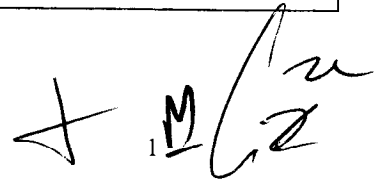


CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002 SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002 PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01
---	--

<p>Entre, d'une part,</p> <p>la F.E.B. – Sabena,</p> <p>représentée par Patrick du BOIS et Jean-Louis HERREMANS</p> <p>et, d'autre part,</p> <p>les organisations représentatives des travailleurs,</p> <p>représentées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour la C.S.C. Monsieur Jan COOLBRANDT - C.C.S.P. - Pour la FGTB Monsieur Karel GACOMS - C.M.B Monsieur Freddy TACK - C.G.S.P. - Pour la C.G.S.L.B. Monsieur Stephan DE MÛELENAERE <p>Il est convenu ce qui suit :</p> <p>Les partenaires sociaux conviennent de conclure une CCT applicable aux travailleurs occupés dans les différentes sociétés qui ressortissent à la sous-commission paritaire 315.01.</p>	<p>Tussen, enerzijds,</p> <p>het V.B.O. - Sabena,</p> <p>Vertegenwoordigd door Patrick du BOIS en Jean-Louis HERREMANS</p> <p>en, anderzijds,</p> <p>de representatieve vakverenigingen,</p> <p>Vertegenwoordigd door :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voor het A.C.V., de heer Jan COOLBRANDT - C.C.O.D.; - Voor het A.B.V.V. de heer Karel GACOMS - C.M.B. de heer Freddy TACK - A.C.O.D. - Voor het A.C.L.V.B. De heer Stephan DE MÛELENAERE <p>Wordt overeengekomen wat volgt:</p> <p>De sociale partners komen overeen om een CAO af te sluiten die van toepassing is op het personeel tewerkgesteld in de verschillende maatschappijen die onder het paritair sub-comité 315.01 ressorteren.</p>
--	---

NEERLEGGING-DÉPÔT | **REGISTR.-ENREGISTR.**
19-02-2001 | **28-02-2001**

Nr. 56.605/CO/31501
 No


 + M G Z

Préambule	Voorwoord
Article 1 : Généralités	Artikel 1 : Algemeenheden
Article 2 : Organisation du travail	Artikel 2 : Arbeidsorganisatie
Article 3 : Commission des prestations	Artikel 3 : Prestatiecommissie
Article 4 : Types de contrat	Artikel 4 : Soorten contracten
Article 5 : Intérim	Artikel 5 : Interim
Article 6 : Planification des effectifs en fonction de la production	Artikel 6 : Planning van de effectieven in functie van de productie
Article 7 : Pointage	Artikel 7 : Prikken
Article 8 : Temps de table	Artikel 8 : Tafeltijd
Article 9 : Exercice des fonctions	Artikel 9 : Uitoefening van de functies
Article 10 : Polyvalence	Artikel 10 : Polyvalentie
Article 11 : Processus de classification	Artikel 11 : Classificatieproces
Article 12 : Absentéisme	Artikel 12 : Absenteïsme
Article 13 : Vol et vandalisme	Artikel 13 : Diefstal en vandalisme
Article 14 : Restaurants du personnel	Artikel 14 : Personeelsrestaurants
Article 15 : Travail syndical	Artikel 15 : Syndicaal werk
Article 16 : Payroll	Artikel 16 : Payroll
Article 17 : Lutte contre le gaspillage	Artikel 17 : Strijd tegen de verspilling
Article 18 : Paix Sociale et dispositions finales	Artikel 18 : Sociale vrede en slotbepalingen
<u>Préambule</u>	<u>Voorwoord</u>
Les partenaires sociaux ont été informés de la mise en oeuvre de l'accord conditionnel de recapitalisation du Groupe Sabena par l'Etat belge et le Sair Group.	De sociale partners werden ingelicht over het uitvoeren van het voorwaardelijk akkoord tot herkapitalisatie van de Sabenagroep door de Belgische staat en door Sair Group.
Dans ce cadre, la direction du Groupe Sabena confirme à nouveau son engagement ferme à réaliser les améliorations contenues dans l'ensemble des mesures dites managériales, en particulier sur le montant	In dit kader bevestigt de directie van de Sabenagroep opnieuw haar verbintenis om de verbeteringen opgenomen in het geheel aan managementmaatregelen, en in het bijzonder het bedrag van de besparingen, te

Handwritten signature and initials, possibly 'J. M. L. 2'.

des économies.

La direction s'engage à mettre en place un système de suivi mensuel à destination des organisations représentatives des travailleurs qui portera tant sur les mesures dites sociales que sur les mesures dites managériales. Ce suivi sera donné à chaque société lors des conseils d'entreprise. Les dispositions de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises sont d'application.

L'ensemble de ces mesures doit permettre à ces entreprises de garantir leur avenir en se faisant une saine et solide position sur leurs marchés respectifs et par ce fait sauvegarder l'emploi.

Dans le cadre du shareholders'agreement, la direction s'engage à veiller au traitement égal de toutes les catégories de personnel.

Article 1 : Généralités

A partir de la signature de la présente convention, les règles suivantes seront d'application dans les entreprises de la sous-commission paritaire 315.01. Au niveau des entreprises et/ou au niveau des départements de ces entreprises, des règles spécifiques dérogatoires ou des modalités d'application sont définies dans des accords locaux qui font partie intégrante de la présente convention et qui sont joints en annexe.

Ceci a été réalisé pour :

1. Sabena S.A.
 - Ground Handling :
 - Passenger Services,
 - Turnaround Management :
Load Control – Loading & Transport

verwezenlijken.

De directie verbindt zich ertoe een maandelijks opvolgingssysteem, dat zowel de sociale maatregelen als de managementmaatregelen zal weergeven, ter beschikking te stellen van de representatieve werknemersorganisaties. Deze opvolging zal aan iedere maatschappij gegeven worden tijdens de ondernemingsraden. De bepalingen van het koninklijk besluit van 27 november 1973 betreffende de reglementering inzake de economische en financiële informatie te verstrekken aan de ondernemingsraden zijn van toepassing.

Het geheel van deze maatregelen moet deze ondernemingen toelaten hun toekomst te verzekeren door een gezonde en sterke positie op hun respectievelijke markten te verwerven en daardoor de tewerkstelling te vrijwaren.

In het kader van het shareholders'agreement verbindt de directie zich ertoe toe te zien op een gelijke behandeling van alle personeelscategorieën.

Artikel 1 : Algemeenheden

Vanaf de ondertekening van onderhavige conventie zijn de onderstaande regels van toepassing in de ondernemingen van het paritair sub-comité 315.01. Op het niveau van de ondernemingen en/of op het niveau van de departementen van deze ondernemingen, worden bijzondere afwijkende regelingen of toepassingsmodaliteiten in de lokale akkoorden gedefinieerd. Zij maken integraal deel uit van onderhavige overeenkomst en zij zijn bijgevoegd in bijlage.

Dit werd verwezenlijkt voor :

1. Sabena N.V.
 - Ground Handling :
 - Passenger Services,
 - Turnaround Management :
Load Control – Loading & Transport

Handwritten signature and initials, including a large 'J' and 'MGR'.

43

- Baggage Management :
Baggage Control et Check-out
 - Cleaning – WTW
 - Ground Support Equipment
 - Cargo Handling
 - Catering
 - Flight Operations : P.N.C. – P.N.M.
2. Sabena Technics S.A.
 3. S.S.E.S. S.A.
 4. A.M.P.

- Baggage Management :
Baggage Control en Check-out
 - Cleaning – WTW
 - Ground Support Equipment
 - Cargo Handling
 - Catering
 - Flight Operations : V.K.P. – V.M.P.
2. Sabena Technics N.V.
 3. S.S.E.S. N.V.
 4. A.M.P.

Sur base de l'engagement des parties sur les mesures contenues dans cette CCT ainsi que sur les mesures contenues dans la CCT concernant le volet social, les économies récurrentes suivantes ont été identifiées et seront réalisées sur base annuelle.

Op basis van de verbintenis van de partijen over de maatregelen, opgenomen in huidige CAO, alsmede de maatregelen hernomen in de CAO betreffende het sociale luik werden volgende recurrenente besparingen geïdentificeerd die zullen verwezenlijkt worden op jaarbasis.

<u>Sabena S.A.</u>	
- Ground Handling	276.000.000
- Cargo Handling	193.000.000
- Catering	104.000.000
- Flight Operations : Ground	16.100.000
- Flight Operations : PNC	193.000.000
- Flight Operations : PNM	574.000.000
- Corporate	85.000.000
<u>Sabena Technics S.A.</u>	85.000.000
<u>S.S.E.S. S.A.</u>	30.000.000
<u>Atraxis S.A.</u>	13.000.000
<u>AMP</u>	60.000.000
<u>SFA S.A.</u>	4.200.000

<u>Sabena N.V.</u>	
- Ground Handling	276.000.000
- Cargo Handling	193.000.000
- Catering	104.000.000
- Flight Operations : Ground	16.100.000
- Flight Operations : VKP	193.000.000
- Flight Operations : VMP	574.000.000
- Corporate	85.000.000
<u>Sabena Technics N.V.</u>	85.000.000
<u>S.S.E.S. N.V.</u>	30.000.000
<u>Atraxis S.A.</u>	13.000.000
<u>AMP</u>	60.000.000
<u>SFA N.V.</u>	4.200.000

Article 2 : Organisation du travail

Artikel 2 : Arbeidsorganisatie

Les parties confirment et supportent la mise en oeuvre des principes contenus dans l'article 1er « nouveaux régimes de travail », l'article 2 « limite interne légale » et l'article 3 « heures supplémentaires » de la CCT du 05.11.1996.

De partijen bevestigen en ondersteunen de in voege stelling van de principes hernomen in artikel 1 « nieuw arbeidsregime », artikel 2 « wettelijke interne grens » en artikel 3 « overuren » van de CAO van 05.11.1996.

La mise en oeuvre concrète de ces articles sera négociée au niveau local.

De concrete inwerkingstelling van deze artikels zal op lokaal vlak onderhandeld worden.

J 4 M L 2

Par l'article 5 la convention du 7 juillet 1999, la durée hebdomadaire moyenne du travail a été portée à 37 heures et 20 minutes.

Article 3 : Commission des prestations

Les parties confirment l'existence de la commission des prestations au sein des conseils d'entreprise des différentes entreprises. La mise en application d'un nouvel horaire dans une entité juridique ou dans un département est soumise à l'accord de cette commission et doit être entérinée en Conseil d'entreprise.

Les parties sont prêtes à discuter dans les organes compétents la répartition de shifts en fonction des besoins de la production.

Article 4 : Types de contrats

La volonté de l'entreprise est d'offrir sur base des réalités économiques de l'entreprise des contrats à plein temps à durée indéterminée.

Les parties acceptent également de continuer à mettre en oeuvre des contrats à durée déterminée et à temps partiel dans le respect des dispositions légales.

Au niveau local, les discussions à ces sujets seront ouvertes ou continueront.

Après une année dans un ou plusieurs contrats à durée déterminée et après une évaluation positive, l'intéressé recevra un contrat à durée indéterminée.

Les parties conviennent de définir les prestations des étudiants en commission de prestation. Les modalités de paiement et les types de contrats seront convenus en commission des règlements.

Les règles spéciales dérogatoires et les

De wekelijks gemiddelde arbeidsduur werd bij artikel 5 van de C.A.O van 7 juli 1999 gebracht op 37 uur en 20 minuten

Artikel 3 : Prestatiecommissie

De partijen bevestigen het bestaan van de prestatiecommissie in de schoot van de ondernemingsraden van de verschillende ondernemingen. Het invoeren van een nieuw uurrooster in een juridische entiteit of in een departement vereist een akkoord in deze commissie en moet bevestigd worden in de Ondernemingsraad.

De partijen zijn bereid om de herverdeling van de shifts in functie van de noden van de productie te discussiëren in de bevoegde organen.

Artikel 4 : Soorten contracten

Het is de wil van de maatschappij om op basis van de economische werkelijkheid van de maatschappij voltijdse contracten van onbepaalde duur aan te bieden.

De partijen aanvaarden eveneens om verder te gaan met het ter beschikking stellen van deeltijdse contracten van bepaalde duur overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Lokaal zullen de discussies hieromtrent gestart of verdergezet worden.

Na één jaar van één of meerdere contracten van bepaalde duur en na een positieve evaluatie zal de betrokkene een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen.

De partijen komen overeen om de prestaties van de studenten in de prestatiecommissie te definiëren. De betalingsmodaliteiten alsmede de types contracten zullen in de reglementencommissie bepaald worden.

De bijzondere afwijkende regels en de

Handwritten signature and initials, including a large 'J' and 'M' with a '2' below.

modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Article 5 : Intérim

Artikel 5 : Interim

Les parties acceptent le principe et la mise en oeuvre du travail intérimaire.

De partijen aanvaarden het principe en de invoegstelling van interimwerk.

La direction s'engage à limiter au maximum l'emploi d'intérimaires

De directie verbindt er zich toe om het inzetten van interimkrachten maximaal te beperken.

La délégation syndicale sera consultée et son accord sera demandé dans les cas prévus par la législation en vigueur. La direction motivera l'emploi d'intérimaires conformément aux dispositions légales.

De syndicale delegatie zal geraadpleegd worden en haar akkoord zal gevraagd worden in de gevallen voorzien in de van kracht zijnde wetgeving. De directie zal het inzetten van interimkrachten motiveren overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Les règles spéciales dérogatoires et les modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

De bijzondere afwijkende regels en de toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Article 6 : Planification des effectifs en fonction de la production

Artikel 6 : Planning van de effectieven in functie van de productie

Les parties considèrent que la planification des effectifs en fonction de la production doit être optimale et ce pour assurer le meilleur service possible à notre clientèle.

De partijen beschouwen dat de planning van de effectieven in functie van de productie optimaal moet zijn teneinde de beste service te verzekeren aan ons cliënteel.

Les règles spéciales dérogatoires et les modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

De bijzondere afwijkende regels en de toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Par département concerné par des périodes de pointes, une période creuse (de 8 à 10 semaines) sera fixée. Les travailleurs qui prennent l'entièreté de leurs congés (congés légaux et extra-légaux) pendant cette période creuse bénéficieront d'un jour de congé complémentaire.

Dans les départements concernés la période de pointe sera déterminée au niveau local. Cette mesure s'applique pour l'année de vacances 2002.

Article 7 : Pointage

Les parties rappellent les principes contenus à l'article 18 du règlement de travail et dans la note de service H.R.R. n° 30 concernant les règles de pointage prise en exécution de la convention collective de travail du 17 décembre 1992.

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en tenue de travail, sauf pour les travailleurs qui, en vertu des dispositions du Codex, doivent obligatoirement prendre une douche à la fin de leur prestation.

Les règles spéciales dérogatoires et les modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

Article 8 : Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, des règles pourront être fixées le cas échéant au niveau local.

Article 9 : Exercice des fonctions

Les parties réaffirment le principe que les tâches contenues dans la description de fonction doivent être intégralement exercées

Per piekgebonden departement zal een dalperiode worden vastgelegd (van 8 à 10 weken). Werknemers die hun vakantie (wettelijke vakantie en extra-legale vakantie) volledig opnemen binnen deze dalperiode zullen genieten van een bijkomende dag vakantie.

In de betrokken departementen zal de piekperiode op lokaal vlak bepaald worden. Deze maatregel gaat in voor het vakantiejaar 2002.

Artikel 7 : Prikken

De partijen herinneren de principes hernomen in artikel 18 van het arbeids-reglement en in de dienstnota H.R.R. nr 30 betreffende het prikken genomen in uitvoering van de collectieve arbeids-overeenkomst van 17 december 1992.

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in werkkledij, behalve voor de werknemers die, in toepassing van de voorschriften in de Codex, verplicht zijn een douche te nemen bij het einde van hun prestatie.

De bijzondere afwijkende regels en de toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Artikel 8 : Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, kunnen desgevallend regels worden afgesproken op lokaal vlak.

Artikel 9: Uitoefening van de functies

De partijen herbevestigen het principe dat de taken hernomen in de functiebeschrijving, volledig dienen uitgevoerd te worden door de

par le travailleur concerné.

La direction s'engage quant à elle à donner les formations nécessaires pour permettre l'exercice de l'ensemble des tâches. Par ailleurs, les parties acceptent le principe que plusieurs fonctions distinctes puissent être exercées par une même personne.

Les parties s'engagent à donner priorité à ces personnes pour l'octroi de contrats à temps plein à durée indéterminée, et ce, en application des règles légales et conventionnelles.

Les règles spéciales dérogatoires et les modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

Article 10 : Polyvalence

Moyennant concertation préalable avec les organisations syndicales, les parties acceptent qu'un travailleur exerce temporairement d'autres tâches que celles prévues dans sa description de fonction en cas de nécessité liée aux besoins de l'entreprise.

En cas de besoins de l'entreprise, le travailleur peut être tenu d'accepter une fonction de niveau équivalent ou inférieur.

Dans ces deux cas, il y a lieu de respecter les règles prévues au Code de la protection et de la prévention au travail, la législation applicable et les règlements en vigueur en matière. De même, il y aura lieu de prendre en considération les connaissances et les capacités du travailleur.

Les règles spéciales dérogatoires et les modalités d'application contenues dans les accords locaux sont confirmées.

betrokken werknemer.

De directie verbindt zich ertoe dat zij de nodige opleidingen zal geven zodat het volledige takenpakket kan uitgevoerd worden. In dit kader aanvaarden de partijen het principe dat twee verschillende functies kunnen uitgeoefend worden door éénzelfde persoon.

De partijen verbinden zich ertoe aan deze personen voorrang te geven voor het toekennen van voltijdse contracten van onbepaalde duur en dit, in toepassing van de wettelijke en conventionele regels.

De bijzondere afwijkende regels en de toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Artikel 10 : Polyvalentie

Mits voorafgaand overleg met de syndicale organisaties, aanvaarden de partijen dat een werknemer tijdelijk andere taken dan deze voorzien in zijn functiebeschrijving kan uitoefenen in geval van noodzaak verbonden aan de bedrijfsnoden.

In geval van bedrijfsnoden, kan de werknemer verplicht worden om een gelijkwaardige of een lagere functie te aanvaarden.

In deze twee gevallen dienen de regels voorzien in de Codex op de bescherming en preventie op het werk, de toepasselijke wetgeving en de van kracht zijnde reglementeringen gerespecteerd te worden. Er zal tevens rekening gehouden worden met de kennis en de capaciteiten van de werknemer.

De bijzondere afwijkende regels en de toepassingsmodaliteiten hernomen in de lokale akkoorden worden bevestigd.

Article 11 : Processus de classification

Les parties acceptent de rediscuter le contenu de l'OSG n° 832 afin de faciliter et d'améliorer le processus de classification.

Article 12 : Absentéisme

La direction, avec le support des organisations syndicales, va développer un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme dans les entités juridiques.

En concertation avec les organisations syndicales, différentes mesures de prévention seront étudiées et mises en oeuvre.

Un suivi plus strict des absences sera également mis en oeuvre. Une attention toute particulière sera apportée aux absences lors d'un jour de congé non accordé, lors de prestations de week-end pendant les périodes de pointe, ...

Par ailleurs, les règles contenues dans le point 2 de l'OSG n° 947 seront renégociées en commission des règlements centrale dans un délai de 3 mois.

Article 13 : Vol et vandalisme

La direction constate qu'il s'agit d'un problème au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, des actions de prévention et de sensibilisation seront mises en oeuvre pour toutes les catégories du personnel.

Dans ce cadre, la direction appliquera les dispositions contenues dans le règlement de travail en ce qui concerne le vol, le vandalisme, l'usage de drogue et l'état d'ébriété sur les lieux de travail.

Artikel 11 : Classificatieproces

De partijen aanvaarden de inhoud van de ADO nr 832 teneinde het classificatie-proces te vergemakkelijken en te verbeteren.

Artikel 12 : Absenteïsme

De directie, met steun van de syndicale organisaties, gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage binnen de juridische entiteiten te verminderen.

In samenspraak met de syndicale organisaties, zullen verschillende voorzorgsmaatregelen bestudeerd en in voege gesteld worden.

Een strictere opvolging van de afwezigheden zal tevens in voege gebracht worden. Speciale aandacht zal gewijd worden aan de afwezigheden bij een niet toegestane verlofdag, bij week-end prestaties gedurende piekperiodes, ...

In dit kader zullen de voorschriften hernomen in punt 2 van de ADO nr 947 opnieuw onderhandeld worden in de centrale reglementencommissie binnen een termijn van 3 maanden.

Artikel 13 : Diefstal en vandalisme

De directie stelt vast dat het om een probleem gaat binnen de maatschappij.

Om dit te voorkomen zullen voorzorgs- en sensibiliseringsmaatregelen ingevoerd worden voor alle personeelscategorieën.

In dit kader zal de directie de regels van het arbeidsreglement in verband met diefstal, vandalisme, druggebruik en dronkenschap op het werk doen toepassen.

Article 14 : Restaurants du personnel

Les parties s'engagent à discuter et à trouver une solution concernant la problématique des restaurants du personnel.

Article 15 : Travail syndical

Les parties s'engagent à respecter les règles contenues dans la législation concernant le conseil d'entreprise, le comité de protection et la délégation syndicale.

Elles y reconnaissent les droits et les obligations de chacune des parties.

Elles insistent sur le fait que tout travailleur ayant un mandat syndical doit avoir la possibilité d'exercer ce mandat et ce en respectant les dispositions légales et conventionnelles en la matière. Elles rappellent également que ces travailleurs sont tenus d'exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise. L'objectif est de veiller à assurer la production d'une manière optimale.

Afin d'optimiser le travail syndical, les parties s'engagent à négocier et fixer un certain nombre de règles dans les domaines suivants :

- Accord concernant les points restés ouverts dans les conventions collectives de travail de filialisation (délégué principal, délégués de secteur)
- Définition du nombre, du rôle et des compétences des délégués de secteur.
- Mise en place d'un système de suivi du temps et des activités syndicales.

Pour ce faire, un groupe de travail paritaire sera constitué. Les parties s'engagent à trouver un accord dans les 2 mois suivant la

Artikel 14 : Personeelrestaurants

De partijen verbinden zich ertoe te onderhandelen en een oplossing te vinden betreffende de problematiek van de personeelsrestaurants.

Artikel 15 : Syndicaal werk

De partijen verbinden zich ertoe de regels voorzien in de wetgeving betreffende de ondernemingsraad, het preventiecomité en de syndicale delegatie te eerbiedigen.

Zij erkennen hierbij de rechten en de verplichtingen van alle partijen.

Zij dringen aan opdat iedere werknemer die een syndicaal mandaat heeft, de mogelijkheid zou hebben om dit mandaat uit te oefenen en dit volgens de wettelijke en conventionele voorschriften in deze materie. Zij herinneren eveneens dat deze werknemers verplicht zijn hun functies binnen de maatschappij uit te oefenen. Het doel is ervoor te zorgen de productie op een optimale manier te verzekeren.

Teneinde het syndicaal werk te optimaliseren, verbinden te partijen zich ertoe te onderhandelen en een bepaald aantal regels vast te leggen in de volgende domeinen :

- Akkoord betreffende de punten die open gebleven zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de filialisering (hoofdafgevaardigde, sectorafgevaardigde).
- Definiëring van het aantal, de rol en de bevoegdheden van de sectorafgevaardigden.
- Invoering van een opvolgingssysteem van de tijd en van de syndicale activiteiten.

Om hieraan te voldoen zal er een paritaire werkgroep samengesteld worden. De partijen verbinden zich ertoe tot een akkoord

44

signature de cette convention.

Article 16 : Payroll

La direction s'engage à tout mettre en oeuvre afin de garantir un suivi correct des prestations, du paiement correct des appointements et de l'émission correcte des fiches de salaire. Les dispositions de la loi sur la protection de la rémunération seront appliquées.

Article 17 : Lutte contre le gaspillage

Les parties conviennent d'introduire à nouveau un système de boîtes à suggestions en vue de lutter contre le gaspillage.

Article 18 : Paix Sociale et dispositions finales

Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Les organisations s'engagent donc à ne déclencher d'actions sans que les procédures de conciliation n'aient été respectées.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée couvrant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, avec tacite reconduction d'année en année au-delà de cette dernière date.

Elle peut être dénoncée par les parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois, au plus tôt le 30 juin 2002.

te komen in de 2 maanden volgend op de ondertekening van deze conventie.

Artikel 16 : Payroll

De directie verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om een correcte opvolging van de prestaties, de correcte betaling van de lonen en het correct uitbrengen van de loonfiches te garanderen. De bepalingen van de wet op de loonbescherming zullen worden toegepast.

Artikel 17 : Strijd tegen de verspilling

De partijen komen overeen om opnieuw een systeem van suggestiebussen in te voeren teneinde te strijden tegen de verspilling.

Artikel 18 : Sociale vrede en slotbepalingen

De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren gedurende de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vakorganisaties verbinden zich ertoe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar na deze laatste datum.

