de validité**

Art. 5 - La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2020.