Zij kan worden opgezegd door de ondertekende partijen ten vroegste op 30 juni 2002 ,mits voorafgaande kennisgeving van 6 maanden.

[Handwritten signature and initials]

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT

2001 - 2002

ACCORD LOCAL POUR LA S.A. SABENA TECHNICS

SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN

2001 - 2002

LOKAAL AKKOORD VOOR DE N.V. SABENA TECHNICS

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

Organisation du travail

1) Réduction des heures supplémentaires :

1,6 millions FB

Les dispositions légales concernant les compensations et le paiement des heures supplémentaires seront appliquées d'une manière stricte. Les parties s'engagent à examiner toutes les alternatives qui rendront possible une diminution des heures supplémentaires. Une évaluation mensuelle au Conseil d'Entreprise vérifiera la réalisation de la réduction de 3333 heures par an. Le cas échéant des mesures complémentaires seront convenues.

2) Absence du poste de travail :

2,2 millions FB

Les parties conviennent :

- L'absence du poste de travail ne sera autorisé qu'après un accord écrit (document standard) du responsable hiérarchique. Ceci doit permettre d'inventariser les causes sous-jacentes afin de prendre les mesures nécessaires pour éviter les causes pour diminuer considérablement les absences du poste de travail. Trimestriellement un détail des données afférentes à ces absences sera présenté au conseil d'entreprise.

• En plus et afin d'arriver à une politique

Arbeidsorganisatie

1) Overurenreductie :

1,6 miljoen BEF

De wettelijke bepalingen inzake compensatie en uitbetaling van overuren zullen op een strikte manier worden toegepast. De partijen verbinden zich ertoe om alle alternatieven, die een vermindering van overuren mogelijk maken te onderzoeken. Een maandelijks evaluatie in de Ondernemingsraad zal de realisatie nagaan van de vermindering met 3333 uren per jaar. Indien niet, zullen bijkomende maatregelen worden afgesproken.

2) Werkpostverlating :

2,2 miljoen BEF

De partijen gaan akkoord dat :

- Het verlaten van de werkpost kan alleen na schriftelijk akkoord (standaard document) van de hiërarchische verantwoordelijke. Dit moet toelaten een gepaste inventarisatie te maken van de onderliggende oorzaken, ten einde de nodige maatregelen te kunnen treffen om deze oorzaken te voorkomen, zodat het verlaten van de werkpost drastisch kan verminderd worden. Per trimester zal een gedetailleerd overzicht van deze werkpostverlatingen aan de ondernemingsraad worden voorgesteld.

• Bovendien, als eerste stap om te komen

Handwritten signature and initials: J M 1 z h 2

non-fumeur généralisée dans l'entreprise, la possibilité de fumer sera limitée à deux pauses individuelles (5 à 10 minutes) en dehors du temps de table jusqu'au 31/12/2001 et une seule pause individuelle (5 à 10 minutes) en dehors du temps de table jusqu'au 31/12/2002. Les pauses seront fixées au niveau local. L'entreprise « non-fumeurs » sera réalisée pour le 1 janvier 2003 au plus tard. En support, une campagne de prévention et d'accompagnement sera organisée par l'employeur en collaboration avec le comité de prévention

Commission des prestations

2 millions FB

De nouveaux horaires d'équipes avec des plages au début et à la fin des prestations seront instaurés.

Les modalités seront discutées et approuvées au sein de la commission de prestations.

Types de contrats

Après 6 mois les techniciens spécialisés recevront un contrat à durée indéterminée pour autant qu'ils aient eu une évaluation positive.

Néanmoins, dans des situations particulières d'autres types de contrats sont possibles, qui seront convenus avec les organisations syndicales.

Intérim et sous-traitance

Les parties acceptent le principe et la mise en oeuvre du travail intérimaire.

La direction s'engage à limiter le plus possible l'emploi d'intérimaires

La délégation syndicale sera consultée et son accord sera demandé.

Les parties acceptent le principe et la mise en

tot een rokersvrije onderneming, wordt het roken beperkt tot twee individuele rokerspauzes (5 à 10 minuten), buiten de tafeltijd tot 31/12/2001, en één individuele rokerspauze (5 à 10 minuten), buiten de tafeltijd tot 31/12/2002. De pauzes worden lokaal bepaald. De « rokersvrije » onderneming zal gerealiseerd worden ten laatste tegen 1 januari 2003. Ter ondersteuning zal de werkgever, in samenwerking met het preventiecomité, een preventie – en begeleidingscampagne opzetten.

Prestatiecommissie

2 miljoen BEF

Nieuwe ploegenuurroosters met plages bij begin en einde van de prestaties worden in voege gebracht.

De modaliteiten zullen besproken en goedgekeurd worden in de prestatiecommissie.

Soorten contracten

Na 6 maanden zullen de gespecialiseerde techniekers een contract van onbepaalde duur aangeboden krijgen voor zover zij een positief geëvalueerd werden.

In bepaalde situaties zullen er evenwel andere contracttypes mogelijk zijn die zullen overeengekomen worden met de syndicale organisaties.

Interim en uitbesteding

De partijen aanvaarden het principe en de invoegestelling van interimwerk.

De directie verbindt er zich toe om het inzetten van interimkrachten zoveel mogelijk te beperken.

De syndicale delegatie zal geraadpleegd worden en haar akkoord zal gevraagd worden.

De partijen aanvaarden het principe en de

Handwritten signatures and initials, including a large 'M' and a '2'.

oeuvre de la sous-traitance pour des travaux pour lesquels à ce moment pas ou pas suffisamment de personnel fixe est disponible.

La direction s'engage à communiquer à chaque Conseil d'Entreprise la liste des travaux sous-traités. A ce sujet, des informations et des discussions auront lieu lors de ces Conseils d'Entreprise.

Les organisations syndicales seront informées, consultées et donneront leur approbation pour les projets de sous-traitance de travaux techniques, visant des activités exercées par Sabena Technics et pouvant avoir un effet sur l'emploi.

Les organisations syndicales prennent acte que la sous-traitance au sein de Sabena Technics est une réalité et un besoin.

Les parties s'engagent de ne pas lier cet accord à la discussion d'autres points ouverts.

Planification des effectifs en fonction de la production

16,5 – 24,75 millions FB (21,6)

La direction souhaite augmenter la capacité de production à court terme afin de pouvoir réaliser un volume de production plus important, malgré la difficulté d'embauche sur le marché d'emploi. Dans ce but, un total de 2800 à 4200 jours de travail par an (compensation des heures supplémentaires dont la compensation n'est pas obligatoire, jours d'ancienneté et autres jours pour autant que la loi le permet) sera épargné sur base de volontariat, jusqu'à la fin de la carrière professionnelle. Une possibilité de compensation et/ou paiement se fera tous les 5 ans.

Les organisations syndicales et la direction évalueront trimestriellement si l'objectif de 2800 à 4200 jours est atteint sur base de volontariat. Le cas échéant des mesures complémentaires seront élaborées.

invoegstelling van uitbesteding voor werk waarvoor op dat ogenblik geen of onvoldoende vast personeel beschikbaar is.

De Directie verbindt zich ertoe om in elke Ondernemingsraad de lijst van de onderaanneming mede te delen. Over dit onderwerp zullen informaties en discussies plaatsvinden tijdens deze Ondernemingsraden.

De syndikale organisaties zullen geïnformeerd en geconsulteerd worden en hun goedkeuring zal gevraagd worden voor projecten van uitbesteding van technische werken, welke betrekking hebben op activiteiten die door Sabena Technics worden uitgevoerd en welke een effect kunnen hebben op de tewerkstelling.

De syndicale organisaties nemen nota dat uitbesteding binnen Sabena Technics een werkelijkheid en een noodzaak is.

De partijen verbinden er zich toe, dit akkoord niet te verbinden aan de bespreking van andere openstaande punten.

Planning van de effectieven in functie van de productie

16,5 – 24,75 miljoen BEF (21,6)

De directie wenst meer productiecapaciteit te realiseren op korte termijn om een groter produktievolume te kunnen realiseren, ondanks de moeilijkheid om personeel op de arbeidsmarkt te vinden. Hiertoe zal een totaal van 2800 à 4200 arbeidsdagen per jaar (compensatie niet-wettelijk verplicht te compenseren overuren, ancienniteitsdagen en andere dagen voor zover dit wettelijk mogelijk is) worden opgespaard op vrijwillige basis naar het einde van de beroeps carrière. Iedere 5 jaar zal de mogelijkheid tot compensatie en/of betaling geboden worden.

De syndikale organisaties en de directie zullen in trimesteriële evaluatie nagaan of het objectief van 2800 à 4200 dagen op vrijwillige basis gerealiseerd wordt. Indien niet zullen bijkomende maatregelen worden uitgewerkt.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and '3'.

En cas de licenciement avec préavis à prester, le choix entre la compensation et/ou le paiement de ces jours sera possible.

Pointage

13,3 millions FB

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en tenue de travail, sauf pour les travailleurs qui, en vertu des dispositions du Codex / RGPT, doivent obligatoirement prendre une douche (selon les modalités existantes)

Les parties ne s'opposeront pas à l'application stricte de cet article et ceci pour TOUS les membres du personnel concernés

Temps de table

2 millions FB

La fixation du moment du temps de repos ou repas se fera dans une plage d'une heure. Dans ce cadre l'instruction 2010 reste d'application.

Exercice des fonctions et Polyvalence

3,2 millions FB

Exercice des fonctions :

Les parties réaffirment le principe que les tâches contenues dans la description de fonction doivent être intégralement exercées par le travailleur concerné.

Exemple : cours composite pour tôliers.

La direction s'engage quant à elle à donner les formations nécessaires pour permettre l'exercice de l'ensemble des tâches. Par ailleurs, les parties acceptent le principe que deux fonctions distinctes puissent être exercées par une même personne.

In het geval van ontslag met een te presteren vooropzeg, zal de keuze gelaten worden tussen betaling en/of recuperatie van deze dagen.

Prikken

13,3 miljoen BEF

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in werkkledij, behalve voor de werknemers die, in toepassing van de voorschriften in het Codex/ARAB, verplicht zijn een douche te nemen (volgens de geldende regels)

De partijen zullen zich niet verzetten tegen de strikte toepassing van dit artikel en dit voor ALLE betrokken personeelsleden.

Tafeltijd

2 miljoen BEF

Het ogenblik van rust-of tafeltijd wordt vastgelegd binnen een plage van 1 uur. Binnen dit kader blijft de instructie 2010 van toepassing.

Uitoefening van de functies en Polyvalentie

3,2 miljoen BEF

Uitoefening van de functies :

De partijen herbevestigen het principe dat de taken hernomen in de functiebeschrijving, volledig dienen uitgevoerd te worden door de betrokken werknemer.

voorbeeld : composietcursus voor plaatslagers.

De directie verbindt zich ertoe dat zij de nodige opleidingen zal geven zodat het volledige takenpakket kan uitgevoerd worden. In dit kader aanvaarden de partijen het principe dat twee verschillende functies kunnen uitgeoefend worden door éénzelfde

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Polyvalence :

L'article 10 de la convention conclue dans le cadre du plan redressement au niveau de la sous-commission paritaire est intégralement d'application pour Sabena Technics.

La direction s'engage à examiner dans quelle mesure la polyvalence des techniciens (MEC/REI) « avion » peut contribuer à la réalisation des économies dans le cadre du plan de redressement.

Absentéisme

4,1 millions FB

Conformément aux dispositions de l'OSG 947 à actualiser, l'absentéisme sera suivie d'une façon systématique et généralisée, afin de réaliser une diminution d'au moins 8100 heures d'absence par an. La direction veillera au respect et l'application des règles en matières de sécurité, hygiène et environnement dans les conditions de travail, afin de contribuer à la diminution de l'absenteisme.

Vols et vandalisme : 2,8 Mio Bef

Travail syndical

15 millions FB

- Suppression temporaire des clearings. Une valorisation de l'économie de cette mesure sera faite après six mois.
- Présence dans les réunions officielles limitée aux représentants avec un mandat officiel. Exceptionnellement et moyennent l'accord préalable de toutes les parties, des techniciens seront admis.
- Limitation du nombre de commissions :
 - En ce qui concerne le conseil d'entreprise : la commission de prestation et de règlement ;
 - En ce qui concerne le comité de prévention : la commission accidents

persoon.

Polyvalentie :

Het artikel 10 van de overeenkomst afgesloten in het kader van herstelplan op het niveau van het paritair subcomité is in zijn geheel van toepassing voor Sabena Technics

De directie engageert zich om na te gaan in welke mate polyvalentie van technici (MEC/REI) « vliegtuigen » kan bijdragen tot het realiseren van besparingen in het kader van het herstelplan.

Absenteïsme

4,1 miljoen BEF

Conform de nieuw uit te werken ADO 947, zal het absenteïsme op systematische en veralgemeende wijze worden opgevolgd ten einde een vermindering van minimum 8100 afwezigheiduren per jaar te realiseren. De directie zal waken over het naleven en toepassen van de regels inzake veiligheid, hygiene en milieu op de werkomstandigheden om bij te dragen tot de vermindering van het absenteïsme.

Diefstal en vandalisme : 2,8 Mio Bef

Syndicaal werk

15 miljoen BEF

- Tijdelijke stopzetting van de clearings. Een valorisatie van deze besparingsmaatregel zal na zes maanden gebeuren.
- Aanwezigheid in officiële vergaderingen beperken tot de afgevaardigden met officieel mandaat. Uitzonderlijk en mits voorafgaand akkoord van alle partijen kunnen technici worden toegelaten.
- Beperking van het aantal commissies tot :
 - Prestatie- en Reglementencommissie voor wat betreft de ondernemingsraad ;
 - Ernstige Ongevallen, Speciale Afvaardiging voor wat betreft het preventiecomité ;

J m s

graves et la délégation spéciale.

Rationalisation de la gestion et de la distribution de vêtements de travail :

6,4 millions FB

Les parties sont d'accord de passer à la sous-traitance de la gestion (achat, renouvellement, nettoyage et réparation) et de la distribution de vêtements de travail . Les modalités pratiques seront définies dans le CPPT.

Boîte à suggestions :

1 million FB

Les parties s'engagent, durant l'année 2001, en concertation paritaire d'établir une coordination de tous les accords existants et éventuellement procéder à une renégociation de certaines règles existantes.

Si pendant ces séances de travail, des mesures d'économies sont identifiées et implementées, celles-ci seront ajoutées aux ou remplaceront les mesures reprises dans la présente CCT, moyennant l'accord des deux parties.

Ces mesures génèrent une réduction de coûts récurrente entre 70,1 et 78,35 (75,2) Millions FB sur base annuelle.

Elles seront d'application à partir de la date de signature de la présente convention.

Rationalisatie van het beheer en van de distributie van de werkkledij :

6,4 miljoen BEF

De partijen zijn het eens over te gaan tot uitbesteding van het beheer (aankoop, vernieuwing, reiniging en herstelling) en van de distributie van de werkkledij .

De praktische modaliteiten zullen bepaald worden in het CPBW.

Ideeënbus :

1 miljoen BEF

De partijen komen overeen, in de loop van het jaar 2001, in het paritair overleg, een coördinatie te maken van alle bestaande akkoorden en eventueel over te gaan tot heronderhandeling van sommige bestaande regels.

Indien tijdens deze werkzaamheden kostenbesparende maatregelen worden geïdentificeerd en ingevoerd zullen deze worden toegevoegd aan de reeds in de huidige CAO opgenomen maatregelen of zullen zij deze vervangen, mits akkoord van beide partijen.

Deze maatregelen behelzen een totale recurrente kostenbesparing tussen 70,1 en 78,35 (75,2) miljoen BEF op jaarbasis.

Zij worden ingevoerd met ingang van de datum van ondertekening van onderhavige conventie.

<p>ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001-2002 D'APPLICATION POUR LE PNC ET POUR LE PNM</p> <p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE 315.01</p>	<p>BIJLAGE AAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001-2002 VAN KRACHT VOOR HET VKP EN HET VMP</p> <p>PARITAIR SUB-COMITE 315.01</p>
<p>Tous les gains provenant des mesures d'économies PNM qui ont une influence directe ou indirecte sur le PNC doivent être également considérées dans cette optique.</p>	<p>Alle opbrengsten komende uit de besparingsmaatregelen VMP die direct of indirect invloed hebben op het VKP, moeten in die optiek worden toebedeeld.</p>

<p style="text-align: center;">ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 – 2002 ACCORD LOCAL P.N.M.</p> <p style="text-align: center;">SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>	<p style="text-align: center;">BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 – 2002 LOKAAL AKKOORD V.M.P.</p> <p style="text-align: center;">PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>
<p><u>Art. 1 – Champ d'application.</u></p> <p>Dans le cadre du plan de restructuration, les partenaires sociaux conviennent de conclure cette CCT qui est d'application à tout membre du Personnel Navigant de Maîtrise (PNM) de la S.A. Sabena.</p> <p><u>Art. 2 : Stabilité opérationnelle Medium Haul et Long Haul.</u></p> <p>2.1. Medium Haul :</p> <p>Afin de garantir la stabilité opérationnelle, le repos en escale est réduit jusqu'à minimum 9 heures en cas de retard pour autant que la prestation B/B soit $\leq 2H55'$.</p> <p>En élaboration un repos de minimum 10H00' sera maintenu.</p> <p>2.2. Long Haul :</p> <p>Afin de garantir la stabilité opérationnelle la réduction de la nuit locale est obligatoire, pour autant que le minimum de 14 heures de repos soit respecté, au cas où la prestation de vol réduit la nuit locale de 1h59' au maximum.</p> <p>Toutes les autres dispositions de l'art. D.2 b du protocole d'accord NLA du 17/01/1997 restent d'application y compris les 24H00' de compensation au delà de la première heure de la nuit locale entamée.</p>	<p><u>Art. 1 – Toepassingsgebied.</u></p> <p>In het kader van het herstructureringsplan komen de sociale partners overeen om een CAO af te sluiten die van toepassing is op het Vliegend Meesterpersoneel (VMP) in dienst bij de N.V. Sabena.</p> <p><u>Art. 2 : Operationele stabiliteit Medium Haul en Long Haul.</u></p> <p>2.1. Medium Haul :</p> <p>Teneinde de operationele stabiliteit te verzekeren wordt de rust in de landingsplaats in geval van vertraging verminderd tot minimum 9 uren voor zover de B/B prestatie $\leq 2U55'$.</p> <p>In elaboratie zal een rust van minimum 10U00' behouden blijven.</p> <p>2.2. Long Haul :</p> <p>Teneinde de operationele stabiliteit te verzekeren wordt de vermindering van de lokale nacht verplicht, voor zover het minimum van 14 uren rust geëerbiedigd wordt, indien de vluchtprestatie de lokale nacht verkort met ten hoogste 1u59'.</p> <p>Alle andere bepalingen van art. D.2b van het protocolakkoord NLA van 17/01/1997 blijven van toepassing met inbegrip van de 24U00' compensatie na overschrijding van het eerste begonnen uur van de lokale nacht.</p>

Art. 3 – Productivité Long Haul.

3.1. Adaptation de la crew composition.

En dérogation du Protocole d'Accord « NLA » du 17/01/1997, les crew compositions suivantes seront d'application :

NBO : 2 FCM
MAA : 3 FCM
NRT : 3 FCM

De plus, la destination ORD sera opérée par 2 FCM avec un simple slip crew.

En raison des mesures reprises dans l'Article 2, NBO sera opéré avec un simple slip crew.

3.2. Augmentation Flat Rate.

A partir de l'année calendrier 2001 le flat rate s'élève à 655 Heures. Les seuils de compensations sont maintenus comme précédemment .

3.3. Augmentation de l'utilisation des Green License

En prenant comme principe général que chaque vol avec équipage renforcé sera opéré par un Commandant et deux First Officers :

- Un groupe de travail sera formé afin d'optimiser le training des Green licenses, sans pour cela augmenter le coût d'une façon significative.
- Avec effet immédiat, les First Officers en possession d'une Green license voleront un vol sur trois en tant que relief pilot.
- Avant le 30 avril 2001, une solution sera trouvée afin de donner la possibilité à la Société d'adapter le nombre de First Officers en possession d'une Green license aux besoins en fonction du réseau.

Art. 4 – Productivité Medium Haul.

4.1. Cours sol combinés et réduction des jours de non-disponibilité en relation avec le calcul de l'effectif.

Suite à la combinaison de différents ground duties, le nombre de jours prévus à cet effet dans le calcul de l'effectif sera réduit de 11 à 8.

Art. 3 : Productiviteit Long Haul.

3.1 Aanpassing van de crew composition.

In derogatie op het protocolakkoord "NLA" van 17/01/1997 worden de volgende crew composities toegepast :

NBO : 2 FCM
MAA : 3 FCM
NRT : 3 FCM

Daarenboven zal de bestemming ORD gevlogen worden met 2 FCM in een enkele slip crew.

Mede vanwege de maatregelen in Artikel 2 zal NBO gevlogen worden in een enkele slip crew.

3.2. Verhoging Flat rate

Vanaf het kalenderjaar 2001 bedraagt de flat rate 655 Uur. De compensatiedrempels worden behouden zoals voorheen.

3.3. Verhoogd gebruik van Green Licence.

Teneinde als algemeen principe aan te nemen dat elke vlucht met versterkte bemanning zal bestaan uit 1 Captain en 2 First Officers zal :

- Een werkgroep opgericht worden teneinde de training Green License te optimaliseren, zonder daarom de kost significant te verhogen.
- Met onmiddellijk effect de First Officer in het bezit van een Green License één vlucht op drie uitvoeren als relief pilot.
- Voor 30 april 2001 een oplossing uitgewerkt worden teneinde aan de Maatschappij de mogelijkheid te geven het aantal First Officers met Green License aan te passen aan de nood in functie van het netwerk.

Art. 4 : Productiviteit Medium Haul.

4.1. Combinatie van grondcursussen en vermindering onbeschikbare dagen in relatie tot de berekening van het effectief.

Vanwege het combineren van bepaalde ground duties wordt het aantal dagen, hiervoor voorzien in de berekening van het effectief,

De plus, les deux jours prévus pour les vaccins, passeport, absence syndicale, etc..., ne seront plus pris en compte dans le calcul de l'effectif.

4.2. Diminution du temps de rotation de l'équipage à BRU.

En cas de changement d'avion le temps minimum de rotation de l'équipage sera réduit de 1H15' à 1H00'.

4.3 Augmentation Flat Rate A.32F.

A partir de l'année calendrier 2001 le flat rate s'élève à 625 Heures. Les seuils de compensations sont ceux d'application pour le B.737.

Art. 5 : Adaptation de l'accord « Standard Block Times ».

En dérogation à l'accord « Standard Block Times », le calcul de l'effectif, la construction des pairings et l'élaboration se feront sur base des horaires commerciaux.

Art. 6 : Diminution des coûts « overhead » suite à la réduction de l'effectif.

En fonction de la réduction de l'effectif, atteint par l'adaptation des articles 3 et 4, le coût de l'entraînement par unité réduite sera diminué de 392.000,-FB sur base annuelle.

Art. 7 : Diminution du salaire brut.

Dans le cadre de la situation financière difficile de la Société, les parties se mettent d'accord sur une réduction salariale, différente suivant la fonction, soit :

- Pour les Commandants : 11.000,-FB brut par mois
- Pour les First Officers : 6.000,-FB brut par mois.

Art. 8 : Dispositions finales.

L'ensemble des mesures citées ci-dessus

verminderd van 11 naar 8.

Verder worden de twee dagen, voorzien voor vaccins, paspoort, syndicale afwezigheid, enz..., niet meer voorzien in de berekening van het effectief.

4.2. Verkorting crewrotatie in BRU.

In geval van verandering van vliegtuig zal de minimum crewrotatietijd van 1U15' verminderd worden tot 1U00'.

4.3. Verhoging Flat Rate A.32F

Vanaf het kalenderjaar 2001 bedraagt de flat rate 625 Uur. De compensatiedrempels zullen deze zijn gangbaar voor B.737.

Art. 5 : Aanpassing van het akkoord "Standard Block Times".

In afwijking van het akkoord "Standard Block Times", gebeurt de berekening van het effectief, de constructie van pairings en de elaboratie op basis van het commercieel uurrooster.

Art. 6 : Vermindering van "overhead" kosten in relatie met de vermindering van het effectief.

In functie van de vermindering van het effectief verkregen door toepassing van de artikels 3 en 4, wordt de trainingskost per verminderde eenheid verlaagd met 392.000,-Bef op jaarbasis.

Art. 7 : Vermindering van het bruto loon.

In het kader van de zorgwekkende financiële toestand van de Maatschappij komen de partijen overeen om een salarisvermindering in te voeren per functie van het VMP, zijnde :

- Voor Captains : 11.000,-Bef bruto per maand
- Voor First Officers : 6.000,-Bef bruto per maand.

Art. 8 : Slotbepalingen.

Het geheel van de bovenvermelde maatregelen

gènèrent une réduction de coût récurrente totale de 574,2 Mio FB sur base annuelle.

Ces mesures seront d'application à dater du 24 février 2001, à l'exception des augmentations de flat rates qui sont d'application à partir de l'année calendrier 2001.

Art. 9 : Durée de validité

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2002 avec prolongation tacite d'année en année après cette date.

Cette convention peut être dénoncée, en tout ou en partie, moyennant un préavis de six mois, qui prendra cours le premier jour ouvrable du mois qui suit la notification de la dénonciation.

Ce préavis ne peut être donné avant le 1er juillet 2002.

La dénonciation est signifiée aux autres parties par lettre recommandée et est considérée comme effective le troisième jour ouvrable qui suit la date d'envoi.

behelzen een totale recurrente kostenbesparing van 574,2 Mio Bef op jaarbasis.

Zij worden ingevoerd met ingang van 24 februari 2001, met uitzondering van de verhogingen van flat rate welke toepasbaar zijn vanaf het kalenderjaar 2001.

Art. 9 : Geldigheidsduur

Huidige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een periode gaande tot 31 december 2002 met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar na deze datum.

Deze overeenkomst kan, geheel of gedeeltelijk, opgezegd worden mits een vooropzeg van zes maanden, ingaand op de eerste werkdag van de maand volgend op de betekening van de opzegging.

Deze vooropzeg kan niet gegeven worden voor 1 juli 2002.

De opzegging wordt aan de andere partijen betekend door een aangetekend schrijven en wordt als effectief beschouwd op de derde werkdag volgend op de datum van verzending.

4

<p align="center">ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 – 2002 ACCORD LOCAL P.N.C. SOUS-COMMISSION PARITAIRE 315.01</p>	<p align="center">BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 – 2002 LOKAAL AKKOORD V.K.P. PARITAIR SUB-COMITE 315.01</p>
<p>Les parties ont, durant la concertation concernant le volet « organisation de travail » du PNC, identifié et négocié les mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La suppression des repas équipages cabines MH et LH et ceci aussi bien au départ de BRU et des escales (83 mio BEF) • 1 membre d'équipage de cabine effectuera des tâches au sol pendant la procédure d'embarquement sur LH pour autant que l'avion se trouve positionné à une gate. Une procédure détaillée ainsi qu'une description de fonction sera convenue (35 mio BEF) • TLV aller/retour et maintien de l'accord portant sur les opérations MH du PNC pour la saison d'hiver 2000-2001 (04/04/2000). Repos réduit à l'escale pour 2 destinations, actuellement VCE et BIO (47,5 mio BEF). De plus, pour les vols de nuit, la dernière rangée de sièges sera prévue comme « last saleable seats ». • Prépension sur base volontaire sans remplacement (15,8 mio BEF). • Divers : total : 11,7 mio BEF <ul style="list-style-type: none"> • Optimisation training - adaptation de l'indice de rendement (3 mio BEF) • Citrons (2,9 mio BEF) • Café level 2 MH (2,6 mio BEF) • Absentéisme (2 mio BEF) • Nouveau régime de travail à temps partiel (1,2 mio BEF) <p>Ces mesures génèrent une réduction de coût récurrente de 193 millions BEF sur base</p>	<p>Partijen hebben tijdens het overleg met betrekking tot het luik « arbeidsorganisatie » VKP, volgende maatregelen geïdentificeerd en onderhandeld :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het niet meer voorzien van crewmaaltijden voor cabin crew MH en LH zowel vanuit BRU als vanuit de landingsplaats (83 mio BEF) • 1 cabin crew member voert taken uit aan de grond tijdens boarding op LH vluchten en voor zover het vliegtuig gepositioneerd is aan de gate. Een gedetailleerde procedure en functiebeschrijving zal hiervoor overeengekomen worden (35 mio BEF). • TLV heen/terug en behoud van het akkoord betreffende de MH operaties van het VKP geldig voor het winterseizoen 2000-2001 (04/04/2000). Inkorten rust in de landingsplaats voor 2 bestemmingen, momenteel VCE et BIO (47,5 mio BEF). Tevens zal voor nachtvluchten de laatste rij worden voorzien als « last saleable seats ». • Bruggpensioen op vrijwillige basis zonder vervanging (15,8 mio BEF). • Diversen : totaal 11,7 mio BEF <ul style="list-style-type: none"> • Optimalisatie training - aanpassing rendementsindex (3 mio BEF) • Citroenen (2,9 mio BEF) • Koffie level 2 MH (2,6 mio BEF) • Absenteïsme (2 mio BEF) • Nieuw deeltijds arbeidsregime (1,2 mio BEF) <p>Deze maatregelen behelzen een totale recurrente kostenbesparing van 193 miljoen</p>

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

<p>annuelle.</p> <p>Ces mesures seront d'application à dater du 1/03/2001.</p> <p>Les parties s'engagent, durant l'année 2001, en concertation paritaire, d'établir une coordination de tous les accords existants et éventuellement procéder à une renégociation de certaines règles existantes.</p> <p>Si pendant ces séances de travail, des mesures d'économies sont identifiées et implémentées, ces dernières remplaceront les mesures d'économies identifiées dans le présent accord.</p> <p>Tous les gains provenant des mesures d'économies PNM qui ont une influence directe ou indirecte sur le PNC doivent être également considérées dans cette optique.</p>	<p>BEF op jaarbasis.</p> <p>Zij worden ingevoerd met ingang van 1/03/2001.</p> <p>Partijen komen overeen, in de loop van het jaar 2001, in paritair overleg, een coördinatie te maken van alle bestaande akkoorden en eventueel over te gaan tot heronderhandeling van sommige bestaande regels.</p> <p>Indien tijdens deze werkzaamheden kostenbesparende maatregelen worden geïdentificeerd en ingevoerd, zullen deze worden ingesteld ter vervanging van de ingestelde besparingen in het huidige akkoord.</p> <p>Alle opbrengsten komende uit de besparingsmaatregelen VMP die direct of indirect invloed hebben op het VKP, moeten ook in die optiek worden toebedeeld.</p>
---	--

POURPARLERS BAGGAGE MANAGEMENT (BAGGAGE CONTROL)
DD . 15.02.2001

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU
PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002**

**ACCORD LOCAL GROUND HANDLING
BAGGAGE MANAGEMENT - BAGGAGE CONTROL.**

SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord étant d'application pour le personnel employé au sein de Baggage Control.

L'ensemble de ces mesures doit permettre le département Ground Handling d'assurer son avenir afin d'acquérir une position saine et forte sur le marché Ground Handling à Bruxelles et de ce fait garantir l'emploi.

Article 1 : Harmonisation des contrats à la production

Tenant compte de la production qui a diminué, les parties sont d'accord d'adapter les augmentations de prestation existantes de façon suivante :

- pour les contrats de base temporaires à 50% ayant une augmentation de prestation de 25% jusqu'au 28.02.01, les augmentations sont prolongées jusqu'au 31.03.01.
Après une évaluation positive, ces contrats seront transformés en un contrat à 75% à durée indéterminée et ce, à partir du 01.04.01.

- les contrats de base définitifs à 75% ayant une augmentation de prestation de 25% jusqu'au 28.02.01, seront transformés en contrat à temps plein à durée indéterminée à partir du 1 mars 2001.

Article 2 : Planification des effectifs en fonction de la production

a) Les parties conviennent d'introduire des grilles standard basées sur les principes suivants :

- 8 prestations du soir pour tout travailleur



- 4
- la prestation de 25 WE sur 52 dont max. 5 weekends en prestation le samedi matin et le dimanche soir avec un max. de 1 par rôle
 - b) Afin de disposer le plus possible de know how lors de la période de pointe (de juin jusqu'à septembre inclus), les parties conviennent de limiter, lors de cette période, le congé annuel à 21 jours calendrier successifs dont au moins 10 jours A1. Les personnes qui auront pris 2 weekends de congé seront amenées à devoir prêter 3 weekends successifs pendant la même période de pointe
 - c) Les parties conviennent également de ne pas placer de CM dans les mois de juillet et août. De plus un CM sera déplacé en dehors de la pointe de production (du 15 juin au 15 septembre).

Article 3 : Pointage

Les parties rappellent les principes contenus dans la note de service H.R.R. n° 30 concernant les règles de pointage.

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en tenue de travail, sauf pour les travailleurs qui, en vertu des dispositions du Codex, doivent obligatoirement prendre une douche à la fin de leur prestation.

Une campagne de sensibilisation et de contrôle démarera à partir du mois de mars 2001 et ce, au sein du département Baggage Control.

Article 4 : Occupation d'étudiants

Les parties acceptent que l'on fasse appel à des étudiants durant toute l'année calendrier à raison de 3h/jour pour les prestations du soir. Ce régime de travail contenant des prestations de 3 h n'est applicable que pour cette catégorie de travailleurs.

Article 5 : Prise de jours K6

Les parties conviennent que tout travailleur prestant 75% ou plus au sein de Baggage Control doit prendre l'équivalent de 4 jours K6 sur base annuelle. Ces jours seront prévus par le service Manpower Planning de la façon suivante :

- * durant la période du 1 mars au 15 juin
 - pour les travailleurs à 75% : 6 prestations avec 2h K6H
 - pour les travailleurs full-time : 8 prestations avec 2h K6H

Lors de cette planification, la Direction s'engage d'une part à fixer un nombre maximum de 4 prestations susmentionnées par mois et d'autre part de tenir compte des membres du personnel qui font du co-voiturage.

Ces K6H peuvent aussi bien être prévues en début qu'en fin de prestation.

La Direction s'engage toutefois pour les prestations matinales de prévoir ces heures K6H le plus possible à la fin de la prestation.

- * durant la période du 16 septembre au 31 décembre 2001
 - pour les travailleurs à 75% : le même système que ci-dessus
 - pour les travailleurs full-time : une évaluation aura lieu entre le 15 juin et le 30 juin 2001 concernant le suivi du système susmentionné des heures K6H. En fonction de cette évaluation, il sera déterminé de quelle manière les 2 autres jours K6 seront prises pendant la période du 16 septembre au 31 décembre 2001, soit en K6H soit en 1 K6 et 2 demi K6.

Article 6 : Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, les règles suivantes sont d'application pour le personnel employé au sein de Baggage Control.

Tout travailleur en horaire fixe a droit à un temps de table effectif de 30 minutes et de 20 minutes pour les travailleurs occupés de nuit. Au cas où le temps de table n'a pas pu être pris, il pourra soit être récupéré, soit être payé, et ce, selon le règlement applicable.

La Direction présentera, pour accord, en Commission des Prestations aux Organisations Syndicales une proposition relative à l'extension des périodes dans lesquelles le temps de table doit être pris. Ceci pour les différents horaires d'application aujourd'hui au sein du département concerné.

Il s'ensuit que les règles de paiement applicables en cas de glissement du temps de table ne sont plus d'application.

Article 7 : Absentéisme

La Direction, en concertation avec les organisations syndicales, développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme de 0,5% sur base annuelle au sein du service Baggage Control et ayant comme chiffre limite 4,3% en 2001 et 3,8% en 2002.

Article 8 : Polyvalence

- a) Les parties confirment que les chauffeurs-trieurs aideront leurs collègues du Loading lors du déchargement des bagages sans toutefois monter dans les cales.
- b) Si nécessaire, les chauffeurs-trieurs pourront également être appelés pour vider les carrousels à bagages dans le transitcenter.
- c) Dans le cadre de l'obligation future de remettre le « manifeste bagages des passagers », les pièces à bagages devront être scanées à court terme. Cette tâche peut être imposée à tout travailleur de Baggage Control.

* * *

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large 'J' and 'K' and some illegible scribbles.

Handwritten mark in the bottom left corner.

**ONDERHANDELINGEN BAGGAGE MANAGEMENT (BAGGAGE CONTROL)
DD. 15.02.2001**

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET
KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002**

**LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING
BAGGAGE MANAGEMENT - BAGGAGE CONTROL**

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

De sociale partners komen overeen om een akkoord af te sluiten dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld in Baggage Control.

Het geheel van deze maatregelen moet het departement Ground Handling toelaten haar toekomst te verzekeren door een gezonde en een sterke positie op de Ground Handling-markt te Brussel te verwerven en daardoor de tewerkstelling te vrijwaren.

Artikel 1 : Afstemming van de contracten op de productie

Rekening gehouden met de gedaalde productie gaan de partijen akkoord om de bestaande prestatieverhogingen als volgt aan te passen :

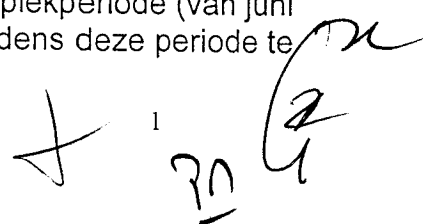
- voor de tijdelijke basiscontracten van 50% met een prestatieverhoging van 25% tot 28.02.01 worden de verhogingen verlengd tot 31.03.01. Na positieve evaluatie worden deze contracten vanaf 01.04.01 omgezet in een 75%-contract van onbepaalde duur.
- voor de definitieve basiscontracten van 75% met een prestatieverhoging van 25% tot 28.02.01 worden de contracten vanaf 01.03.01 omgezet in een 100%-contract van onbepaalde duur.

Artikel 2 : Planning van de effectieven in functie van de productie

a) De partijen komen overeen standaardroosters in te voeren gebaseerd op volgende principes :

- 8 avondprestaties voor alle werknemers
- het presteren van 25 WE op 52 waarvan max. 5 weekends in zaterdagmorgend- en zondagavond-prestaties met een max. van 1 per rol

b) Ten einde over zoveel mogelijk know how te beschikken tijdens de piekperiode (van juni tot en met september) komen partijen overeen het jaarlijks verlof tijdens deze periode te



beperken tot 21 opeenvolgende kalenderdagen waarvan minstens 10 A1-dagen.
De personen die 2 weekends verlof hebben genomen zullen genoodzaakt zijn 3 opeenvolgende weekends te presteren tijdens de piekperiode.

- c) Partijen komen tevens overeen geen CM te plaatsen in de maanden juli en augustus. Er zal tevens één CM verplaatst worden buiten de piekperiode (15 juni tot en met 15 september).

Artikel 3 : Prikken

De partijen herinneren de principes hernomen in de dienstnota H.R.R. nr 30 betreffende het prikken.

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in werkkledij, behalve voor de werknemers die, in toepassing van de voorschriften in het Codex, verplicht zijn een douche te nemen bij het einde van hun prestatie.

Een sensibiliserings- en een controlecampagne zal vanaf de maand maart 2001 binnen het departement Baggage Control van start gaan.

Artikel 4 : Tewerkstelling van studenten

De partijen aanvaarden dat studenten gedurende het ganse kalenderjaar worden ingezet à rato van 3u/dag voor de avondprestaties. Dit werkrooster met 3 u-prestaties zijn alleen van toepassing op deze categorie van werknemers.

Artikel 5 : Opname van K6-dagen

De partijen komen overeen dat elke werknemer die 75% of meer presteert binnen Baggage Control het equivalent dient op te nemen van 4 K6-dagen op jaarbasis. Deze dagen zullen als volgt door de dienst Manpower Planning vastgelegd worden :

- * in de periode 1 maart tot 15 juni
 - voor de 75%-ers : 6 prestaties met 2u K6H
 - voor de full-timers : 8 prestaties met 2u K6H

De Directie verbindt zich bij deze planning rekening te houden met enerzijds een max. van 4 bovenvermelde prestaties per maand en anderzijds met personeelsleden die carpoolen.

Deze K6H kunnen zowel bij het begin als bij het einde van de prestaties worden voorzien.

De Directie verbindt zich evenwel om bij ochtendprestaties deze uren K6H zo veel mogelijk aan het einde van de prestatie te voorzien.

- * in de periode van 16 september tot 31 december 2001

J
2
20
2/2/2

- 4
- voor de 75%-ers : hetzelfde systeem als hierboven
 - voor de full-timers : een evaluatie betreffende de opvolging van bovenvermeld systeem van uren K6H zal plaatsvinden tussen 15 juni en 30 juni 2001 . In functie van deze evaluatie zal bepaald worden op welke wijze de 2 overige K6-dagen dienen opgenomen te worden voor de periode van 16 september tot 31 december 2001, hetzij in K6H, hetzij in 1 K6 en 2 halve K6.

Artikel 6 : Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, zullen volgende regels van toepassing zijn voor het personeel tewerkgesteld in Baggage Control.

Iedere werknemer met een vast uurrooster heeft recht op een effectieve tafeltijd van 30 minuten en van 20 minuten voor de werknemers in nachtdienst. In geval de tafeltijd niet kan genomen worden, zal deze ofwel kunnen gecompenseerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

De Directie zal een voorstel tot uitbreiding van de periodes waarin de tafeltijd moet opgenomen worden voor akkoord in de Prestatiecommissie aan de Vakorganisaties voorleggen. Dit voor de verschillende uurroosters vandaag van toepassing binnen het betrokken departement.

Hieruit volgt dat de betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de tafeltijd, niet meer zullen toegepast worden.

Artikel 7 : Absenteïsme

De Directie, in overleg met de syndicale organisaties, gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage binnen de dienst Baggage Control te verminderen met 0,5% op jaarbasis en met als streefcijfer 4,3% in 2001 en 3,8% in 2002.

Artikel 8 : Polyvalentie

- a) De partijen bevestigen dat de chauffeurs-trieerders hun collega's van de Loading zullen helpen bij het lossen van de bagages zonder evenwel in de bulk van het vliegtuig te gaan.
- b) Indien nodig, kunnen de chauffeurs-trieerders eveneens ingeschakeld worden voor het leegmaken van de bagage-carrouzels in het transitcenter.
- c) In het kader van de komende verplichte afgifte van het « passagiersbagage manifest » zullen op korte termijn alle bagagestukken gescand dienen te worden. Deze taak kan aan elke werknemer van Baggage Control opgelegd worden.

Opgemaakt te Zaventem op 15 februari 2001.

C1

<p>ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 – 2002</p> <p>ACCORD LOCAL GROUND HANDLING BAGGAGE MANAGEMENT CHECK-OUT</p> <p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>	<p>BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002</p> <p>LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING BAGGAGE MANAGEMENT CHECK-OUT</p> <p>PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>
--	--

<p>Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord étant d'application pour le personnel employé au sein de Check-Out. L'ensemble de ces mesures doit permettre le département Ground Handling d'assurer son avenir afin d'acquérir une position saine et forte sur le marché Ground Handling à Bruxelles et de ce fait garantir l'emploi.</p> <p>Préambule</p> <p>Article 1 : Organisation du travail</p> <p>Article 2°: Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Article 3 : Pointage</p> <p>Article 4 : Emploi d'étudiants</p> <p>Article 5 : Temps de table</p> <p>Article 6 : Temps de repos</p> <p>Article 7 : Absentéisme</p> <p>Article 8 : Vol et Vandalisme</p> <p>Article 9 : Polyvalence</p> <p>Article 10 : Paix sociale et dispositions finales</p>	<p>De sociale partners komen overeen om een akkoord af te sluiten dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld in Check-Out. Het geheel van deze maatregelen moet het departement Ground Handling toelaten haar toekomst te verzekeren door een gezonde en sterke positie op de Ground Handling-markt te Brussel te verwerven en daardoor de tewerkstelling te vrijwaren.</p> <p>Voorwoord</p> <p>Artikel 1 : Arbeidsorganisatie</p> <p>Artikel 2 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Artikel 3 : Prikken</p> <p>Artikel 4 : Tewerkstelling van studenten</p> <p>Artikel 5 : Tafeltijd</p> <p>Artikel 6 : Rustpauzes</p> <p>Artikel 7 : Absenteïsme</p> <p>Artikel 8 : Diefstal en Vandalisme</p> <p>Artikel 9 : Polyvalentie</p> <p>Artikel 10 : Sociale vrede en slotbepalingen</p>
---	---

Article 1 : Organisation du travail

Les parties confirment et supportent la mise en oeuvre des principes contenus dans l'article 1 « nouveaux régimes de travail », l'article 2 « limite interne légale » et l'article 3 « heures supplémentaires » de la CCT du 05.11.1996.

Par l'article 5 de la convention du 7 juillet 1999, la durée hebdomadaire moyenne du travail a été portée à 37 heures et 20 minutes.

Article 2 : Planification des effectifs en fonction de la production

a) L'introduction d'une grille standard au sein du Ground Handling est parée au sein de Check Out par un système de grille horaire alternatif déjà en vigueur dont un exemplaire est ajouté en annexe.

Les parties conviennent que dorénavant le CV ne pourra plus être pris durant la période du 15 juillet jusqu'au 15 octobre.

Chaque travailleur doit prêter max. 25 WE sur 52 dont max. 13 weekends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.

En plus, la possibilité de prêter 3 weekends successifs entre le 15 juillet et le 15 octobre est prévue.

Selon les besoins du service, on introduira à nouveau le shift PHA.

b) Afin de disposer le plus possible de know how lors de la période de pointe (du 15 juillet au 15 octobre), les parties conviennent de limiter, lors de cette période, le congé annuel à 21 jours calendrier successifs.

Cette période doit au moins comprendre 10 jours A1 pour un travailleur plein temps et un pro rata de ces 10 jours pour un mi-

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

De partijen bevestigen en ondersteunen de in voege stelling van de principes hernomen in artikel 1 « nieuw arbeidsregime », artikel 2 « wettelijke interne grens » en artikel 3 « overuren » van de CAO van 05.11.1996.

De wekelijks gemiddelde arbeidsduur werd bij artikel 5 van de C.A.O van 7 juli 1999 gebracht op 37 uur en 20 minuten.

Artikel 2 : Planning van de effectieven in functie van de productie

a) De invoering van een standaardrooster binnen Ground Handling wordt binnen Check-Out opgevangen door een reeds bestaand alternatief systeem van werkrooster waarvan een exemplaar in bijlage wordt gevoegd.

De partijen komen overeen dat de CV voortaan niet meer tijdens de piek van 15 juli tot 15 oktober kan worden opgenomen.

Elke werknemer dient max. 25 WE op 52 te presteren waarvan max. 13 weekends in zaterdagmorgend- en zondagavond-prestaties.

Bovendien wordt de mogelijkheid voorzien om 3 opeenvolgende weekends te presteren tussen 15 juli en 15 oktober.

Volgens de noodzaak van de dienst zal opnieuw gebruik gemaakt worden van de PHA-shift.

b) Ten einde over zoveel mogelijk know how te beschikken tijdens de piekperiode (van 15 juli tot 15 oktober) komen partijen overeen het jaarlijks verlof tijdens deze periode te beperken tot 21 opeenvolgende kalenderdagen.

Deze periode dient minstens 10 A1-dagen te omvatten voor een voltijdse werknemer en een pro rata van deze 10 dagen voor

temps.

Article 3 : Pointage

Les parties rappellent les principes contenus dans la note de service H.R.R. n° 30 concernant les règles de pointage.

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en uniforme. Une campagne de sensibilisation et de contrôle démarera à partir du mois de mars 2001 et ce, au sein du département Ground Handling.

Article 4 : Occupation d'étudiants

Les parties acceptent que l'on fasse appel à des étudiants durant toute l'année calendrier à raison de 4h/jour pour la fonction de porteur.

Article 5 : Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, les règles suivantes sont d'application pour le personnel employé au sein de Check Out.

Tout travailleur en horaire fixe a droit à un temps de table effectif de 30 minutes et de 20 minutes pour les travailleurs occupés de nuit. Au cas où le temps de table n'a pas pu être pris, il pourra soit être récupéré, soit être payé, et ce, selon le règlement applicable.

Il s'ensuit que les règles de paiement applicables en cas de glissement du temps de table ne sont plus d'application.

La Direction présentera, pour accord, en Commission des Prestations aux Organisations Syndicales une proposition relative à l'extension des périodes dans

4
een deeltijdse werknemer.

Artikel 3 : Prikken

De partijen herinneren de principes hernomen in de dienstnota H.R.R. nr 30 betreffende het prikken.

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in uniform. Een sensibiliserings- en een controlecampagne zal vanaf de maand maart 2001 binnen het departement Ground Handling van start gaan.

Artikel 4 : Tewerkstelling van studenten

De partijen aanvaarden dat studenten gedurende het ganse kalenderjaar worden ingezet à rato van 4u/dag voor de functie van kruier.

Artikel 5 : Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, zullen volgende regels van toepassing zijn voor het personeel tewerkgesteld in Check Out.

Iedere werknemer met een vast uurrooster heeft recht op een effectieve tafeltijd van 30 minuten en van 20 minuten voor de werknemers in nachtdienst. In geval de tafeltijd niet kan genomen worden, zal deze ofwel kunnen gerecupereerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

Hieruit volgt dat de betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de tafeltijd, niet meer zullen toegepast worden.

De Directie zal een voorstel tot uitbreiding van de periodes waarin de tafeltijd moet opgenomen worden voor akkoord in de Prestatiecommissie aan de Vakorganisaties

lesquelles le temps de table doit être pris. Ceci pour les différents horaires d'application aujourd'hui au sein du département concerné.

Article 6 : Temps de repos

Dorénavant, le temps de pause est pris sur place.

Le local destiné à prendre l'éventuel petit-déjeuner doit répondre aux dispositions du RGTP.

Article 7 : Absentéisme

La Direction, avec le support des organisations syndicales, développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme de 0,5% sur base annuelle au sein du service Check Out.

Article 8 : Vol et vandalisme

Les parties constatent qu'il s'agit d'un problème au sein du département Ground Handling.

Pour ce faire, des actions de prévention et de sensibilisation seront mises en œuvre pour toutes les catégories du personnel.

Le vol et le vandalisme sont considérées comme des faits graves. Dans ce cadre, la Direction Ground Handling appliquera les règles du règlement de travail (art. 27).

Article 9 : Polyvalence

Au sein du service un groupe de travail sera constitué afin de promouvoir la polyvalence entre le Central Tracing et le Tracing toutefois tenant compte des descriptions de fonction respectives.

9
voorleggen. Dit voor de verschillende uurroosters vandaag van toepassing binnen het betrokken departement.

Artikel 6 : Rustpauzes

Voortaan wordt de rustpauze ter plaatse opgenomen.

Het lokaal voorzien voor het eventueel benutten van een ontbijt tijdens deze pauze dient te beantwoorden aan de bepalingen van het ARAB.

Artikel 7 : Absenteïsme

De Directie, met steun van de syndicale organisaties, gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage binnen de dienst Check Out te verminderen met 0,5% op jaarbasis.

Artikel 8 : Diefstal en vandalisme

De partijen stellen vast dat het om een probleem gaat binnen het departement Ground Handling.

Om dit te voorkomen zullen voorzorgs- en sensibiliseringsmaatregelen ingevoerd worden voor alle personeelscategorieën.

Diefstal en vandalisme worden als zeer ernstige feiten beschouwd. In dit kader zal de Directie Ground Handling de regels van het arbeidsreglement (art. 27) toepassen.

Artikel 9 : Polyvalentie

Binnen de dienst zal een werkgroep worden opgericht, ten einde de polyvalentie tussen Central Tracing en Tracing te bevorderen, rekening gehouden weliswaar met de respectievelijke functiebeschrijvingen.

4

Article 10 : Paix Sociale et dispositions finales

Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Les organisations s'engagent donc à ne déclencher d'actions sans que les procédures de conciliation n'aient été respectées.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée couvrant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, avec reconduction tacite d'année en année au-delà de cette dernière date.

Elle peut être dénoncée par les parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois, au plus tôt le 30 juin 2002.

La Direction s'engage à tout mettre en oeuvre afin de garantir un suivi correct des prestations, de l'appointement et l'émission correcte des fiches de salaire.

Artikel 10 : Sociale vrede en slotbepalingen

De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren gedurende de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vakorganisaties verbinden zich ertoe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar na deze laatste datum.

Zij kan worden opgezegd door de ondertekende partijen ten vroegste op 30 juni 2002 ,mits voorafgaande kennisgeving van 6 maanden.

De Directie verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om een correcte opvolging van de prestaties, de verloning en het correct uitbrengen van de loonfiches te garanderen.

Handwritten mark

Handwritten initials and marks: J, m, 5, B, 4

67

ANNEXE A L'ACCORD CONCLU EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT BAGGAGE MANAGEMENT CHECK-OUT	BIJLAGE AAN HET AKKOORD AFGESLOTEN TER UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN BAGGAGE MANAGEMENT CHECK-OUT
---	--

<p>Adaptations Organisations Syndicales</p> <p><u>Article 2 : Planification des effectifs en fonction de la production</u></p> <p>Chaque travailleur doit prester max. 25 WE (un weekend signifie samedi et dimanche ou dimanche et lundi) sur 52 dont max. 13 week-ends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.</p> <p>Ajout :</p> <p>Tous les horaires commençant avant 6h00 et terminant à 22h45 doivent être prestés sur base de volontariat.</p>	<p>Aanpassingen Vakorganisaties</p> <p><u>Artikel 2 : Planning van de effectieven in functie van de productie</u></p> <p>Elke werknemer dient max. 25 WE (een weekend is of zaterdag en zondag of zondag en maandag) op 52 te presteren waarvan max. 13 week-ends in zaterdagmorgend- en zondagavond-prestaties</p> <p>Toevoeging :</p> <p>Alle uurroosters die vóór 06u00 aanvangen en na 22u45 eindigen dienen op vrijwillige basis gepresteerd te worden.</p>
<p>Article 6 : Temps de petit-déjeuner</p> <p>Dorénavant, le temps de petit-déjeuner est pris sur place.</p>	<p>Artikel 6 : Ontbijtpauzes</p> <p>Voortaan wordt de ontbijtpauze ter plaatse opgenomen.</p>

ARBEIDSOVEREENKOMST - LOOPBAANPLAN
GROUND HANDLING

De Directie met de steun van de sociale partners zal de mogelijkheid van een loopbaanplan naar arbeidsprestaties binnen Ground Handling onderzoeken voor 30 september 2001.

CONVENTION - PLAN DE CARRIERE
GROUND HANDLING

La Direction examinera et élaborera avec le soutien des partenaires sociaux la possibilité d'un plan de carrière relatif aux prestations au sein du Ground Handling avant 30 septembre 2001.

Handwritten mark

Handwritten marks: a large 'X' and several illegible scribbles.

Handwritten mark 'G'

<p>ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002</p> <p>ACCORD LOCAL CATERING</p> <p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>	<p>BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN</p> <p>2001- 2002</p> <p>LOKAAL AKKOORD CATERING</p> <p>PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>
--	---

1. CONTRATS MIXTES :

La direction offre, en fonction des possibilités de la production, au travailleur la possibilité d'obtenir un contrat de travail à temps plein moyennant d'une part une prestation au trucking à 50% et d'autre part, une prestation à 50% dans un autre département de la production (limité à 3 maximum soit tray-setting, équipement, cuisine ou dishwashing). Cette prestation d'une durée journalière de 8h00 est continue et répartie à raison de 4h00 dans chaque fonction. Entre ces 2 prestations, le membre du personnel dispose d'un délai pour changer de vêtements de travail qui sera déterminé en commission de prestations. La dotation habillement est déterminée par la commission concernée. Les pauses sont identiques à celles accordées aux travailleurs à temps plein.

La prestation autre que celle du trucking est déterminée dans un même département, correspondant à la durée d'un rôle de service soit 28 jours. La gestion du rôle et des congés sont uniquement de la responsabilité du service HRR planning.

Le salaire est calculé sur une base 50% / 50%:

- pour la partie trucking suivant la filière existante,
- pour l'autre partie, selon une nouvelle

1. MIXT CONTRACTEN:

De directie biedt, in functie van de productiemogelijkheden, aan de werknemer de mogelijkheid een voltijds contract te verkrijgen d.m.v. enerzijds een prestatie bij trucking aan 50% en anderzijds een prestatie aan 50% binnen een ander productiedepartement (beperkt tot maximum 3, hetzij tray-setting, equipment, keuken of dishwashing). Deze prestatie met een duur per dag van 8u00 verloopt continu en is verdeeld als 4u00 in elke functie. Tussen deze 2 prestaties beschikt het personeelslid over een periode om van werkkledij te veranderen en die zal worden vastgelegd in de prestatiecommissie. De dotatie kledij wordt vastgelegd door de desbetreffende commissie. De pauzes zijn identiek aan deze die zijn toegekend aan de voltijdse werknemers.

De prestatie, verschillend van deze van de trucking, wordt vastgelegd binnen eenzelfde departement, en komt overeen met de duur van een dienstrol, hetzij 28 dagen. Het beheer van de rol en de verlofperiodes vallen enkel onder de verantwoordelijkheid van de dienst HRR planning.

Het salaris wordt berekend op basis van 50% / 50%:

- voor het gedeelte trucking volgens de bestaande filière,
- voor het andere gedeelte, volgens een

[Handwritten signatures and initials]

filière permettant le travail de cette personne dans différents départements et moyennant le respect des conditions y relatives.

Le personnel en service a la priorité pour l'obtention de ce type de contrat et doit s'engager pour une période minimale d'un an.

Le personnel part-time prestant à 75% peut également bénéficier de cette forme de contrat à la condition d'accepter un travail à 50% au trucking et 50% dans un autre département.

La procédure de passage de 50% à 75% & de 75% à 100% en qualité de chauffeurs reste d'application.

Il sera examiné, dans les trois mois après la signature de la présente convention, avec les organisations syndicales la possibilité d'introduire un plan de carrière (Trucking & Bonded stores)

2. REMPLACEMENT DES WEEKENDISTES :

Afin d'améliorer la qualité et la quantité du travail, une partie des weekendistes (20 à 30%) est remplacée par du personnel sous contrat part-time 50% qui preste des journées complètes.

Ces travailleurs effectuent des prestations de 3 week-ends sur 4 (samedi et dimanche) complétés de 4 jours qui sont liés aux week-ends, selon des horaires de travail déterminés en commission de prestations.

Le principe de la réduction du temps de travail hebdomadaire à 38 heures est accordé, sous la forme d'une réduction journalière de la prestation et non par compensation d'une demi-journée ou d'une journée et ce au prorata de la réduction de la durée de travail du personnel sous contrat part time.

La rémunération est liée à la fonction exercée.

nieuwe filière die het werk van deze persoon in verschillende departementen toelaat en de voorwaarden die hiermee verband houden respecteert.

Het personeel dat reeds in dienst is heeft voorrang om dit type contract te verkrijgen en moet zich engageren voor een minimale periode van één jaar.

Het deeltijdse personeel aan 75% kan eveneens genieten van deze vorm van contract op voorwaarde dat het een werk aan 50% bij trucking aanvaardt en 50% in een ander departement.

De overgangsprocedure van 50% naar 75% en van 75% naar 100% voor de chauffeurs blijft van toepassing.

Binnen de drie maanden volgend op de handtekening van onderhavige overeenkomst zal met de vakbondsorganisaties de mogelijkheid bekeken worden om een loopbaanplan in te voeren (Trucking & Bonded stores).

2. VERVANGING VAN WEEKENDISTEN:

Om de kwaliteit en de kwantiteit van het werk te verbeteren, wordt een deel van de weekendisten (20 tot 30%) vervangen door personeel met part time contract 50% dat volledige dagen presteert.

Deze werknemers voeren een prestatie uit van 3 weekends op 4 (zaterdag en zondag) aangevuld met 4 dagen die gebonden zijn aan de weekends, volgens uurroosters vastgelegd in de prestatiecommissies.

Het principe van de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur tot 38 uren wordt toegestaan, in de vorm van een dagelijkse vermindering van de prestatie en niet door compensatie van een halve dag of een volledige dag en dit prorata de vermindering van de arbeidsduur van het personeel met een deeltijds contract.

De verloning is gebonden aan de uitgeoefende functie.

Handwritten initials and numbers: A, M, 2, Z, R

Pour la prestation du samedi, il est attribué un sur-salaire pour les nouveaux engagés de 16,6 % calculé sur le salaire horaire de base. Pour le personnel en service, le choix est laissé entre le sur-salaire ou la récupération hors samedi et dimanche.

Le personnel en service a la priorité pour l'obtention de ce type de contrat et doit s'engager pour une période minimale d'un an et pourra revoir sa position d'année en année.

3. AUGMENTATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

Le travail à temps partiel est autorisé pour le personnel sous contrat de travail à durée déterminée et indéterminée à raison d'un maximum :

- de 8% pour les services dishwashing, tray-setting et équipement
- de 35% pour BS&df
- de 36% pour le Trucking (y compris les contrats mixtes)

de l'effectif (payroll) employés et ouvriers en full-time equivalent.

La direction s'engage à maintenir le nombre actuel de fonctions à temps plein (801) dans la production et à ne pas réduire l'augmentation temporaire de prestations du personnel sous contrat à durée indéterminée.

Si le volume de travail plein temps, mentionné ci-dessus ne pourrait être maintenu, les parties s'engagent à renégocier ce nombre de temps plein.

Le personnel à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée dont les prestations prévues dans le contrat de base ont été augmentées par conventions de minimum 6 mois et ce, pendant une durée de 12 mois, maintiendra le nouveau régime à durée indéterminée.

Voor de zaterdagprestatie wordt een extra salaris van 16,6% toegekend aan de nieuwe werknemers, berekend op het basis uursalaris. Voor het personeel in dienst wordt de keuze gelaten tussen het extra salaris of recuperatie buiten zaterdag en zondag.

Het personeel in dienst heeft de prioriteit voor het verkrijgen van dit type contract en moet zich engageren voor een minimale periode van één jaar en zal zijn positie kunnen herzien van jaar tot jaar.

3. TOENAME VAN DEELTIJDS WERK:

Het deeltijds werk is toegelaten voor personeel met contract van bepaalde en onbepaalde duur, met een maximum van:

- 8% voor de diensten dishwashing, tray-setting en equipment
- 35% voor BS&df
- 36% voor Trucking (de mixt contracten inbegrepen)

voor het effectief (payroll) van werknemers en arbeiders in fulltime equivalent.

De directie verbindt zich ertoe het huidige aantal voltijdse betrekkingen (801) in de productie te behouden en de tijdelijke toename van prestaties van personeel met contract van onbepaalde duur niet te verminderen.

Indien het volume van voltijds werk, hierboven vermeld, niet kan worden volgehouden, verbinden de partijen zich ertoe over dit aantal voltijdse opnieuw te onderhandelen.

Het deeltijds personeel, met arbeidscontract van onbepaalde duur waarvan de voorziene prestaties in het basiscontract verhoogd zijn met overeenkomsten van minimum 6 maanden en dit, gedurende een duur van 12 maanden, zal dit nieuwe regime van onbepaalde duur mogen houden.

J 26
M 3 2

4. DIMINUTION DU VOL ET VANDALISME:

La direction et les organisations syndicales s'engagent ensemble à sensibiliser le personnel par des campagnes d'affichage et d'information à la lutte contre le vol et le vandalisme, de manière à réduire les coûts y afférents de minimum 50%.

5. POLYVALENCE DES TRAVAILLEURS

Un pool de 24 personnes, sur base de volontariat, est créé pour répondre à des demandes ponctuelles.

Ceci concerne les services suivants : trucking, tray-setting, cuisine, dishwashing, équipement et Bonded Stores/Provision Shop.

Ces personnes continuent à exercer leur fonction principale tout en étant stand-by. Toutes les personnes de ce pool suivent la formation chauffeur et les refreshing nécessaires.

Pour la disponibilité offerte et la formation suivie, ces personnes bénéficient d'une prime dont le montant sera déterminé en commission de règlements et d'un examen en comité d'évaluation.

Le personnel faisant partie du pool s'engage pour une période minimale d'un an et pourra revoir sa position d'année en année.

6. PRESTATIONS MATIN/SOIR LIEES AUX BESOINS DE LA PRODUCTION :

Les organisations syndicales s'engagent moyennant documents et arguments présentés par la direction, justifiant la nécessité, à accepter en commission de prestations les horaires 50/50 maximum (matin/soir) après en avoir discuté les modalités et paramètres de chaque service.

4. VERMINDERING VAN DIEFSTAL EN VANDALISME:

De directie en syndicale organisaties verbinden zich er samen toe het personeel te sensibiliseren door middel van affichage campagnes en informatie m.b.t. de strijd tegen diefstal en vandalisme, om op deze manier de hiermee verbonden kosten met minimum 50% te verminderen.

5. POLYVALENTIE VAN WERKNEMERS:

Een pool van 24 personen, op basis van vrijwilligheid, wordt gecreëerd om te beantwoorden aan de punctuele noden. Dit betreft volgende diensten: trucking, tray-setting, keuken, dishwashing, equipment en Bonded Stores/Provision Shop.

Deze personen blijven hun hoofdfunctie uitoefenen terwijl ze stand-by zijn. Al de personen uit deze pool volgen de opleiding chauffeur en de nodige opfrissingscursussen.

In ruil voor de aangeboden beschikbaarheid en gevolgde opleiding, genieten deze personen van een premie waarvan het bedrag zal worden bepaald in de reglementencommissie en door een onderzoek in het evaluatiecomité.

Het personeel dat deel uitmaakt van de pool engageert zich voor een minimale periode van een jaar en zal zijn positie van jaar tot jaar kunnen herzien.

6. OCHTEND/AVOND PRESTATIES GEBONDEN AAN DE NODEN VAN DE PRODUCTIE:

De syndicale organisaties verbinden zich ertoe, door middel van documenten voorgelegd door de directie en argumenten die de nood rechtvaardigen, de uurroosters 50/50 maximum (ochtend/avond) in de prestatiecommissie te aanvaarden, na de modaliteiten en parameters van elke dienst besproken te hebben.

La direction présentera et justifiera 2 fois par an les besoins éventuels de modification de shifts par rapport à la grille de base.

Ce principe est d'application pour tous les services à l'exception du département trucking et pour toutes les catégories de fonction (ex. : ouvriers, C.E., brigadiers, officers,...).

La direction s'engage à respecter tous les horaires acceptés en commission de prestations suivant le règlement de travail faute de quoi les organisations syndicales se verraient dans l'obligation de dénoncer cet accord.

La direction s'engage à faire respecter de manière identique les grilles horaires pour toutes les catégories de personnel.

7. INTERIMAIRES :

Les parties acceptent le principe et la mise en œuvre du travail intérimaire pour couvrir l'absentéisme de courte durée ou des pointes ponctuelles de production non prévues hormis pour les services bonded stores, provision shop et trucking. Les organisations syndicales soulignent que le travail intérimaire doit être utilisé à bon escient et sans abus. Pour une demande de travailleurs intérimaires inférieure à 5, une demande d'accord verbal précisant les motifs et la durée est demandée à un membre de la délégation syndicale locale de chaque organisation. Toute demande supérieure fait l'objet d'un accord écrit de la délégation syndicale locale.

La direction fournira mensuellement un relevé du travail intérimaire.

8. ETALEMENT JOURS DE CONGE :

Les organisations syndicales acceptent le

De directie zal 2 keer per jaar de eventuele noodzakelijke rolveranderingen ten overstaande van het basisrooster voorleggen en rechtvaardigen.

Dit principe is van toepassing voor alle diensten met uitzondering van de dienst trucking en voor alle categorieën van functies (vb. Arbeiders, C.E., brigadiers, officers, ...).

De directie verbindt zich ertoe alle in de prestatiecommissie aanvaarde uurroosters te respecteren volgens het arbeidsreglement, en indien dit niet het geval is zullen de syndicale organisaties zich verplicht zien dit akkoord te verbreken.

De directie verbindt zich ertoe op dezelfde manier de uurroosters voor alle categorieën van het personeel te respecteren.

7. INTERIMS :

De partijen aanvaarden het principe en het in voege treden van interim werk om het absentéisme van korte duur of niet-voorzienbare productiepikken op te vangen, behalve voor de diensten bonded stores, provision shop en trucking. De syndicale organisaties onderlijnen dat het interim werk weldoordacht en zonder misbruik moet worden gebruikt. Voor een aanvraag van minder dan 5 interim werkers, wordt een vraag voor mondeling akkoord, dat de motieven en duur preciseert, gevraagd aan een lid van de lokale syndicale delegatie van elke organisatie. Iedere aanvraag voor een groter aantal is onderworpen aan een geschreven akkoord van de lokale syndicale delegatie.

De directie zal maandelijks een overzicht van interim werk voorleggen.

8. SPREIDING VAN DE VAKANTIEDAGEN :

De syndicale organisaties aanvaarden de

respect de la procédure existante, càd remettre la feuille de congés avant le 31 janvier (pour ce faire, 1 rappel sera fait aux environs du 15 janvier et réponse sera transmise pour fin février). Les priorités sont accordées aux demandes rentrées dans les délais.

Pour les personnes bénéficiant d'une priorité, les congés pourront être pris entre le 15 juin et le 15 septembre. Le personnel ayant des enfants en âge d'école, dont l'époux ou l'épouse travaille dans un secteur avec fermeture obligatoire en juillet et/ou août, ou qui a une dérogation à caractère social, peut bénéficier du congé principal entre le 1er juillet et le 31 août.

Pour les gens qui ne bénéficient d'aucune priorité, il sera assuré au maximum un congé principal entre le 15 juin et le 15 septembre à raison d'une fois minimum tous les 3 ans.

Ceci en aucun cas au détriment des travailleurs prioritaires dont question ci-dessus. Dans ce cadre, priorité sera donnée aux gens qui n'ont pu bénéficier ces 3 dernières années du congé principal dans cette période du 15 juin au 15 septembre.

La proposition de congé (de compensation) par le service HRR planning est d'application. Le manager propose par affichage, 24h00 avant au minimum, aux agents la possibilité de pouvoir prendre un congé.

La possibilité de bénéficier d'un jour de congé complémentaire prévu par l'article 6 de la convention cadre est d'application au Catering.

bestaande procedure te respecteren, d.w.z. het vakantieblad voor 31 januari in te dienen (dit zal 1 maal herinnerd worden rond 15 januari en het antwoord zal tegen eind februari doorgegeven worden). Er zal voorrang gegeven worden aan de aanvragen die binnen de gestelde termijn binnengeleverd zijn.

De personen die van een voorrang genieten, kunnen vakantie nemen tussen 15 juni en 15 september. Personeel met kinderen op schoolleeftijd, waarvan de echtgenoot of echtgenote werkt in een sector met verplichte sluiting in juli en/of augustus, of die een afwijking heeft met sociaal karakter, kan genieten van een hoofdvakantie tussen 1 juli en 31 augustus.

Voor de mensen die niet genieten van enige prioriteit, zal ten minste een hoofdvakantie tussen 15 juni en 15 september verzekerd worden, en dit minimum één maal om de drie jaar.

Dit mag in geen geval ten nadele zijn van de prioritaire werknemers waarvan hierboven sprake. In dit kader zal prioriteit gegeven worden aan deze mensen die in de laatste 3 jaren niet hebben kunnen genieten van een hoofdvakantie in deze periode van 15 juni tot 15 september.

Het verlofvoorstel (compensatieverlof) door de dienst HRR planning is van toepassing. De manager stelt voor via aanplakking, minimum 24 uur op voorhand, de agenten de mogelijkheid te bieden om een verlof te nemen.

De mogelijkheid om van een bijkomende dag verlof, voorzien in artikel 6 van de kaderovereenkomst is van toepassing bij Catering.

<p align="center">BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002 LOKAAL AKKOORD SABENA CARGO HANDLING</p> <p align="center">PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>	<p align="center">ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002 ACCORD LOCAL SABENA CARGO HANDLING</p> <p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>
<p><u>ALGEMEEN</u></p> <p>De directie en de vakbonden gaan akkoord over het principe. Dat het centraal akkoord vergeleken wordt met het akkoord op niveau van de Cargo en dat de toepassing van de verschillende maatregelen zodanig moet zijn dat er noch voor het personeel, noch voor de directie bijkomende lasten ontstaan, met andere woorden dat het evenwicht dat bereikt werd op lokaal vlak primeert en behouden blijft.</p> <p>De partijen verbinden er zich toe dat volgende maatregelen samen met de maatregelen overeengekomen in het P.C. 315.01 zullen leiden tot een verbetering van het resultaat voor het departement Cargo Handling van 203.000.000 Bef.(Zie bijlage)</p> <p><u>RE-ENGINEERING</u></p> <p>Het doel van de re-engineering is om vanaf 02/04/2001 (streefdatum) het werkproces te vereenvoudigen en het optimaliseren van de middelen ten einde de rentabiliteit van het departement Cargo Handling te verbeteren.</p> <p>Volgende acties worden ondernomen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Herziening van de layout van de "Cargo Terminal" en van de infrastructuur. 2. Herziening van de werkprocessen (vereenvoudigen van de verhandeling van de goederen en van de documentenstroom). 3. Introductie van nieuwe technologieën voorbeeld: Scanning. 4. Definitie van een nieuwe organisatiestructuur. 5. Herorganiseren van het wagenpark en 	<p><u>GENERAL</u></p> <p>La direction et la délégation syndicale sont d'accord sur le principe que l'accord central doit être comparé à l'accord local du Cargo et que l'application des différentes mesures doit être telle que ni le personnel ni la direction recevront des charges supplémentaires. En d'autres mots l'équilibre atteint au niveau local prime et doit être conservé.</p> <p>Les parties s'engagent que les mesures suivantes, ensemble avec les mesures convenues au niveau de la C.P. 315.01 mèneront à une amélioration du résultat pour le département Cargo Handling pour un montant de 203.000.000 Fb (voir annexe)</p> <p><u>RE-ENGINEERING</u></p> <p>Le but du reengineering est de simplifier les processus de travail et d'optimiser les moyens afin d'améliorer la rentabilité du département Cargo Handling à partir du 02/04/2001(date prévu).</p> <p>Les actions suivantes seront prises:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Révision du layout du terminal et des infrastructures. 2. Révision des processus de travail (simplification du traitements des marchandises et du traitement des documents). 3. Introduction de nouvelles technologies exemple: Scanning. 4. Définition d'une nouvelle structure d'organisation. 5. Réorganisation du charroie et du matériel

rollend materiaal.
De directie zal een aangepaste vorming organiseren en zal een handleiding ter beschikking stellen van het personeel.

POLYVALENTIE

Polyvalentie:

1. Wil niet zeggen overal en op elk moment druk uitoefenen.
2. Is een principe van onderlinge hulp, zowel binnen de eigen dienst als voor andere diensten.
3. Een goed management respecteert de mens en houdt rekening met een evenwichtige werkbelasting.
4. Volgens de directie vereist polyvalentie een goed salaris.
5. Polyvalentie laat gededicaseerde diensten toe maar moet gededicaseerd personeel vermijden.

Polyvalentie is het resultaat van ieders professionele kwaliteiten dus moet iedereen, zowel management als werknemers, zijn verantwoordelijkheid opnemen.

INTERIM-ARBEID

Op voorwaarde dat een akkoord op centraal vlak wordt bereikt, wordt het volgende systeem voorgesteld :

De directie en de organisaties verbinden er zich toe om interimarbeid te aanvaarden binnen het kader en de grenzen van de wet.

Op het einde van elk jaar zullen de directie en de organisaties de CAO over interimarbeid onderhandelen, geldig voor het volgende kalenderjaar, om het aantal te bepalen van de vaste basis van werknemers met een voltijds contract van onbepaalde duur en het aantal aanwervingen en de kalender van deze aanwervingen voor het volgende jaar.

De vermeerdering van de productie boven deze vaste basis en het onvoorziene absentisme zal gedekt kunnen worden door interim-arbeid, volgens de toepasselijke regels.

Het overleg moet gebaseerd zijn op een openboek-systeem over de voorziene productie, de

roulant.

La direction organisera une formation adaptée et mettra un manuel à la disposition du personnel.

POLYVALENCE

Polyvalence:

1. Ne veut pas dire mettre la pression partout à tout moment.
2. Est un principe d'entraide mutuel, aussi bien dans son propre service que vers un autre service.
3. Un bon management respecte les gens et tient compte d'une charge de travail équilibrée.
4. Suivant la direction la polyvalence nécessite un bon salaire.
5. La polyvalence permet d'avoir des services dédiés mais doit éviter le personnel dédié.

La polyvalence est le résultat de qualités professionnelles de chacun donc chacun, aussi bien le management que les travailleurs, doivent prendre leur responsabilité.

TRAVAIL D'INTERIMAIRES

A condition qu'un accord sur le travail d'intérimaire au niveau central soit atteint, le système suivant est proposé:

La direction et les organisations syndicales s'engagent à accepter le travail d'intérimaires dans le cadre et les limites de la loi.

A la fin de chaque année, les organisations et la direction négocieront la CCT sur le travail d'intérimaires, valable pour l'année calendrier suivante, afin de fixer le seuil de la base fixe des travailleurs à contrat de durée indéterminée à plein temps et le nombre d'engagements et le calendrier de ces engagements pour l'année suivante.

Le surcroît de production dépassant le seuil fixé ainsi que l'absentisme imprévu pourra être couvert par les intérimaires, suivant les règles en vigueur.

La concertation doit être faite en toute transparence sur les prévisions de production,

gerealiseerde productie en de geleverde interimarbeid van het voorbije jaar. Maandelijks zal de directie de ondernemingsraad informeren over de geleverde interimarbeid en de vooruitzichten in dit verband.

De CAO zal geldig zijn voor één jaar met stilzwijgende verlenging en een opzegtermijn van zes maanden.

Als deze principes in de centrale CAO aanvaard worden, biedt de directie een 100 % contract van onbepaalde duur aan de werknemers van het Cargo-departement.

PRESTATIES

1. De partijen aanvaarden dat de uurroosters vastgelegd moeten worden in functie van de productienoden, rekeninghoudend met de polyvalentie van de functies, de sociale aspecten en met de toepasselijke wetgeving.

In het kader van de re-engineering van het departement Cargo Handling zal lokaal overleg georganiseerd worden teneinde de noodzakelijke wijzigingen in de uurroosters overeen te komen voor 9 maart 2001. Elke wijziging moet worden goedgekeurd door de prestatiecommissie en de Ondernemingsraad.

2. Een aantal uurroosters werd aanvaard op basis van vrijwilligheid. Teneinde de nodige stabiliteit bij de planning van de rollen toe te laten is deze vrijwilligheid geldig voor de duur van minstens één jaar, met stilzwijgende verlenging en met een opzegtermijn van drie maanden om een einde te stellen aan deze vrijwilligheid. De vrijwilligheid zal moeten vastgelegd worden in een bijlage aan de arbeids-overeenkomst van de werknemer.

Indien er onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zouden zijn om de voorziene prestaties in te vullen, zullen de directie en de organisaties overleg plegen teneinde een oplossing te geven aan dit probleem.

3. De syndicale organisaties aanvaarden het

la production réalisée et l'emploi d'intérimaires pendant l'année écoulée. La direction informera mensuellement le CE sur le travail d'intérimaires réalisé ainsi que les prévisions à ce sujet.

La CCT sera valable pour un an avec reconduction tacite et période de résiliation de six mois.

Si ces principes sont acceptés dans la convention centrale, la direction offrira un contrat à durée indéterminé à 100 % aux travailleurs sous contrat au département Cargo.

PRESTATIONS

1. Les parties acceptent que les horaires doivent être fixés en fonction des nécessités de la production, tenant compte de la polyvalence des fonctions, des réalités sociales et de la réglementation en vigueur.

Dans le cadre du re-engineering du département Cargo Handling, une concertation locale sera organisée afin de convenir les changements nécessaires dans les horaires avant le 9 mars 2001. Tout changement doit être approuvé par la commission de prestations et le Conseil d'Entreprise.

2. Un nombre d'horaires a été accepté sur base de volontariat. Afin de permettre une stabilité dans la planification des rôles, ce volontariat est valable pour la durée d'une année minimum, avec tacite reconduction et un préavis de trois mois pour mettre fin au volontariat. Le volontariat devra être spécifié dans un avenant au contrat de travail du travailleur.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de volontaires disponibles pour couvrir les prestations prévues, la direction et les organisations se concerteront afin de trouver une solution à ce problème.

3. Les organisations syndicales acceptent le

in- en uitpunten voor de tafeltijden. De directie waarborgt de goede werking van het informaticasysteem, dit systeem mag geen negatieve gevolgen veroorzaken op de lonen. De directie verbindt er zich toe de wetgeving en de Cargoreglementen in verband met de tafeltijd te doen naleven. Het hoofdoel van dit systeem is niet repressief. De directie verbindt er zich toe om de tafeltijden na te leven en te doen naleven, rekeninghoudend met de reglementaire periodes voor tafeltijden.

TOEWIJZING VAN DE FUNCTIES VAN DE NIEUWE ORGANISATIE

De partijen komen overeen dat het hoofd-principe is om de functies toe te kennen aan de personen met het profiel dat het beste overeenstemt met de noodwendigheden van de functie. Teneinde tot dit resultaat te komen, zullen de volgende regels van toepassing zijn.

Procedure

1. De functiebeschrijvingen zullen voor 20 februari 2001 uitgehangen worden in het departement Cargo Handling. Alle geïnteresseerde werknemers kunnen zich kandidaat stellen voor de functies volgens de procedure van toepassing binnen het bedrijf.
2. De selectie zal gebaseerd zijn op objectieve criteria. De PM is de eindverantwoordelijke voor de selectie en hij zal de finale selectiebeslissing nemen. Hij zal worden bijgestaan door de andere leden van het management.
3. Na de beslissing zal zo vlug mogelijk een aangepaste vorming georganiseerd worden.

Betrokken functies

In het kader van de re-engineering zullen de volgende functies open zijn. Alle andere functies die zouden vacant worden tengevolge van personeel dat het bedrijf verlaat of tengevolge van mutaties, zullen volgens dezelfde principes ingevuld worden.

- Shift supervisor
- Administratief agent (routing agent)

pointage pour le temps de table. La direction garantit le bon fonctionnement du système informatique, ce système ne pourra pas générer des effets négatifs sur les salaires. La direction s'engage à faire respecter la législation et la réglementation cargo en matière des temps de table. Le but principal de ce système n'est pas répressif. La direction s'engage à respecter et à faire respecter le temps de table, tenant compte des plages horaires réglementaires.

ATTRIBUTION DES FONCTIONS DE LA NOUVELLE ORGANISATION

Les parties conviennent que le principe directeur est d'attribuer les fonctions aux personnes ayant le profil le mieux adapté aux nécessités de la fonction. Afin d'arriver à ce résultat les règles suivantes seront d'application.

Procédure

1. Les descriptions de fonction seront affichées avant le 20 février 2001 dans le département Cargo Handling. Tout travailleur intéressé pourra postuler pour les fonctions, suivant la procédure en vigueur à la société.
2. La sélection sera basée sur des critères objectifs. Le PM est le responsable final de la sélection et il prendra la décision finale en matière de sélection. Il sera assisté par les autres membres du management.
3. Après la décision, une formation adaptée sera organisée le plus vite possible.

Fonctions concernées

Dans le cadre du re-engineering, les fonctions suivantes seront ouvertes. Toutes les autres fonctions qui devraient se libérer, suite aux départs de personnel vers l'extérieur ou vers d'autres fonctions, seront remplies suivant les mêmes principes.

- Shift supervisor
- Agent administratif (agent de routing)

- Acceptatieagent
- Flight schedule agent
- Flight build up/break down agent (ploegbaas)

Specifieke regels

1. De routingagenten die voor 01 mei 1998 deze functie uitoefenden en die kandidaat zijn voor de functie van administratief agent zullen automatisch aangesteld worden.
2. De acceptatieagenten die de volledige kwalificatie DGR en AVI hebben en die kandidaat zijn voor deze functie zullen automatisch aangesteld worden.
3. De flightowners die voor 01 mei 1998 de functie van ploegbaas vervulden en die kandidaat zijn voor de functie van Flight build up / break down Agent, zullen bij voorrang de functie toegewezen krijgen.
4. Voor de coordinators die kandidaat zijn voor de functie van shift supervisor, zal er rekening gehouden worden met de resultaten van vroegere testen voor deze functie.

De flightowners en de agenten van de acceptatie die in overtal zouden zijn als gevolg van de re-engineering, zullen de functie van Medium Haul-agent (import en export) invullen. Zij zullen vervangen worden door magazijniers. De coördinatoren zullen geheroriënteerd worden naar een gelijkwaardige functie.

De toepassing van ADO 884 wordt gewaarborgd voor deze personen, hiervan zal een individuele bijlage aan de arbeids-overeenkomst opgesteld worden.

VERMINDERING VAN PERSONNEEL

Teneinde het overeffectief bij de Cargo te verminderen, stellen de directie en de syndicale organisaties volgende maatregelen voor :

1. Brugpensioen vanaf 52 jaar
2. Afvloeiing van personen met serieuze functioneringsproblemen op professioneel vlak
 - op basis van objectieve criteria
 - met de garantie van de aanwezigheid van een syndicale afgevaardigde van zijn keuze
 - met aangepaste

- Agent d'acceptation
- Flight schedule agent
- Flight build up/break down agent (chef d'équipe)

Règles spécifiques

1. Les agents de routing entrée en cette fonction avant le 01 mai 1998, qui postulent pour la fonction d'agent administratif seront automatiquement retenus.
2. Les agents d'acceptation qui ont la qualification complète de DGR de d'AVI qui postulent pour la fonction d'agent acceptation seront automatiquement retenus
3. Les flightowner qui, avant le 01 mai 1998 remplissaient la fonction de chef d'équipe et qui postulent pour la fonction de Flight build up/break down agent, seront retenues en priorité.
4. Pour les coordinateurs qui postulent pour la fonction de shift supervisor, il sera tenu compte des résultats des examens antérieurs valables pour la fonction.

Les flightowners et les agents d'acceptation qui seraient en surnombre suite au re-engineering, rempliront la fonction d'agent Medium Haul (import et export). Ils seront remplacés par des magasiniers. Les coordinateurs seront réorientés vers une fonction équivalente.

L'application l'OSG 884 est garanti pour ces personnes. Un avenant individuel au contrat de travail sera établi.

DESENGAGEMENT DU PERSONNEL

Afin de réduire l'effectif en surnombre au Cargo, la direction et la délégation syndicale proposent les mesures suivant l'accord central en matière :

1. Prépension à partir de 52 ans.
2. Désengagement de personnes ayant de sérieux problèmes de fonctionnement professionnel sur base des règlements en vigueur.
 - sur base de critères objectifs
 - en garantissant la présence d'un délégué syndical au choix de l'intéressé

4

- begeleidingsmaatregelen
- het inplacement en het outplacement zullen toegepast worden conform de van toepassing zijnde reglementering bij Sabena.

3. De personen die een inplacement wensen binnen Sabena, kunnen terug gereïntegreerd worden in de cargo tijdens de duur van hun proefperiode (in principe 6 maanden)
4. Vrijwillig vertrek met financiële regeling, eventueel vergezeld van outplacement.

De directie zal maandelijks de syndicale organisaties informeren over de resultaten van de hierboven aangehaalde maatregelen.

VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN HET MANAGEMENT

1. Het management kan en moet zijn verantwoordelijkheid opnemen tegenover de werknemers, zowel in de positieve als in de negatieve zin.
2. De acties van de verantwoordelijken moeten gebaseerd zijn op professionele en objectieve criteria.
3. Arbeidsveiligheid en hygiëne moeten een prioritaire plaats innemen bij het bepalen van de acties van het management

- avec des mesures d'accompagnements adaptés
- L'inplacement et l'outplacement seront appliqués conforme la réglementation en vigueur à la Sabena.

3. Les personnes désirant un inplacement à la Sabena pourront réintégrer le cargo pendant la durée de leur période d'essai (en principe 6 mois)
4. Départ volontaire avec règlement financier, éventuellement accompagné d'un outplacement.

Mensuellement, la direction informera les organisations syndicales sur les résultats des mesures précitées.

LES RESPONSABILITES DU MANAGEMENT

1. Le management peut et doit prendre ses responsabilités envers les travailleurs, aussi bien dans le sens positif que négatif.
2. L'action des responsables doit être basée sur des critères professionnels et objectifs.
3. La sécurité au travail et l'hygiène doivent prendre une place prioritaire dans l'établissement des actions du management.

Handwritten marks and signatures at the bottom right of the page.

MEMO

4

sabena 
ground handling

Zaventem, de 13 februari 2000

FROM : Hubert François - Ground Handling Cleaning / WTW

TO :

For info :

SUBJECT : P.V van de vergadering Ground Handling Cleaning & WTW op
12/02/01 en 13/02/01

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN
HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 – 2002**

**LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING
CLEANING & WTW**

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

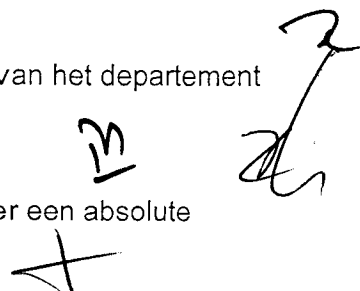
R.Pauwels opent de vergadering om 10 u.

De verschillende afgevaardigden stellen mogelijke economische maatregelen voor, voor het departement cleaning en voor de maatschappij:

- *het vereenvoudigen van de structuur.
- *het verminderen van de verspilling van de kranten, door deze aan de ingang van het vliegtuig of aan een centraal punt in de luchthaven te verdelen.
- *het schrappen van de wagens voor kaderleden.
- *het vervangen van de plastieke zakken voor de dekens door stoffe zakken.
- *het verminderen van de verspilling bij het veranderen van toilet papier.
- *het afschaffen van de uniformen voor de dispatchers.
- *het verminderen van het aantal dienst –en instructienota's.

De directie neemt hiervan nota en vraagt nu om zich op het sociale luik van het departement te concentreren.

De vertegenwoordigers van de directie dringen erop aan op het feit dat er een absolute



prioriteit moet worden gegeven aan onwettige afwezigheden.

Een gedelegeerde zou het reglement willen kennen betreffende de organisatie van de tewerkstelling van de mensen in het lokaal van het kussenkot. Een correcte berekening van de nodige uren om de productie in dit lokaal te dekken werd uitgevoerd.

De gedelegeerden zouden en betere opvolging willen voor de mensen die werken tijdens de nacht: organisatie, werkomstandigheden...

De partijen stellen zich akkoord om een analyse uit te voeren betreffende de preventieve acties om de afwezigheden te verminderen in het kader van de risicopost analyse.

Andere algemene reglementen zullen ook van toepassing zijn (syndicaal werk, diefstal en vandalisme, afwezigheden,...)

R. Pauwels legt vervolgens de te realiseren besparingen uit, voor het departement cleaning/wtw in het kader van de werkorganisatie (verhoging van de produktiviteit, aanpassing van de kontrakten naargelang de produktie,...).

De partijen stellen zich akkoord dat eerst en vooral, de vermindering van het effectief op de dag van vandaag (14 fte's) zullen gerealiseerd worden door vrijwillige vertrekken, door vrijwillige vertrekken van mensen in brugpensioen, en van einde tijdelijke kontrakten van mensen met een negatieve evaluatie,...

Indien deze quota niet wordt bereikt, zal men een vermindering van annexen moeten overwegen.

Wat het jaarlijks verlof betreft, is er een voorstel geformuleerd om de regel van 21 dagen te behouden.

De gedelegeerden stellen voor om terug over te gaan naar de regeling met 2 bijkomende dagen winterverlof voor mensen die jaarlijks verlof nemen buiten het seizoen.

De vergadering werd afgesloten om 11 u.

A

J PD 2 2 6

MEMO

4



Zaventem, le 13 février 2000

FROM : Hubert François - Ground Handling Cleaning / WTW
TO :
For info :

SUBJECT : P.V de la réunion Ground Handling Cleaning & WTW du 12/02/01 et
13/02/01

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE
CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002**

**ACCORD LOCAL GROUND HANDLING
CLEANING & WTW**

SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01

R.Pauwels ouvre la réunion à 10 heures .

Les différents délégués proposent des mesures d'économie possible au niveau du département cleaning et de la société.

*alléger les structures.

*diminuer le gaspillage des journaux en les distribuant à l'entrée de l'avion ou d'un point central dans l'aéroport.

*supprimer les voitures de société des cadres.

*remplacer les sacs en plastique pour les couvertures par des sacs en tissu.

*réduire le gaspillage lors du remplacement des rouleaux de papier de toilette.

*suppression des uniformes pour les dispatchers.

*diminuer le nombre de notes de service et d'instruction.

La direction en prend acte et demande maintenant de se concentrer sur la partie sociale du département.

Les représentants de la direction insistent sur le fait qu'il faut absolument réduire

l'absentéisme injustifié.

Une déléguée voudrait connaître les règles de fonctionnement pour les personnes qui travaillent dans le local "coussins couvertures". Un calcul exact des heures nécessaires pour couvrir la production dans ce local a été fait.

Les délégués voudraient un meilleur "suivi" des gens qui travaillent la nuit : organisation, conditions de travail...

Les parties se mettent d'accord sur une analyse concernant des actions préventives afin de diminuer l'absentéisme et ceci dans le cadre de l'analyse des postes à risque.

Tout autre règle globale sera aussi d'application (travail syndical, vol et vandalisme, absentéisme,...).

R. Pauwels explique ensuite les économies à réaliser pour le département cleaning/wtw dans le cadre de l'organisation du travail (augmentation de la productivité, adaptation des contrats selon la production ,...)

Les parties se mettent d'accord que prioritairement, la diminution des effectifs (14 fte à ce jour), se réalisera par des départs volontaires, mise en prépension sur base de volontariat, fin de contrat temporaire suite aux évaluations négatives,...

Si ce quota n'est pas atteint, des diminutions d'annexes seront alors envisagées.

En ce qui concerne les congés annuels, la proposition de la règle des 21 jours est formulée.

Les délégués proposent de réinstaurer 2 jours de vacances supplémentaires d'hiver pour les congés annuels pris hors saison.

La réunion est terminée à 11 heures .

18

J RD 26 26

ARBEIDSOVEREENKOMST - LOOPBAANPLAN
GROUND HANDLING

De Directie met de steun van de sociale partners zal de mogelijkheid van een loopbaanplan naar arbeidsprestaties binnen Ground Handling onderzoeken voor 30 september 2001.

CONVENTION - PLAN DE CARRIERE
GROUND HANDLING

La Direction examinera et élaborera avec le soutien des partenaires sociaux la possibilité d'un plan de carrière relatif aux prestations au sein du Ground Handling avant 30 septembre 2001.

B

X B 24
29

4

MEMO

sabena[®]

GVDS/pw/13.02.2001

13.02.2001.

ONDERHANDELINGEN TURNAROUND MANAGEMENT (AIRCRAFT OPERATIONS
LOADING & AIRCRAFT OPERATIONS TRANSPORT/LOGISTICS DD. 13.02.2001

BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET
KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002

LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING TURNAROUNDMANAGEMENT AIRCRAFT
OPERATIONS LOADING & AIRCRAFT OPERATIONS TRANSPORT/LOGISTICS

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

Artikel 1: Afstemming van de contracten op de productie

Rekening gehouden met de gedaalde productie gaan de partijen akkoord om de bestaande prestatieverhogingen als volgt aan te passen:

- voor de basiscontracten van 50% met een prestatieverhoging van 25% tot 28.02.01 worden de verhogingen verlengd tot 31.03.01 Na positieve evaluatie worden deze contracten vanaf 01.04.01 omgezet in een 75%-contract van onbepaalde duur
- Voor de basiscontracten van 75% met een prestatieverhoging van 25% tot 28.02.01 blijven deze prestatie-verhogingen geldig.

Deze contracten worden omgezet in een voltijds contract van onbepaalde duur vanaf de 13de maand dat men effectief in 100% prestatie heeft gewerkt.

[Handwritten mark]

[Handwritten initials]

4

Artikel 2: Planning van de effectieven in functie van de productie

De partijen komen overeen standaardroosters in te voeren gebaseerd op de principes volgens de verspreide documenten (zie bijlage) en rekening houdende met bepaalde hoog uitzonderlijke gevallen die individueel zullen besproken worden.

De implementatie van het standaardrooster wordt in een werkgroep besproken en in functie van de opmerkingen zal een datum van implementatie worden vastgesteld. De partijen komen overeen in geval van productiewijziging samen rond de tafel te zitten via de prestatiecommissie ten einde een eventuele wijziging in het standaardrooster te bespreken. Ten einde over zoveel mogelijk know how te beschikken tijdens de piekperiode (van 15 juni tot en met 15 september) komen partijen overeen het jaarlijks verlof tijdens deze periode te beperken tot 21 opeenvolgende kalenderdagen waarin minimum 14 A1-dagen geplaatst worden en maximaal 3 weekends voor zover het toegestane aantal verlofdagen op geen enkel ogenblik hoger is dan 18% van het personeelsbestand binnen de dienst en per functie. Langere periodes dan 3 weken verlof kunnen genomen worden indien men in realiteit onder de 18% blijft op dagbasis en met een maximum van 4 weekends of 28 kalenderdagen en het plaatsen van minimum 19 A1-dagen en dit maximaal 1 jaar op 2. De agenten die geen jaarlijks verlof namen tijdens de periode van 15/6 tot 15/9 het jaar voordien zullen prioritair in aanmerking komen het jaar nadien. Partijen komen tevens overeen geen CM te plaatsen in de maanden juli en augustus. Er zal tevens één CM verplaatst worden buiten de piekperiode (15 juni tot en met 15 september). De personen die in deze piekperiode geen verlof nemen en geen enkele dag afwezig zijn wegens ziekte, kunnen indien gewenst en op vrijwillige basis beschikken over 3 K6-dagen te combineren met een X of R dag buiten de piekperiode en dit in functie van de productie.

Artikel 3: Tewerkstelling van studenten en interimers

De partijen aanvaarden dat studenten gedurende het ganse kalenderjaar worden ingezet à rato van 3u/dag (avondprestatie), evenals het tewerkstellen van interimarbeiders ten einde punctuele verhogingen van het absentisme te kunnen opvangen

Maandelijks wordt het aantal gepresteerde interimuren meegedeeld aan de vakorganisaties. Op het einde van het jaar worden de gepresteerde interimuren opgeteld en omgezet in prestatieverhogingen bij personeelsleden van de dienst.

Het inzetten van interimkrachten zal uitsluitend gebeuren voor laadactiviteiten en na een adequate vorming.

Artikel 4: Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, zullen volgende regels van toepassing zijn voor het personeel tewerkgesteld in Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics.

J 20 J

ledere werknemer met een vast uurrooster en een contract van 75 % en meer heeft recht op een effectieve tafeltijd van 30 minuten en van 20 minuten voor de werknemers in nachtdienst. In geval de tafeltijd niet kan genomen worden, zal deze ofwel kunnen gerecupereerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

De Directie zal een voorstel tot uitbreiding van de periodes waarin de tafeltijd moet opgenomen worden voor akkoord in de Prestatiecommissie aan de Vakorganisaties voorleggen. De plagetijd zal samenvallen met de openingsuren van de cantine. Dit voor de verschillende uurroosters van toepassing bij de introductie van de standaardroosters binnen de betrokken departementen. Hieruit volgt dat de betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de tafeltijd, niet meer zullen toegepast worden.

Artikel 5: Polyvalentie

De partijen komen overeen dat 2 vormen van polyvalentie binnen de diensten Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics zullen worden ingevoerd.

1) Polyvalentie binnen de functie MOP :

Partijen gaan principieel akkoord om een polyvalentie binnen de functie MOP na te streven, rekening houdende met de feedback en de know how van MOP'ers die hieromtrent een werkgroep zullen vormen in samenwerking met de Directie en de vakorganisaties. Deze werkgroep gaat zich ontfermen over de door de Directie voorgestelde polyvalentie naar de integratie van de MOP'ers in de Loading-teams om de functie van ploegbaas of chauffeur alle voertuigen te realiseren of gelijkwaardige alternatieven voorgesteld door de werkgroep en de vakorganisaties zullen tevens in overweging worden genomen.

2) Polyvalentie bij de dienst Aircraft Operations Loading :

De partijen komen overeen dat de daadwerkelijke invoegstelling van de 2 vormen van polyvalentie binnen de diensten Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics gelijktijdig zullen worden geïmplementeerd en op regelmatige basis geëvalueerd worden in samenspraak met de sociale partners.

Partijen gaan akkoord om te werken volgens een verdeling van het aantal mensen per ploeg in functie van het gewicht en type van het toestel (2/3/4/5/6 personen per ploeg).

In dit kader en als gevolg van het in voege treden van dit systeem zal de cumulatie van functies uitgesloten worden.

Bij het dispatchen zal het aantal opdrachten niet meer bedragen dan 4 tegelijk en dit onafhankelijk van de samenstelling van de ploeg en van de werkzone, maar in elk geval zal de duur van deze opdrachten de 2u30 niet overschrijden. Na de uitvoering van de 4 opdrachten zal er een kleine rustpauze ingebouwd worden waarna nieuwe opdrachten aan de ploeg zal worden meegedeeld.

Dit systeem wordt regelmatig ge-evalueerd in samenspraak met de vakorganisaties.



67

MEMO

sabena[®]

GVDS/pw/13.02.2001

13.02.2001.

NEGOCIATIONS TURNAROUND MANAGEMENT (AIRCRAFT OPERATIONS LOADING & AIRCRAFT OPERATIONS TRANSPORT/LOGISTICS DD. 13.02.2001

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002

ACCORD LOCAL GROUND HANDLING TURNAROUND MANAGEMENT AIRCRAFT OPERATIONS LOADING & AIRCRAFT OPERATIONS TRANSPORT/LOGISTICS

SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01

Article 1 : Harmonisation des contrats à la production

Tenant compte de la production qui a diminué, les parties sont d'accord d'appliquer les augmentations de prestation existantes de façon suivante:

- pour les contrats de base à 50% ayant une augmentation de prestation de 25% jusqu'au 28.02.01, les augmentations sont prolongées jusqu'au 31.03.01. Après une évaluation positive, ces contrats seront transformés en un contrat à 75% de durée indéterminée et ce à partir du 01.04.01.
- pour les contrats de base à 75% ayant une augmentation de prestation de 25% jusqu'au 28.02.01 ces augmentations de prestation restent valables. Ces contrats seront transformés en un contrat full time de durée indéterminée à partir du 13ème mois durant lequel l'on a travaillé effectivement à 100%.

Article 2: Planification des effectifs en fonction de la production

Les parties conviennent d'introduire des grilles standard basées sur les principes repris sur les documents remis (voir annexe) tout en tenant compte de cas très exceptionnels qui seront analysés individuellement.

L'implémentation des rôles sera discuté dans un groupe de travail et en fonction des remarques une date d'implémentation sera décidée.

En cas d'un changement de la production, les parties conviennent de se réunir en commission de prestation afin de discuter de changements éventuels de la grille standard.

Afin de disposer le plus possible de know how lors de la période de pointe (du 15 juin au 15 septembre inclus), les parties conviennent de limiter lors de cette période le congé annuel à 21 jours calendrier consécutifs à raison de minimum 14 jours A1 et d'un maximum de 3 weekends pour autant que le nombre de jours de congé accordé ne dépasse à aucun moment 18% du personnel sous contrat dans le service et par fonction. Des périodes de plus de 3 semaines avec un maximum de 4 weekends ou 28 jours calendrier ou au minimum 19 jours A1 peuvent être accordés à ratio d'un maximum d'une année sur 2 pour autant que la limite de 18% ne soit pas atteinte sur base journalière. Les agents n'ayant pas pris des congés annuels dans la période du 15 juin au 15 septembre l'année précédente jouiront d'une priorité l'année suivante. Les parties conviennent également de ne pas placer de CM dans les mois de juillet et août. De plus un CM sera déplacé en dehors de la pointe de production (du 15 juin au 15 septembre). Les personnes qui durant cette pointe de production ne prennent pas de congé et ne sont pas malades auront la possibilité d'obtenir si ils le souhaitent 3 jours de K6 combinable avec des jours X/R en dehors de cette période et en fonction de la production.

Article 3: Emploi d'étudiants et interims

Les parties s'engagent que l'on fasse appel à des étudiants (3h/jour en prestation de soir) ou à du travail intérimaire durant toute l'année afin de pouvoir absorber une augmentation de l'absentéisme ponctuel

La direction s'engage à communiquer mensuellement le nombre d'heures prestées par les intérimaires aux organisations syndicales.

A la fin de l'année, le nombre d'heures prestées par les intérimaires, sera transférée en augmentation de prestation du personnel du service.

Le travail intérim ne se fera que pour la fonction de chargeur et ce après formation adéquate.

Article 4: Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, les règles suivantes sont d'application pour le personnel employé au sein de Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics.

Tout travailleur en horaire fixe ayant un contrat de 75 % ou plus a droit à un temps de table effectif de 30 minutes et de 20 minutes en prestation de nuit. Au cas où le temps de table n'a pas pu être pris, il pourra soit être récupéré, soit être payé, et ce, selon le règlement applicable

La Direction présentera, pour accord, en Commission des Prestations aux Organisations Syndicales une proposition relative à l'extension des périodes dans lesquelles le temps de table doit être pris en concordance avec les heures d'ouverture des restaurants du personnel. Ceci pour les différents horaires d'application en fonction de l'introduction des horaires repris dans les rôles standards des départements concernés.

4

Il s'ensuit que les règles de paiement applicables en cas de glissement du temps de table ne seront plus d'application.

Article 5: Polyvalence

Les parties acceptent que 2 sortes de polyvalence seront introduites dans les départements Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics.

1) Polyvalence dans la fonction MOP :

Les parties ont un accord de principe afin d'introduire une polyvalence dans la fonction MOP, tout en tenant compte du feedback et know how des MOP. Un groupe de travail sera formé entre des MOP, la Direction et les organisations syndicales afin d'analyser dans le but d'obtenir un accord le souhait émis par la Direction d'intégrer des MOP dans les équipes de Loading afin d'effectuer les tâches de chef d'équipe Loading ou de chauffeur tout engins ou des alternatives équivalentes présentée par le groupe de travail seront également prise en considération.

2) Polyvalence dans le service Aircraft Operations Loading :

Les parties acceptent que la mise en vigueur des 2 formes de polyvalence au sein des services Aircraft Operations Loading & Aircraft Operations Transport/Logistics seront implémentées simultanément et évaluées sur base régulière en concertation avec les partenaires sociaux.

Les parties sont d'accord de travailler sur base d'une répartition de l'effectif en équipe de 2/3/4/5/6 agents en fonction des poids et des types d'avions.

Dans ce cadre et suite à ce système le cumul des fonctions distincts sera aboli. Le cumul des tâches n'excèdera pas plus de 4 tâches à la fois, et ce indifféremment par rapport à la composition de l'équipe ou de la zone de travail.

En tout cas, le temps de travail sur le terrain restera limité à 2h30 consécutif. Ensuite un bref temps de repos sera attribué avant qu'une nouvelle assignation de tâches ne se fasse.

Ce système sera évalué régulièrement en collaboration avec les organisation syndicales.

Handwritten marks at the bottom right of the page, including a large checkmark and the letters 'PD' and 'L2'.

4

<p>ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT 2001 - 2002</p> <p>ACCORD LOCAL GROUND HANDLING TURNAROUND MANAGEMENT LOADCONTROL</p> <p>SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01</p>	<p>BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN 2001 - 2002</p> <p>LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING TURNAROUND MANAGEMENT LOADCONTROL</p> <p>PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01</p>
---	---

<p>Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord étant d'application pour le personnel employé au sein du Loadcontrol. L'ensemble de ces mesures doit permettre le département Ground Handling d'assurer son avenir afin d'acquérir une position saine et forte sur le marché Ground Handling à Bruxelles et de ce fait garantir l'emploi.</p> <p>Préambule</p> <p>Article 1 : Organisation du travail</p> <p>Article 2 : Harmonisation des contrats à la production</p> <p>Article 3°: Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Article 4 : Pointage</p> <p>Article 5 : Prise de K6</p> <p>Article 6 : Temps de table</p> <p>Article 7 : Temps de repos</p> <p>Article 8 : Absentéisme</p> <p>Article 9 : Vol et Vandalisme</p> <p>Article 10 :Polyvalence</p> <p>Article 11 : Paix sociale et dispositions finales</p>	<p>De sociale partners komen overeen om een akkoord af te sluiten dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld bij Loadcontrol. Het geheel van deze maatregelen moet het departement Ground Handling toelaten haar toekomst te verzekeren door een gezonde en sterke positie op de Ground Handling-markt te Brussel te verwerven en daardoor de tewerkstelling te vrijwaren.</p> <p>Voorwoord</p> <p>Artikel 1 : Arbeidsorganisatie</p> <p>Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie</p> <p>Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Artikel 4 : Prikken</p> <p>Artikel 5 : Opname van K6</p> <p>Artikel 6 : Tafeltijd</p> <p>Artikel 7 : Rustpauzes</p> <p>Artikel 8 : Absenteïsme</p> <p>Artikel 9 : Diefstal en Vandalisme</p> <p>Artikel 10 :Polyvalentie</p> <p>Artikel 11 :Sociale vrede en slotbepalingen</p>
--	--

[Handwritten signature] 1 206 202

Article 1 : Organisation du travail

Les parties confirment et supportent la mise en oeuvre des principes contenus dans l'article 1 « nouveaux régimes de travail », l'article 2 « limite interne légale » et l'article 3 « heures supplémentaires » de la CCT du 05.11.1996.

Par l'article 5 de la convention du 7 juillet 1999, la durée hebdomadaire moyenne du travail a été portée à 37 heures et 20 minutes.

Article 2 : Harmonisation des contrats à la production

En fonction de la production actuelle une ré-analyse sera faite en concertation avec les partenaires sociaux concernant les contrats à durée déterminée et à durée indéterminée de 75% pour le 25.02.01.

Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production

Les parties conviennent que le CV peut être pris moyennant commun accord.

Les parties conviennent que le CM est pris en-dehors de la période de juin jusqu'à septembre inclus.

Dans le cadre de l'optimisation des horaires pour la saison d'été, les parties s'engagent à faire une évaluation générale des horaires actuels approuvés et ce, au sein du service Loadcontrol et ce, avant le 01.04.01.

Chaque travailleur doit prêter max. 25 WE sur 52 dont éventuellement 13 weekends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.

En plus, la possibilité de prêter 2 weekends successifs entre le 1 juin et le 30 septembre est prévue.

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

De partijen bevestigen en ondersteunen de in voege stelling van de principes hernomen in artikel 1 « nieuw arbeidsregime », artikel 2 « wettelijke interne grens » en artikel 3 « overuren » van de CAO van 05.11.1996.

De wekelijks gemiddelde arbeidsduur werd bij artikel 5 van de C.A.O van 7 juli 1999 gebracht op 37 uur en 20 minuten.

Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie

In functie van de huidige productie zal er een re-analyse gebeuren in samenspraak met de sociale partners omtrent de arbeidsovereenkomsten van bepaalde en onbepaalde duur van 75% tegen 25.02.01.

Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie

De partijen komen overeen dat de CV mits wederzijds akkoord kunnen genomen worden.

De partijen komen overeen dat de CM's buiten de periode juni t.e.m. september worden opgenomen.

In het kader van de optimalisatie van de uurroosters voor het zomerseizoen verbinden de partijen zich ertoe een algemene evaluatie te doen van de huidige goedgekeurde uurroosters binnen de dienst Loadcontrol en dit vóór 01.04.01

Elke werknemer dient max. 25 WE op 52 te presteren waarvan mogelijk 13 weekends in zaterdagmorgend- en zondagavondprestaties

Bovendien wordt de mogelijkheid voorzien om 2 opeenvolgende weekends te presteren tussen 1 juni en 30 september.

Handwritten signature and date: 20/6/2001

b) Afin de disposer le plus possible de know how lors de la période de pointe (du 1 juin au 30 septembre), les parties conviennent de limiter, lors de cette période, le congé annuel à 21 jours calendrier successifs.

Cette période doit au moins comprendre 10 jours A1 pour un travailleur plein temps et un pro rata de ces 10 jours pour un mi-temps.

Article 4 : Pointage

Les parties rappellent les principes contenus dans la note de service H.R.R. n° 30 concernant les règles de pointage.

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en uniforme.

Une campagne de sensibilisation et de contrôle démarera à partir du mois de mars 2001 et ce, au sein du département Ground Handling.

Article 5 : Prise de K6

Les parties conviennent qu'au sein de Loadcontrol des K6 peuvent être pris sur base volontaire. Après 01.06.01 une évaluation se tiendra par rapport au plan de redressement pré-établi.

Article 6 : Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, les règles suivantes sont d'application pour le personnel employé au sein du Loadcontrol.

Tout travailleur en horaire fixe a droit à un temps de table effectif de 30 minutes et de 20 minutes pour les travailleurs occupés de nuit. Au cas où le temps de table n'a pas pu être pris, il pourra soit être récupéré, soit être payé, et ce, selon le règlement applicable.

b) Ten einde over zoveel mogelijk know how te beschikken tijdens de piekperiode (van 1 juni tot 30 september) komen partijen overeen het jaarlijks verlof tijdens deze periode te beperken tot 21 opeenvolgende kalenderdagen.

Deze periode dient minstens 10 A1-dagen te omvatten voor een voltijdse werknemer en een pro rata van deze 10 dagen voor een deeltijdse werknemer.

Artikel 4 : Prikken

De partijen herinneren de principes hernomen in de dienstnota H.R.R. nr 30 betreffende het prikken.

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in uniform.

Een sensibiliserings- en een controlecampagne zal vanaf de maand maart 2001 binnen het departement Ground Handling van start gaan.

Artikel 5 : Opname van K6

De partijen komen overeen dat bij Loadcontrol K6 mogen genomen worden op vrijwillige basis. Na 01.06.01 zal er een evaluatie plaatshebben t.o.v. het vooropgestelde besparingsplan.

Artikel 6 : Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, zullen volgende regels van toepassing zijn voor het personeel tewerkgesteld bij Loadcontrol.

Iedere werknemer met een vast uurrooster heeft recht op een effectieve tafeltijd van 30 minuten en van 20 minuten voor de werknemers in nachtdienst. In geval de tafeltijd niet kan genomen worden, zal deze ofwel kunnen gerecupereerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

Il s'ensuit que les règles de paiement applicables en cas de glissement du temps de table ne sont plus d'application.

La Direction présentera, pour accord, en Commission des Prestations aux Organisations Syndicales une proposition relative à l'extension des périodes dans lesquelles le temps de table doit être pris. Ceci pour les différents horaires d'application aujourd'hui au sein du département concerné.

Article 7 : Temps de repos

Dorénavant, le temps de repos est pris sur place.

Le local destiné à prendre l'éventuel petit-déjeuner doit répondre aux dispositions du RGTP.

Article 8 : Absentéisme

La Direction, avec le support des organisations syndicales, développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme de 0,5% sur base annuelle au sein du service Loadcontrol.

Article 9 : Vol et vandalisme

Les parties constatent qu'il s'agit d'un problème au sein du département Ground Handling.

Pour ce faire, des actions de prévention et de sensibilisation seront mises en œuvre pour toutes les catégories du personnel.

Le vol et le vandalisme sont considérées comme des faits graves. Dans ce cadre, la Direction Ground Handling appliquera les règles du règlement de travail (art. 27).

Article 10 : Polyvalence

Selon le plan de carrière.

Hieruit volgt dat de betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de tafeltijd, niet meer zullen toegepast worden.

De Directie zal een voorstel tot uitbreiding van de periodes waarin de tafeltijd moet opgenomen worden voor akkoord in de Prestatiecommissie aan de Vakorganisaties voorleggen. Dit voor de verschillende uurroosters vandaag van toepassing binnen het betrokken departement.

Artikel 7 : Rustpauzes

Voortaan wordt de rustpauze ter plaatse opgenomen.

Het lokaal voorzien voor het eventueel benutten van een ontbijt tijdens deze pauze dient te beantwoorden aan de bepalingen van het ARAB.

Artikel 8 : Absenteïsme

De Directie, met steun van de syndicale organisaties, gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage binnen de dienst Loadcontrol te verminderen met 0,5% op jaarbasis.

Artikel 9 : Diefstal en vandalisme

De partijen stellen vast dat het om een probleem gaat binnen het departement Ground Handling.

Om dit te voorkomen zullen voorzorgs- en sensibiliseringsmaatregelen ingevoerd worden voor alle personeelscategorieën.

Diefstal en vandalisme worden als zeer ernstige feiten beschouwd. In dit kader zal de Directie Ground Handling de regels van het arbeidsreglement (art. 27) toepassen.

Artikel 10 : Polyvalentie

Volgens het carrièreplan.

Article 11 : Paix Sociale et dispositions finales

Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Les organisations s'engagent donc à ne déclencher d'actions sans que les procédures de conciliation n'aient été respectées.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée couvrant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, avec reconduction tacite d'année en année au-delà de cette dernière date.

Elle peut être dénoncée par les parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois, au plus tôt le 30 juin 2002.

La Direction s'engage à tout mettre en oeuvre afin de garantir un suivi correct des prestations, de l'appointement et l'émission correcte des fiches de salaire.

Artikel 11 : Sociale vrede en slotbepalingen

De partijen verbinden zich ertoe de sociale vrede te bewaren gedurende de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vakorganisaties verbinden zich ertoe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar na deze laatste datum.

Zij kan worden opgezegd door de ondertekende partijen ten vroegste op 30 juni 2002 ,mits voorafgaande kennisgeving van 6 maanden.

De Directie verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om een correcte opvolging van de prestaties, de verloning en het correct uitbrengen van de loonfiches te garanderen.

4

<p align="center">ANNEXE A</p> <p align="center">L'ACCORD CONCLU EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT</p>	<p align="center">BIJLAGE AAN HET</p> <p align="center">AKKOORD AFGESLOTEN TER UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN</p>
<p align="center">TURNAROUND MANAGEMENT LOADCONTROL</p>	<p align="center">TURNAROUND MANAGEMENT LOADCONTROL</p>
<p>Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Ajout 2ème paragraphe : Les parties conviennent que le CM est pris en-dehors de la période du 1er juin jusqu'au 30 septembre inclus.</p> <p>Adaptation point b) : Cette période doit au moins comprendre 10 jours A1 pour un travailleur plein temps et un pro rata de ces 10 jours pour un mi-temps.</p> <p>Article 4 : Pointage Ajout au 2ème paragraphe : Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en uniforme sur le lieu de travail.</p> <p>Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Ajout au 4ème paragraphe : Chaque travailleur doit prêter max. 25 WE (un weekend signifie ou bien samedi et dimanche ou dimanche et lundi) sur 52 dont éventuellement 13 weekends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.</p> <p>Adaptation point b) : Cette période doit au moins comprendre 10 jours A1 pour un travailleur plein temps et un pro rata de ces 10 jours pour un mi-temps.</p>	<p>Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Toevoeging 2de paragraaf : De partijen komen overeen dat de CM's buiten de periode van 1 juni t.e.m. 30 september worden opgenomen.</p> <p>Aanpassing punt b) : Deze periode dient minstens 10 A1-dagen te omvatten voor een voltijdse werknemer en een pro rata van deze 10 dagen voor een deeltijdse werknemer.</p> <p>Artikel 4 : Prikken Toevoeging 2de paragraaf : Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in uniform op de werkplaats.</p> <p>Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Toevoeging 4de paragraaf : Elke werknemer dient max. 25 WE (een weekend is of zaterdag en zondag of zondag en maandag) op 52 te presteren waarvan mogelijk 13 weekends in zaterdagmorgend- en zondagavond.</p> <p>Aanpassing punt b) : Deze periode dient minstens 10 A1-dagen te omvatten voor een voltijdse werknemer en een pro rata van deze 10 dagen voor een deeltijdse werknemer.</p>

[Handwritten signature]

Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production

Définir les périodes de point.

Article 2 : Harmonisation des contrats à la production

Pas d'application.

Article 5 : Prise de K6

L'évaluation dont question à l'article 5 de l'accord Turnaround Management Loadcontrol est effectuée sur base trimestrielle.

Article 8 : Absentéisme

La disposition « avec le support des » de l'article 12 de la convention cadre devient « en concertation avec »

Article 9 : Vol et vandalisme

Cf. Convention cadre.

Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie

Definiëren piekperiodes.

Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie

De bepaling « in samenspraak met » van artikel 2 van het akkoord Turnaround Management Loadcontrol wordt « in overleg met »

Artikel 5 : Opname van K6

De evaluatie waarvan sprake in artikel 5 van het akkoord Turnaround Management Loadcontrol wordt op trimestriële basis opgemaakt.

Artikel 8 : Absenteïsme

De bepaling « met de steun van » van artikel 12 van de kaderovereenkomst wordt « in overleg met »

Artikel 9 : Diefstal en vandalisme

Verwijzend naar kaderovereenkomst.

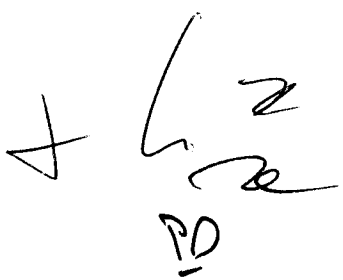
Handwritten signatures and initials, including a large 'L' and 'Z'.

ARBEIDSOVEREENKOMST - LOOPBAANPLAN
GROUND HANDLING

De Directie met de steun van de sociale partners zal de mogelijkheid van een loopbaanplan naar arbeidsprestaties binnen Ground Handling onderzoeken voor 30 september 2001.

CONVENTION - PLAN DE CARRIERE
GROUND HANDLING

La Direction examinera et élaborera avec le soutien des partenaires sociaux la possibilité d'un plan de carrière relatif aux prestations au sein du Ground Handling avant 30 septembre 2001.



PD

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE
DU PLAN DE REDRESSEMENT
2001 – 2002**

**ACCORD LOCAL GROUND HANDLING
PASSENGER SERVICES**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA
315.01**

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN
IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN
2001 - 2002**

**LOKAAL AKKOORD GROUND HANDLING
PASSENGER SERVICES**

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

Les partenaires sociaux conviennent de conclure un accord étant d'application pour le personnel employé au sein de Passenger Services.

L'ensemble de ces mesures doit permettre le département Ground Handling d'assurer son avenir afin d'acquérir une position saine et forte sur le marché Ground Handling à Bruxelles et de ce fait garantir l'emploi.

Préambule

Article 1 : Organisation du travail

Article 2 : Harmonisation des contrats à la production

Article 3°: Planification des effectifs en fonction de la production

Article 4 : Pointage

Article 5 : Emploi d'étudiants

Article 6 : Temps de table

Article 7 : Temps de repos

Article 8 : Absentéisme

Article 9 : Vol et Vandalisme

Article 10 : Polyvalence

Article 11 : Paix sociale et dispositions finales

De sociale partners komen overeen om een akkoord af te sluiten dat van toepassing is op het personeel tewerkgesteld bij Passenger Services.

Het geheel van deze maatregelen moet het departement Ground Handling toelaten haar toekomst te verzekeren door een gezonde en sterke positie op de Ground Handling-markt te Brussel te verwerven en daardoor de tewerkstelling te vrijwaren.

Voorwoord

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie

Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie

Artikel 4 : Prikken

Artikel 5 : Tewerkstelling van studenten

Artikel 6 : Tafeltijd

Artikel 7 : Rustpauzes

Artikel 8 : Absenteïsme

Artikel 9 : Diefstal en Vandalisme

Artikel 10 : Polyvalentie

Artikel 11 : Sociale vrede en slotbepalingen

Article 1 : Organisation du travail

Les parties confirment et supportent la mise en oeuvre des principes contenus dans l'article 1 « nouveaux régimes de travail », l'article 2 « limite interne légale » et l'article 3 « heures supplémentaires » de la CCT du 05.11.1996.

Les parties conviennent que l'implémentation des mesures de redressement peut se faire sous les conditions suivantes :

- si une optimisation des structures peut avoir lieu
- si des procédures de travail plus effectif peuvent être effectuées
- emploi et allocation du personnel suivant leur niveau de formation
- un suivi stricte des accords nouveaux et existants

Article 2 : Harmonisation des contrats à la production

Pour les contrats de base à 75% ayant une augmentation de prestation de 25% jusqu'au 28.02.01, les contrats seront adaptés en un contrat de 92,5% et ce, à partir du 01.03.01 jusqu'au 31.12.01 (=x-heures à prester sur 10 mois).

A partir du 01.01.02 ces contrats sont transformés en un contrat temps plein à durée indéterminée.

Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production

a) L'introduction d'une grille standard au sein du Ground Handling est parée au sein de Passenger Services par un système de grille horaire alternatif.

Les parties conviennent que les CV peuvent être pris moyennant commun accord.

Les parties conviennent que le CM peut être planifié à tour de rôle durant la saison haute.

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

De partijen bevestigen en ondersteunen de in voege stelling van de principes hernomen in artikel 1 « nieuw arbeidsregime », artikel 2 « wettelijke interne grens » en artikel 3 « overuren » van de CAO van 05.11.1996.

De partijen komen overeen dat de implementatie van de besparingsmaatregelen kunnen uitgevoerd worden onder volgende voorwaarden :

- indien er een optimalisatie van de structuren kan plaatsvinden
- efficiëntere werkmethode kunnen uitgevoerd worden
- gebruik en inzetten van personeel volgens hun opleidingsniveau
- strikte naleving van de akkoorden, nieuwe en bestaande

Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie

Voor de basiscontracten van 75% met een prestatieverhoging van 25% tot 28.02.01 worden de contracten vanaf 01.03.01 tot 31.12.01 aangepast in een 92,5%-contract (= x-uren te presteren op 10 maanden).

Vanaf 01.01.02 worden deze contracten omgezet in een voltijds contract van onbepaalde duur.

Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie

a) De invoering van een standaardrooster binnen Ground Handling wordt binnen Passenger Services opgevangen door een alternatief systeem.

De partijen komen overeen dat de CV's mits wederzijds akkoord kunnen genomen worden.

De partijen komen overeen dat de CM altemerend gepland kan worden in het hoogseizoen.

Dans le cadre de l'optimisation des horaires pour la saison d'été, les parties s'engagent à faire une évaluation générale des horaires actuels approuvés et ce, au sein du service Passenger Services et ce, avant le 01.04.01.

Chaque travailleur doit prêter max. 25 WE sur 52 dont max. 13 weekends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.

En plus, la possibilité de prêter 2 weekends successifs entre le 15 juin et le 30 septembre.

b) Afin de disposer le plus possible de know how lors de la période de pointe (du 1er juin au 30 septembre), les parties conviennent de limiter, lors de cette période, le congé annuel à 21 jours calendrier successifs.

Cette période doit au moins comprendre 10 jours A1 pour un travailleur plein temps et un pro rata de ces 10 jours pour un mi-temps.

Article 4 : Pointage

Les parties rappellent les principes contenus dans la note de service H.R.R. n° 30 concernant les règles de pointage.

Le pointage au début et à la fin de la prestation doit être effectué en uniforme.

Une campagne de sensibilisation et de contrôle démarera à partir du mois de mars 2001 et ce, au sein du département Ground Handling.

In het kader van de optimalisatie van de uurroosters voor het zomerseizoen verbinden de partijen zich ertoe een algemene evaluatie te doen van de huidige goedgekeurde uurroosters binnen de dienst Passenger Services en dit vóór 01.04.01

Elke werknemer dient max. 25 WE op 52 te presteren waarvan max. 13 weekends in zaterdagmorgend- en zondagavondprestaties.

Bovendien wordt de mogelijkheid voorzien om 2 opeenvolgende weekends te presteren tussen 15 juni en 30 september.

b) Ten einde over zoveel mogelijk know how te beschikken tijdens de piekperiode (van 1 juni tot 30 september) komen partijen overeen het jaarlijks verlof tijdens deze periode te beperken tot 21 opeenvolgende kalenderdagen.

Deze periode dient minstens 10 A1-dagen te omvatten voor een voltijdse werknemer en een pro rata van deze 10 dagen voor een deeltijdse werknemer.

Artikel 4 : Prikken

De partijen herinneren de principes hernomen in de dienstnota H.R.R. nr 30 betreffende het prikken.

Het prikken bij het begin en het einde van de prestatie moet gebeuren in uniform.

Een sensibiliserings- en een controlecampagne zal vanaf de maand maart 2001 binnen het departement Ground Handling van start gaan.

Article 5 : Occupation d'étudiants

Les parties acceptent que l'on fasse appel à des étudiants durant toute l'année calendrier à raison de 3h/jour pour les fonctions de charter check-in, special assistance check-in et gate special assistance.

Article 6 : Temps de table

Afin de faciliter l'organisation du travail et d'accorder la possibilité à chacun de prendre son temps de table, les règles suivantes sont d'application pour le personnel employé au sein de Passenger Services.

Tout travailleur en horaire fixe a droit à un temps de table effectif de 30 minutes et de 20 minutes pour les travailleurs occupés de nuit. Au cas où le temps de table n'a pas pu être pris, il pourra soit être récupéré, soit être payé, et ce, selon le règlement applicable.

Il s'ensuit que les règles de paiement applicables en cas de glissement du temps de table ne sont plus d'application.

La Direction présentera, pour accord, en Commission des Prestations aux Organisations Syndicales une proposition relative à l'extension des périodes dans lesquelles le temps de table doit être pris. Ceci pour les différents horaires d'application aujourd'hui au sein du département concerné.

Artikel 5 : Tewerkstelling van studenten

De partijen aanvaarden dat studenten gedurende het ganse kalenderjaar worden ingezet à rato van 3u/dag voor de functies van charter check-in, special assistance check-in en gate special assistance.

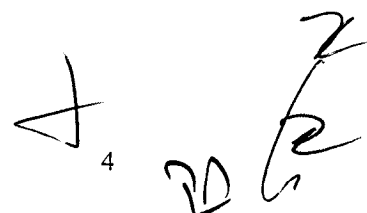
Artikel 6 : Tafeltijd

Teneinde de organisatie van het werk te vergemakkelijken en de mogelijkheid te geven aan iedereen om zijn tafeltijd te nemen, zullen volgende regels van toepassing zijn voor het personeel tewerkgesteld bij Passenger Services.

Iedere werknemer met een vast uurrooster heeft recht op een effectieve tafeltijd van 30 minuten en van 20 minuten voor de werknemers in nachtdienst. In geval de tafeltijd niet kan genomen worden, zal deze ofwel kunnen gerecupereerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

Hieruit volgt dat de betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de tafeltijd, niet meer zullen toegepast worden.

De Directie zal een voorstel tot uitbreiding van de periodes waarin de tafeltijd moet opgenomen worden voor akkoord in de Prestatiecommissie aan de Vakorganisaties voorleggen. Dit voor de verschillende uurroosters vandaag van toepassing binnen het betrokken departement.



Article 7 : Temps de repos

Dorénavant, le temps de repos est pris sur place.

Le local destiné à prendre l'éventuel petit-déjeuner doit répondre aux dispositions du RGTP.

Article 8 : Absentéisme

La Direction, avec le support des organisations syndicales, développera un plan visant à réduire le pourcentage d'absentéisme de 0,5% sur base annuelle au sein du service Passenger Services.

Article 9 : Vol et vandalisme

Les parties constatent qu'il s'agit d'un problème au sein du département Ground Handling.

Pour ce faire, des actions de prévention et de sensibilisation seront mises en œuvre pour toutes les catégories du personnel.

Le vol et le vandalisme sont considérées comme des faits graves. Dans ce cadre, la Direction Ground Handling appliquera les règles du règlement de travail (art. 27).

Article 10 : Polyvalence

Au sein du service, la polyvalence continuera à être appliquée et ce, dans le cadre du plan de carrière, approuvé en Commission de Qualification.

Article 11 : Paix Sociale et dispositions finales

Les parties s'engagent à maintenir la paix

Artikel 7 : Rustpauzes

Voortaan wordt de rustpauze ter plaatse opgenomen.

Het lokaal voorzien voor het eventueel benutten van een ontbijt tijdens deze pauze dient te beantwoorden aan de bepalingen van het ARAB.

Artikel 8 : Absenteïsme

De Directie, met steun van de syndicale organisaties, gaat een plan ontwikkelen om het afwezigheidspercentage binnen de dienst Passenger Services te verminderen met 0,5% op jaarbasis.

Artikel 9 : Diefstal en vandalisme

De partijen stellen vast dat het om een probleem gaat binnen het departement Ground Handling.

Om dit te voorkomen zullen voorzorgs- en sensibiliseringsmaatregelen ingevoerd worden voor alle personeelscategorieën.

Diefstal en vandalisme worden als zeer ernstige feiten beschouwd. In dit kader zal de Directie Ground Handling de regels van het arbeidsreglement (art. 27) toepassen.

Artikel 10 : Polyvalentie

Binnen de dienst zal in het kader van het loopbaan/carrièreplan, goedgekeurd in Kwalificatiecommissie, de polyvalentie verder geïmplementeerd worden.

Artikel 11 : Sociale vrede en slotbepalingen

De partijen verbinden zich ertoe de sociale

Handwritten signatures and initials, including a large 'Z' and a signature with a '5' next to it.

sociale pendant la durée de la présente convention collective de travail.

Les organisations s'engagent donc à ne déclencher d'actions sans que les procédures de conciliation n'aient été respectées.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée couvrant la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, avec tacite reconduction d'année en année au-delà de cette dernière date.

Elle peut être dénoncée par les parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois, au plus tôt le 30 juin 2002.

La Direction s'engage à tout mettre en oeuvre afin de garantir un suivi correct des prestations, de l'appointement et l'émission correcte des fiches de salaire.

vrede te bewaren gedurende de duur van de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

De vakorganisaties verbinden zich ertoe geen enkele actie te ondernemen, zonder dat de voorafgaande bemiddelingsprocedures gerespecteerd werden.

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde duur gaande van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, met stilzwijgende verlenging van jaar tot jaar na deze laatste datum.

Zij kan worden opgezegd door de ondertekende partijen ten vroegste op 30 juni 2002 ,mits voorafgaande kennisgeving van 6 maanden.

De Directie verbindt zich ertoe alles in het werk te stellen om een correcte opvolging van de prestaties, de verloning en het correct uitbrengen van de loonfiches te garanderen.

<p align="center">ANNEXE A</p> <p align="center">L'ACCORD CONCLU EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT PASSENGER SERVICES</p>	<p align="center">BIJLAGE AAN HET</p> <p align="center">AKKOORD AFGESLOTEN TER UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN PASSENGER SERVICES</p>
<p>Adaptations Direction</p> <p>Article 2 : Harmonisation des contrats à la production</p> <p>Alinéa complémentaire : Emploi de femmes de ménage correspondant au profil afin de prester 4h/jour lors de la pointe.</p> <p>Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Adaptation 3ème paragraphe Les parties conviennent que le CM peut être débité à tour de rôle lors de la saison haute, avec la possibilité de 2 CM sur 1 rôle lors de la saison basse.</p> <p>Alinéa complémentaire : Les parties conviennent que l'utilisation des « I » sur les desiderata est supprimée.</p> <p>Les parties conviennent que le rôle provisoire est supprimé.</p> <p>De plus, la possibilité est prévue de prester entre le 15 juin et le 30 septembre des weekends selon le modèle suivant : prester 2 weekends, 1 weekend off, prester 2 weekends.</p> <p>Les modalités reprises dans la CCT conclue le 22.08.2000 restent valables pour les travailleurs qui ont une diminution de prestation temporaire en jours complets (avec la possibilité de prester 2 x 2 semaines selon la semaine de 5 jours et ce, durant 2 grilles</p>	<p>Aanpassingen Directie</p> <p>Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie</p> <p>Bijkomende alinea : Tewerkstelling van huisvrouwen die aan het profiel voldoen met het oog op het presteren van 4u/dag tijdens de piek</p> <p>Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Aanpassing 3de paragraaf De partijen komen overeen dat de CM alternerend gedebiteerd kan worden in het hoogseizoen, met de mogelijkheid tot 2 CM's op 1 uurrooster in het laagseizoen.</p> <p>Bijkomende alinea : De partijen komen overeen dat het gebruik van de « I-tjes » bij desiderata afgeschaft wordt.</p> <p>De partijen komen overeen dat de voorlopige rol afgeschaft wordt.</p> <p>Bovendien wordt de mogelijkheid voorzien om tussen 15 juni en 30 september weekends te presteren in het volgende patroon : 2 weekends presteren, 1 weekend off, 2 weekends presteren.</p> <p>Voor werknemers die een tijdelijke prestatievermindering in volle dagen hebben, blijven de modaliteiten gelden van de CAO afgesloten op 22.08.2000 (met de mogelijkheid tot het presteren van 2 x 2 weken in een vijfdaagstelsel gedurende 2</p>

7

Handwritten signatures and initials: J, M, C, and a large stylized signature.

<p style="text-align: center;">ANNEXE A</p> <p style="text-align: center;">L'ACCORD CONCLU EN EXECUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE DANS LE CADRE DU PLAN DE REDRESSEMENT PASSENGER SERVICES</p>	<p style="text-align: center;">BIJLAGE AAN HET</p> <p style="text-align: center;">AKKOORD AFGESLOTEN TER UITVOERING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN PASSENGER SERVICES</p>
<p>Article 2 : Harmonisation des contrats à la production</p> <p>Alinéa complémentaire : Emploi de femmes de ménage correspondant au profil afin de prêter 4h/jour lors de la pointe.</p> <p>Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production</p> <p>Adaptation 3ème paragraphe Les parties conviennent que le CM peut être débité à tour de rôle lors de la saison haute, avec la possibilité de 2 CM sur 1 rôle lors de la saison basse.</p> <p>Alinéa complémentaire : Les parties conviennent que l'utilisation des « I » sur les desiderata est supprimée.</p> <p>Les parties conviennent que le rôle provisoire est supprimé.</p> <p>De plus, la possibilité est prévue de prêter entre le 15 juin et le 30 septembre des week-ends selon le modèle suivant : prêter 2 week-ends, 1 week-end off, prêter 2 week-ends.</p> <p>Les modalités reprises dans la CCT conclue le 22.08.2000 restent valables pour les travailleurs qui ont une diminution de prestation en jours complets (avec la possibilité de prêter 1 x 4 semaines selon la semaine de 5 jours et ce, durant les mois juin, juillet, août et septembre).</p>	<p>Artikel 2 : Afstemming van de contracten op de productie</p> <p>Bijkomende alinea : Tewerkstelling van huisvrouwen die aan het profiel voldoen met het oog op het presteren van 4u/dag tijdens de piek</p> <p>Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie</p> <p>Aanpassing 3de paragraaf De partijen komen overeen dat de CM alternerend gedebiteerd kan worden in het hoogseizoen, met de mogelijkheid tot 2 CM's op 1 prestatierooster in het laagseizoen.</p> <p>Bijkomende alinea : De partijen komen overeen dat het gebruik van de « I-tjes » bij desiderata afgeschaft wordt.</p> <p>De partijen komen overeen dat de voorlopige rol afgeschaft wordt.</p> <p>Bovendien wordt de mogelijkheid voorzien om tussen 15 juni en 30 september week-ends te presteren in het volgende patroon : 2 week-ends presteren, 1 week-end off, 2 week-ends presteren.</p> <p>Voor werknemers die een prestatievermindering in volle dagen hebben, blijven de modaliteiten gelden van de CAO afgesloten op 22.08.2000 (met de mogelijkheid tot het presteren van 1 x 4 weken in een vijfdagenstelsel gedurende de maanden juni, juli, augustus en september).</p>

Article 7 : Temps de repos

Dorénavant, les temps de repos doivent être pris sur place et pas plus de 10'.

Article 1 : Organisation du travail

Alinéa complémentaire :

Pour cela un groupe de travail paritaire sera constitué.

Article 3 : Planification des effectifs en fonction de la production

Ajouter au point a) :

L'introduction d'une grille standard au sein du Ground Handling est parée au sein de Passenger Services par un système de grille horaire alternatif confirmant la stabilité des rôles.

Ajout au 5ème paragraphe :

Chaque travailleur peut prêter max. 25 WE (un weekend signifie ou bien samedi et dimanche ou dimanche et lundi) sur 52 dont max. 13 week-ends en prestation le samedi matin et le dimanche soir.

Ajout au point b) - alinéa complémentaire :

... les jours A1 restant seront planifiés selon les accords locaux.

Article 6 : Temps de table

Ajout :

La Direction mettra tout en oeuvre afin de respecter les TT (voir note dd. 25.09.00 « repas ») (S. Bormans)

Artikel 7 : Rustpauzes

Voortaan worden de rustpauzes ter plaatse opgenomen en niet langer dan 10'.

Artikel 1 : Arbeidsorganisatie

Bijkomende alinea :

Hiervoor zal een paritaire werkgroep worden samengesteld.

Artikel 3 : Planning van de effectieven in functie van de productie

Toevoegen aan punt a) :

De invoering van een standaardrooster binnen Ground Handling wordt binnen Passenger Services opgevangen door een alternatief systeem dat de stabiliteit van de rollen bevestigt.

Toevoeging 5de paragraaf :

Elke werknemer kan max. 25 WE (een weekend is of zaterdag en zondag of zondag en maandag) op 52 te presteren waarvan max. 13 week-ends in zaterdagmorgend- en zondagavondprestaties.

Toevoeging punt b) - bijkomende alinea :

... de nog resterende dagen A1 zullen gepland worden volgens de bestaande lokale akkoorden.

Artikel 6 : Tafeltijd

Toevoeging :

De Directie zal alles in het werk stellen om de TT te respecteren (cfr nota dd. 25.09.00 « maaltijden ») (S. Bormans)

<p>Article 7 : Temps de repos</p> <p>Modification : RGTP → CODEX</p> <p>Article 10 : Polyvalence</p> <p>La Direction prévoiera la formation nécessaire en fonction de la description de fonctions.</p> <p>Combattre les gaspillages</p> <p>Les remarques formulées sur le texte de base seront analysées lors d'une réunion locale et ce, avant le 05.03.2001.</p>	<p>Artikel 7 : Rustpauzes</p> <p>Wijziging : ARAB → CODEX</p> <p>Artikel 10 : Polyvalentie</p> <p>De Directie zal in de nodige opleiding voorzien volgens de functiebeschrijvingen.</p> <p>Verspilling bestrijden</p> <p>De opmerkingen geformuleerd mbt de basistekst zullen geanalyseerd worden tijdens een lokale vergadering en dit vóór 05.03.2001.</p>
--	--

J *M/ku*

ARBEIDSOVEREENKOMST - LOOPBAANPLAN
GROUND HANDLING

De Directie met de steun van de sociale partners zal de mogelijkheid van een loopbaanplan naar arbeidsprestaties binnen Ground Handling onderzoeken voor 30 september 2001.

CONVENTION - PLAN DE CARRIERE
GROUND HANDLING

La Direction examinera et élaborera avec le soutien des partenaires sociaux la possibilité d'un plan de carrière relatif aux prestations au sein du Ground Handling avant 30 septembre 2001.

A

↓
13/2/01
2

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE
DU TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE
DU PLAN DE REDRESSEMENT
2001 - 2002**

ACCORD LOCAL POUR LA S .A. S.S.E.S.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA
315.01**

**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN
IN HET KADER VAN HET HERSTELPLAN
2001 - 2002**

**LOKAAL AKKOORD VOOR DE N.V.
S.S.E.S.**

**PARITAIR SUB-COMITE SABENA
315.01**

Préambule

Article 1 : Généralités

Article 2 : Organisation du travail

Article 3 : Intérim

Article 4 : Gestion des heures
supplémentaires et les jours de récupération

Article 5 : Pointages

Article 6 : Polyvalence

Article 7 : Absentéisme

Article 8 : Vol et vandalisme

Article 9 : Travail syndical

Article 10 : Différentes propositions
alternatives de la délégation syndicale

Article 11 : Horaires

Préambule

Les parties se réfèrent à l'article 1 de la CCT cadre 2001/2002 qui donne la possibilité à chaque entité juridique faisant partie de la sous-commission 315.01 de conclure une annexe au niveau de l'entreprise afin de déterminer concrètement la réalisation des économies dans l'entité concernée. A partir

Voorwoord

Artikel 1 : Algemeenheden

Artikel 2 : Arbeidsorganisatie

Artikel 3 : Interim

Artikel 4 : Beheer van overuren en
recuperatie-
dagen

Artikel 5 : Prikken

Artikel 6 : Polyvalentie

Artikel 7 : Absenteïsme

Artikel 8 : Diefstal en vandalisme

Artikel 9: Syndicaal werk

Artikel 10 : Diverse alternatieve voorstellen
van de syndicale delegatie

Artikel 11 : Uurroosters

Voorwoord

Partijen verwijzen naar artikel 1 van de kader-CAO 2001/2002 waarbij aan elke juridische entiteit die deel uitmaakt van het paritair sub-comité 315.01 de mogelijkheid wordt geboden een bijlage af te sluiten teneinde de concrete invulling van de besparingen binnen de betrokken juridische entiteit te definiëren.



de la signature, cette annexe au niveau de l'entreprise fera partie intégrante de la CCT cadre 2001/2002.

Article 1 : Généralités

Les mesures reprises dans la présente annexe doivent mener à une occupation maximale du temps de travail, une augmentation de la productivité et une diminution du TAT, ce qui doit permettre à la S.A. S.S.E.S. de sauvegarder sa position sur le marché et même de la renforcer. L'ensemble des mesures reprises dans la présente annexe doit mener à une économie totale de 30 millions de BEF par an.

Article 2 : Organisation du travail

2.1. Smoking Policy & utilisation GSM

Les endroits pour fumer, indiqués avec des pictogrammes, restent maintenus.

A partir de la mise en application de la présente convention, le droit de fumer sera toutefois limité à maximum une pause pour fumer par shift de quatre heures. Cette mesure est également valable pour les départements administratifs. Pendant les pauses prévues dans l'horaire, fumer sera évidemment admis aux endroits prévus comme tels.

L'utilisation du GSM privé est dès à présent interdite pendant les heures de travail, aussi bien pour les coups de téléphone sortants que pour ceux entrants. Le GSM sera mis hors service dès que le temps de travail effectif prend cours. Le GSM privé ne pourra être utilisé que pendant les pauses normales prévues dans l'horaire. Cette nouvelle réglementation sera communiquée par un message affiché aux valves.

Gain réalisé : 2 millions de BEF

Onderhavige bijlage zal vanaf de ondertekening inherent deel uitmaken van de kader-CAO 2001/2002.

Artikel 1 : Algemeenheden

De maatregelen die in onderhavige bijlage worden opgenomen moeten leiden tot een maximale besteding van de arbeidstijd, een verhoogde productiviteit en een vermindering van de TAT, hetgeen N.V. S.S.E.S. moet toelaten haar marktpositie te behouden en zelfs te verstevigen.

Het geheel aan maatregelen die in onderhavige bijlage worden opgenomen moeten leiden tot een totale besparing van 30 mio BEF per jaar.

Artikel 2 : Arbeidsorganisatie

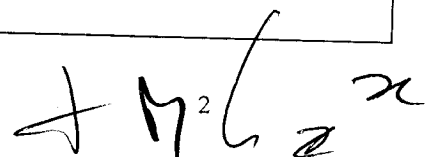
2.1. Smoking Policy & GSM-gebruik

De met pictogrammen aangeduide plaatsen waar kan gerookt worden, blijven behouden. Vanaf het in voege treden van onderhavige overeenkomst zal het roken evenwel beperkt worden tot maximum één rookpauze per shift van vier uur. Deze regeling is eveneens geldig voor de administratieve afdelingen. Tijdens de normale pauzes zoals voorzien in het uurrooster zal het roken uiteraard ook toegestaan worden op de daartoe voorziene plaatsen.

Het gebruik van de privé-GSM is voortaan verboden tijdens de werkuren, zowel voor uitgaand als binnkomend telefoonverkeer. De GSM wordt uitgeschakeld van zodra de effectieve werktijd een aanvang neemt. Enkel tijdens de normale pauzes zoals voorzien in het uurrooster, kan gebruik gemaakt worden van de privé GSM.

Via een bericht ad valvas zal deze nieuwe reglementering bekend gemaakt worden.

Gerealiseerde opbrengst : 2 mio BEF



2.2. HRR-visits

Des visites chez HRR (direction, gestionnaire de dossiers ou pointeuse) peuvent seulement se faire après rendez-vous préalable. Tous les documents concernant l'administration du personnel seront centralisés auprès des chefs de département. A la fin de chaque journée de travail, HRR collectera le courrier auprès des chefs de département.

Mensuellement, à une date et un endroit fixes, un contrôle de la paie sera organisé où les travailleurs pourront demander des explications sur le bon de prestations et de paie. Un contrôle de la paie sera organisé le matin et l'après-midi de façon à permettre aux travailleurs en équipe de s'y rendre.

Pour les autres choses qui ne peuvent pas être traitées par écrit ou par téléphone, un rendez-vous avec la personne concernée pourra être pris via le secrétariat HRR. Pour des problèmes qui ont un impact direct sur le salaire, un contact téléphonique immédiat est possible pour fixer un rendez-vous le plus vite possible. La direction mettra tout en oeuvre afin d'introduire un système qui puisse garantir une remise rapide et correcte des bons de paie et de prestations.

Gain réalisé : 2 millions BEF

Article 3 : Intérim

La direction s'engage à ne faire appel à des intérimaires qu' en dernière instance, autrement dit , quand toutes les autres possibilités ont été utilisées.

Exceptionnellement, lorsqu'aucun des moyens de recrutement n'a abouti à des résultats et n'a permis de trouver des candidats valables pour les postes libres, il est possible de faire appel aux bureaux d'intérim locaux moyennant une information aux et un accord préalable des organisations syndicales.

2.2. HHR-visits

Bezoek aan HRR (directie, dossierbeheerder of pointeuse) kan enkel na voorafgaandelijke afspraak. Alle documenten met betrekking tot de personeelsadministratie dienen gecentraliseerd te worden via de diensthoofden. Op het einde van elke werkdag zal HRR de post bij de diensthoofden ophalen. Maandelijks zal op een vaste datum en een vaste plaats een looncontrole georganiseerd worden waar de werknemers uitleg kunnen vragen over de loon- en prestatiebon. Er zal zowel een looncontrole georganiseerd worden in de voor- als de namiddag, zodat ook de werknemers in ploegen de gelegenheid krijgen om naar de looncontrole te komen. Voor alle andere zaken die niet schriftelijk of via telefoon kunnen afgehandeld worden, zal via het secretariaat van HRR telefonisch een afspraak worden gemaakt met de betrokkene van HRR. Voor problemen die een directe impact hebben op de verloning, kan onmiddellijk telefonisch contact worden opgenomen om zo snel mogelijk een afspraak vast te leggen. De directie zal alles in het werk stellen om een systeem in te voeren dat een snelle en correcte aflevering van loon- en prestatiebonnen waarborgt.

Gerealiseerde opbrengst : 2 mio BEF

Artikel 3 : Interim

De directie verbindt er zich toe om slechts in laatste instantie, met andere woorden wanneer alle andere mogelijkheden uitgeput zijn, beroep te doen op uitzendkrachten. In uitzonderlijke omstandigheden, wanneer alle andere recruiteringskanalen geen resultaat opleveren en niet leiden tot het vinden van geschikte kandidaten om de vacatures in te vullen, kan mits het voorafgaandelijk inlichten van en in akkoord met de syndicale organisaties, beroep gedaan worden op plaatselijke interimkantoren.

Article 4 : Gestion des heures supplémentaires et des jours de récupération

Cette mesure a deux objectifs :

- limiter le nombre d'heures supplémentaires au strict minimum
- faire récupérer les heures supplémentaires prestées dans les délais légalement prévus

Dorénavant, chaque demande pour prester des heures supplémentaires sera approuvée par le chef de département sur proposition du personnel de la maîtrise.

La procédure d'approbation par les organisations syndicales reste maintenue.

Au plus tard le 1/7/2001 un système procurera une liste hebdomadaire (classée top/down) qui sera remise au chef de département et au personnel de maîtrise et qui reprend l'état des choses concernant les heures supplémentaires. Il est accepté que le chef de département pourra à un certain moment proposer au(x) travailleur(s) ayant le nombre d'heures supplémentaires le plus élevé, de récupérer de préférence des heures supplémentaires, et ceci seulement en fonction de la charge de travail et en tenant compte de la position sur la liste susmentionnée.

Les jours de vacances annuelles, les jours fériés à prendre librement, les COM et les CV ne peuvent jamais être imposés obligatoirement par l'employeur.

Les parties s'engagent à sensibiliser les travailleurs afin de ramener progressivement et le plus possible les compteurs à zéro.

Gain réalisé : 3 millions BEF

Article 5 : Pointages

Les parties sont d'accord d'appliquer plus strictement les règles prévues dans la note de service H.R.R. n° 30.

Chaque anomalie devra être totalement

Artikel 4 : Beheer van overuren en recuperatiedagen

Deze maatregel beoogt een dubbel doel :

- het aantal overuren tot een strikt minimum te beperken
- de gepresteerde overuren binnen de wettelijk voorziene termijn te laten recupereren

Elke aanvraag tot presteren van overuren zal voortaan goedgekeurd worden door het departementshoofd op voordracht van het meesterpersoneel.

De goedkeuringsprocedure door de syndicale organisaties blijft behouden.

Ten laatste tegen 1/7/2001 zal een systeem operationeel zijn waarbij op weekbasis aan het departementshoofd en aan het meesterpersoneel een lijst (top/down geklasseerd) zal worden overgemaakt met de stand van zaken inzake overuren. Er wordt aanvaard dat het departementshoofd, uitsluitend in functie van de werklust en rekening houdend met de positie van de werknemer op de hogergenoemde lijst, kan voorstellen aan de werknemer(s) met het hoogste aantal overuren dat op een bepaald ogenblik bij voorkeur overuren kunnen gerecupereerd te worden.

De dagen jaarlijkse vakantie, de vrij te nemen betaalde feestdagen, de dagen COM en CV kunnen nooit door de werkgever als verplicht te nemen opgelegd worden.

De partijen verbinden zich ertoe om de werknemers te sensibiliseren om zoveel mogelijk de tellers met overuren af te bouwen.

Gerealiseerde opbrengst : 3 mio BEF

Artikel 5 : Prikken

De partijen gaan akkoord om de regels zoals voorzien in de dienstnota H.R.R. nr 30 strikter toe te passen.

Elke anomalie zal ter dege dienen

justifiée.

En cas contraire, seul le temps réel sur base des pointages sera payé. Des interventions individuelles auprès de la pointeuse ne seront pas acceptées. Chaque correction ou modification sera soumise à l'approbation et signature du chef de département.

Tout travailleur en horaire fixe a droit à une pause de midi de 30 minutes. Au cas où la pause de midi n'a pas pu être prise dans la plage prévue, elle pourra soit être récupérée, soit être payée, et ce, selon le règlement applicable.

Les règles de paiement applicables en cas de glissement de la pause de midi ne sont plus d'application.

Gain réalisé : 5 millions BEF

Article 6 : Polyvalence

Les travailleurs sont disposés à acquérir de nouvelles connaissances qui pourraient être demandées dans le cadre de leur description de fonction. Les membres du personnel sont disposés à accepter des affectations temporaires dans d'autres départements en cas de déséquilibre dans le volume de travail. Les organisations sont d'accord d'utiliser les compétences des travailleurs au maximum au sein de l'entreprise dans le respect des qualifications et de la réglementation.

La polyvalence doit permettre, d'une part, le remplacement sans problèmes de travailleurs qui suivent des cours de formation sans nuire à la production, et d'autre part, la polyvalence doit contribuer à une meilleure récupération des heures supplémentaires dans les délais légaux.

La polyvalence a comme avantage que des travailleurs peuvent être détachés vers d'autres départements ou sociétés en périodes creuses. Ainsi en période de plus haute charge de travail dans une section, ceci

verantwoord en gerechtvaardigd te worden. Indien dit niet gebeurt, zal enkel de werkelijke tijd op basis van de pointages worden betaald. Individuele interventies bij de pointeuse zullen niet aanvaard worden. Elke correctie of wijziging zal ter goedkeuring de handtekening moeten dragen van het departementshoofd.

Iedere werknemer met een vast uurrooster heeft recht op een schafttijd van 30 minuten. In geval de schafttijd niet kan genomen worden binnen de voorziene plage, zal deze ofwel kunnen gerecupereerd ofwel kunnen betaald worden en dit volgens het van toepassing zijnde reglement.

De betalingsregels van toepassing bij het verschuiven van de schafttijd, zullen niet meer toegepast worden.

Gerealiseerde opbrengst : 5 mio BEF

Artikel 6 : Polyvalentie

De werknemers zijn bereid om nieuwe kennis op te doen die kan gevraagd worden in het kader van hun functiebeschrijving. De personeelsleden zijn bereid om andere opdrachten uit te voeren in andere afdelingen of departementen in geval van onevenwicht qua werkvolume. De syndicale organisaties gaan akkoord om de vaardigheden van de werknemers zo efficiënt mogelijk in te zetten in de onderneming, voor zover de kwalificaties en de wetgeving gerespecteerd worden.

Polyvalentie moet enerzijds toelaten dat werknemers die een vormingsprogramma volgen, probleemloos kunnen vervangen worden zonder dat de productie er onder lijdt en anderzijds moet polyvalentie bijdragen tot een vlottere recuperatie van overuren binnen de wettelijke termijnen.

Polyvalentie biedt als voordeel dat bij een verminderde werklast werknemers naar andere afdelingen of ondernemingen kunnen gedetacheerd worden. Eveneens kan men bij een verhoogde werklast in een bepaalde

permet d'éviter de devoir faire appel au travail intérimaire.

Lors de l'exécution temporaire d'une fonction supérieure, et cela uniquement à la demande du chef de département, les modalités de paiement seront d'application comme prévu dans la réglementation actuelle.

On accepte le principe que plusieurs fonctions distinctes puissent être exercées par une même personne. Ce principe concerne surtout les travailleurs à temps partiel qui, en combinant plusieurs fonctions, peuvent de la sorte arriver à un plein temps.

Gain réalisé : 5 mio BEF

Article 7 : Absentéisme

La réglementation actuellement en vigueur concernant la diminution de l'absentéisme sera appliquée d'une façon plus stricte.

Gain réalisé : 0,5 mio BEF

Article 8 : Vol et vandalisme

En collaboration avec le conseiller en prévention, une action de sensibilisation sera mise en oeuvre pour toutes les catégories du personnel.

Les parties s'engagent à appliquer la législation belge et toutes les règles du règlement de travail en matière de vol, de vandalisme, d'usage de la drogue et d'état d'ébriété sur les lieux de travail.

Gain réalisé : 0,5 mio BEF

Article 9 : Travail syndical

Les parties s'engagent à respecter la législation et les réglementations pour le travail syndical. Pour les délégués syndicaux,

sectie vermijden beroep te moeten doen op interimarbeid.

Bij tijdelijke uitoefening van een hoger gewaardeerde functie en dit enkel op aanvraag van het departementshoofd, zijn de betalingsvoorwaarden van toepassing zoals voorzien in de huidige reglementering.

Men aanvaardt het principe dat verschillende functies kunnen uitgeoefend worden door eenzelfde persoon. Dit principe heeft vooral betrekking op deeltijds tewerkgestelden die op die manier meerdere functies kunnen combineren om vooralsnog tot een voltijdse tewerkstelling te komen.

Gerealiseerde opbrengst : 5 mio BEF

Artikel 7 : Absenteïsme

De actueel geldende reglementering inzake het verminderen van het absenteïsme zal strikter worden toegepast.

Gerealiseerde opbrengst : 0,5 mio BEF

Artikel 8 : Diefstal en vandalisme

In samenwerking met de preventie-adviseur zal een sensibiliseringscampagne worden opgezet voor alle personeelscategorieën.

De partijen verklaren zich akkoord om de Belgische wetgeving en de regels van het arbeidsreglement in verband met diefstal, vandalisme, druggebruik en dronkenschap op het werk toe te passen.

Gerealiseerde opbrengst : 0,5 mio BEF

Artikel 9 : Syndicaal werk

De partijen verbinden er zich toe de wetgeving en de reglementeringen inzake syndicaal werk te respecteren. Voor de

l'accord convenu à l'article 16 de la CCT-cadre sera respecté comme tel.

Gain réalisé : 0,5 mio BEF

Article 10 : Différentes mesures proposées par la délégation syndicale

10.1. Amélioration de la gestion du chauffage:

Un responsable sera désigné pour le réglage des capacités de chaleur en fonction des besoins de chauffage réels. Les appareils de réglage seront protégés de façon à éviter des réglages par tout le monde. Le chauffage dans l'administration est éteint pendant le weekend.

Gain réalisé : 0,5 millions BEF

10.2. Décentralisation des distributeurs :

Le personnel des deux départements doit pouvoir se servir à un point central auprès des distributeurs.
Des distributeurs seront prévus au bâtiment 24A et au bâtiment 24B afin de perdre moins de temps de déplacement.

Gain réalisé : 1,5 millions BEF

10.3. Crédit de carrière sur base de volontariat :

Les compensations qui ne sont pas soumises à des délais définis légalement peuvent être postposées en fin de carrière. Des travailleurs qui font ce choix doivent introduire une demande par écrit et s'engagent à n'utiliser ce crédit de carrière qu'à la fin de leur carrière. Si le contrat de travail se termine prématurément ou si le travailleur, suite à une maladie ou un accident de travail, n'est pas capable d'utiliser le crédit accumulé, il sera procédé à son paiement. La prise de ces heures à la fin de la carrière ne suspend en aucun cas le préavis donné en fonction de la prépension.

syndicaal afgevaardigden zal het akkoord zoals vervat in artikel 16 van de kader-CAO, als dusdanig worden gerespecteerd.

Gerealiseerde opbrengst : 0,5 mio BEF

Artikel 10 : Diverse maatregelen voorgesteld door de syndicale delegatie

10.1. Beter beheer van de verwarming :

Een verantwoordelijke wordt aangesteld voor de regeling van de thermostaten in functie van de werkelijke verwarmingsbehoeften. De thermostaten worden afgeschermd zodat niet iedereen kan bijregelen. De verwarming in de administratie wordt uitgezet tijdens het weekend.

Gerealiseerde opbrengst : 0,5 mio BEF

10.2. Decentralisatie distributie-automaten :

Het personeel van beide departementen moet zich op één centraal punt komen bevoorraden bij de distributie-automaten.
Er zullen automaten worden voorzien zowel in gebouw 24A als 24B waardoor minder tijd zal verloren gaan aan verplaatsing.

Gerealiseerde opbrengst : 1,5 mio BEF

10.3. Loopbaankrediet op vrijwillige basis :

De compensaties die niet binnen strikt wettelijk bepaalde termijn dienen genomen te worden, kunnen uitgesteld worden naar het einde van de loopbaan. De werknemers die hiertoe beslissen, dienen een schriftelijke aanvraag te doen en verbinden zich ertoe dit loopbaankrediet pas op te gebruiken op het einde van de loopbaan. Indien vroegtijdig een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst of indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeval op het einde van de loopbaan niet in staat is het opgebouwde krediet op te gebruiken, zal tot betaling worden overgegaan. Het opnemen van deze uren op het einde van de loopbaan kan geen aanleiding geven tot schorsing van de opzeg

Gain réalisé : 2 millions BEF

10.4. Examen médical annuel :

En collaboration avec le service médical un système sera établi afin de permettre aux travailleurs de perdre moins de temps de travail lors de l'examen médical annuel.

Gain réalisé: 0,5 millions BEF

10.5. Réduction pause du matin :

La pause du matin pour les travailleurs de l'équipe du matin est réduite de 15 à 10 minutes. Le signal d'alarme sera adapté dans ce sens.

Gain réalisé: 2 millions BEF

Article 11 : Horaires

Les parties confirment la nécessité de réaliser dans l'avenir une harmonisation des horaires dans les départements de la production 24A et 24B.

La direction a toujours l'intention de faire travailler dans l'avenir les deux départements en deux équipes.

La délégation syndicale et la direction s'engagent à entamer à court terme des négociations à ce sujet.

Le but fixé par les deux parties est de terminer les discussions concernant les horaires de la production le plus vite possible afin que le département 24A passe dans le système 1 sur 3 à partir du 1/4/2001.

Le système de travail en deux équipes dans le département 24B reste maintenu. Entretemps, l'overlap entre équipes successives sera maintenu. Néanmoins, la délégation syndicale s'engage à rediscuter cet overlap lors des négociations susmentionnées.

in functie van brugpensioen.

Gerealiseerde opbrengst : 2 mio BEF

10.4. Jaarlijks medisch onderzoek :

In samenwerking met de medische dienst wordt een systeem uitgewerkt waardoor de werknemers bij het jaarlijks medisch toezicht minder arbeidstijd verliezen.

Gerealiseerde opbrengst : 0,5 mio BEF

10.5. Vermindering ochtendpauze :

De ochtendpauze voor de werknemers van de ochtendploeg wordt teruggebracht van 15 naar 10 minuten. Het verwittigingssignaal zal in die zin worden aangepast.

Gerealiseerde opbrengst : 2 mio BEF

Artikel 11 : Uuroosters

Beide partijen zien de noodzaak in om op termijn tot een harmonisatie te komen van de uuroosters in de productie-afdelingen 24A en 24B.

De directie heeft nog steeds de bedoeling om op termijn de beide afdelingen in een tweeploegenstelsel te laten werken.

De syndicale delegatie en de directie verbinden zich ertoe om hierover op korte termijn de onderhandelingen aan te vatten.

Het is de doelstelling van beide partijen om de discussies omtrent de uuroosters voor de productie zo snel mogelijk af te ronden zodat het departement 24A in zijn totaliteit vanaf 1/4/2001 in het systeem 1 op 3 zal presteren.

Het tweeploegenstelsel binnen de afdeling 24B blijft behouden.

De overlap bij opeenvolgende ploegen blijft voorlopig behouden. De syndicale delegatie verbindt zich er evenwel toe om in de hogergenoemde onderhandelingen ook de overlap opnieuw ter discussie te brengen.

Handwritten signatures and initials, including a large 'A' and 'PD' with a circled '8'.

Chaque nouveau travailleur entrant en service dans une fonction liée à la production, sera engagé pour prêter aussi bien le jour que dans un système d'équipes. Il acceptera, après avoir eu une formation suffisante, l'horaire 1 sur 2 même si cet horaire n'est pas encore d'application dans la cellule où il travaille.

Afin d'optimiser l'introduction de ce nouvel horaire, la direction s'engage à :

- commencer endéans les trois mois un programme de formation et training pour certains travailleurs
- entâmer endéans les trois mois une formation pratique pour l'utilisation optimale de 'Sésame'
- commencer endéans le mois à améliorer la collaboration entre PS et la production ; à cet effet, un planning clair sera convenu
- implémenter une organisation qui garantisse un passage plus souple des pièces

Gain réalisé: 5 millions de BEF

Iedere nieuwe werknemer die in dienst treedt voor een functie met betrekking tot de productie, zal worden aangeworven om te presteren zowel in het dagstelsel als in een ploegenstelsel. Hij zal bereid zijn, evenwel pas na voldoende vorming, het tweeploegenstelsel aan te nemen, zelfs als dit stelsel nog niet van toepassing is in de cel waar hij wordt tewerkgesteld.

Teneinde de invoering van dit nieuwe uurrooster te optimaliseren, verbindt de directie zich ertoe :

- binnen de drie maand te starten met een opleidings- en vormingsprogramma voor bepaalde werknemers
- binnen de drie maand te starten met een praktische opleiding voor het optimaal gebruik van 'Sesame'
- binnen de maand te starten met een verbetering van de samenwerking tussen PS en productie ; hiertoe wordt een duidelijke planning afgesproken
- implementatie van een organisatie die een vlottere doorstroming van de stukken waarborgt

Gerealiseerde opbrengst : 5 mio BEF

X z
z
PD
9 6

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE DANS LE CADRE DU
PLAN DE REDRESSEMENT
2001 - 2002**

ACCORD LOCAL SWISSAIR / SABENA AIRLINE MANAGEMENT PARTNERSHIP (AMP)

SOUS-COMMISSION PARITAIRE SABENA 315.01

A. Call Center (DCS) : introduction de demi-jours de prestations (4 h)

Proposition :

Demi-jours de prestations les samedi et dimanche aux conditions suivantes :

- Sur base de 4 horaires qui commencent respectivement à 9h00, 9h30, 10h00 et 18h00, chacun pour une période de 4 heures
- 1 jour presté donnera droit à 1 chèque-repas (= 2 chèques-repas pour 4 heures de prestations les samedi et dimanche)
- les frais de transport seront payés pour ces deux jours prestés
- les prestations à temp-plein les samedi et dimanche restent d'application
- on veillera à ce que ces prestations de 4h soient réparties de manière égale entre les travailleurs qui sont intéressés

Le nombre de personnes exigé pour ces 4 heures de prestations les samedi et dimanche dépendra des mois en question. La demande sera évidemment plus importante pendant les périodes d'affluences que pendant les périodes plus calmes.

Cette proposition a été acceptée par tous les délégués syndicaux.

B. Prestations exécutées par le département ASD/BRU pendant les jours fériés belges en faveur du marché hollandais.

Proposition :

Prestations de service en faveur du marché hollandais par le département ASD pendant les jours fériés belges lorsque ces derniers ne correspondent pas à des jours fériés aux Pays-Bas.



Dans le cadre de l'application de la convention collective de travail 2001 – 2002, les conditions suivantes ont été rajoutées à cette proposition :

- 1) ceci ne s'applique qu'à des prestations de service au profit des agences hollandaises
- 2) heures d'ouverture : 9 h 00 – 17 h 30
- 3) pas de prestations les samedi en dehors des jours fériés concernés
- 4) évaluation à la fin de l'année (décembre 2001)

Tous les délégués syndicaux disent être d'accord avec cette proposition.

C. S6 (Compensation des prestations effectuées les samedi) : récupération en heures

Proposition :

Pour les services du Call Center et du Ticketing : récupération S6 – compensation des jours en heures

Accord unanime de tous les délégués syndicaux.

D. Demandes de pause carrière / congés sans solde

Proposition :

Changement apporté au niveau des démarches à faire en ce qui concerne les pauses-carrières et les congés sans solde comme suit :

- Dans le cas d'une première demande, la personne concernée doit introduire sa demande de pause carrière / congés sans solde par écrit au moins 6 mois avant la date à laquelle sa pause carrière / période de congés sans solde commencerait.
- Dans le cas d'une prolongation de pause carrière / congés sans solde, la personne concernée devra introduire sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance.

Chaque dossier sera évalué de manière positive conformément aux prescriptions légales en vigueur.

Raison : pouvoir d'une part organiser à temps les remplacements et les formations, et d'autre part adapter les horaires.

Tous les délégués syndicaux ont donné leur accord en ce qui concerne cette proposition.



**BIJLAGE AAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST AFGESLOTEN IN HET
KADER VAN HET HERSTELPLAN
2001 – 2002**

**LOKAAL AKKOORD VOOR SWISSAIR / SABENA AIRLINE MANAGEMENT
PARTNERSHIP**

PARITAIR SUB-COMITE SABENA 315.01

A . Call Center (DCS) : invoeren van halve dag prestaties (4u)

Voorstel:

Halve dag prestaties op zaterdag en zondag onder volgende voorwaarden:

- o.b.v. 4 uurroosters die aanvang nemen om 9.00 u , 09.30 u , 10.00 u , 18.00 u telkens voor een periode van vier uur
- er worden maaltijdcheques toegekend per gewerkte dag (= 2 maaltijdcheques voor 4u prestaties op zaterdag en zondag)
- er wordt een woon/werkverkeer-vergoeding uitbetaald voor de twee gewerkte dagen
- de voltijdse prestaties op zaterdag en zondag blijven van toepassing
- er wordt toegezien op een eerlijke verdeling van de 4u-prestaties onder de werknemers die hiervoor in aanmerking komen

Het aantal personen vereist voor de 4 uren prestaties op zaterdag en zondag is afhankelijk van de betrokken maanden. In piekperiodes zal er een grotere behoefte zijn dan in dalperiodes.

Alle afgevaardigden aanvaarden dit voorstel.

B. Prestaties door de dienst ASD/BRU op Belgische feestdagen ten voordele van de Nederlandse markt

Voorstel:

Servicing aan de Nederlandse markt door de dienst ASD op Belgische feestdagen die geen feestdagen zijn in Nederland.

Binnen het toepassingsgebied van de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst 2001 – 2002 worden volgende voorwaarden aan het voorstel toegevoegd:

- 1) het betreft hier enkel een dienstverlening ten behoeve van de Nederlandse agentschappen
- 2) openingsuren: 09.00 u – 17.30 u



- 3) geen zaterdagprestaties buiten de tewerkstelling op de betrokken feestdagen
- 4) evaluatie op het einde van het jaar (december 2001)

Alle afgevaardigden aanvaarden dit voorstel.

C. S6 (Compensatie zaterdagprestatie): opname in uren

Voorstel:

Voor de diensten Call Center & Ticketing : opname S6 – compensatiedagen in uren.

Alle afgevaardigden aanvaarden dit voorstel.

D. Aanvragen loopbaanonderbreking / verlof zonder wedde

Voorstel:

Aanpassing aanvraagprocedure inzake loopbaanonderbreking & verlof zonder wedde als volgt:

- bij een eerste aanvraag wordt de loopbaanonderbreking / verlof zonder wedde door de betrokkene schriftelijk aangevraagd 6 maanden voorafgaand aan de datum van mogelijke ingang van de loopbaanonderbreking/verlof zonder wedde
- bij een verlenging van de loopbaanonderbreking/verlof zonder wedde gebeurt de schriftelijke aanvraag tot mogelijke verlenging 3 maanden op voorhand

Elk dossier zal individueel in positieve zin geëvalueerd worden binnen de legale voorschriften hieromtrent.
Reden: op tijd kunnen voorzien in vervanging en opleiding en aanpassing van de planning.

Alle afgevaardigden aanvaarden dit voorstel.