

**Paritair Comité voor de openbare
kredietinstellingen**

**Commission paritaire pour les
institutions publiques de crédit**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 30 oktober 2009**

**Convention collective de travail
du 30 octobre 2009**

In toepassing onder andere van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2009-2010 van 22 december 2008 en van de reglementaire en wettelijke bepalingen die dit akkoord uitvoeren en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

En application notamment de l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010 du 22 décembre 2008 et des dispositions réglementaires et légales qui exécutent cet accord et conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

Inleiding en toepassingsgebied

Introduction et champ d'application

Binnen het kader van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2009-2010 van 22 december 2008 en van de reglementaire en wettelijke bepalingen die dit akkoord zal uitvoeren, is het volgende overeengekomen in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour la période 2009-2010 du 22 décembre 2008 et des dispositions réglementaires et légales qui exécuteront cet accord, il est convenu en Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit ce qui suit.

Onverminderd de regelingen die in de ondernemingen bestaan en gunstiger kunnen uitvallen, geldt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen, en voor hun personeel.

Sans préjudice des régimes qui existent dans les entreprises et qui peuvent produire des effets plus favorables, la convention collective de travail suivante est d'application aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit, et à leur personnel.



30/10/2009

Beschikkingen**Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid**

Art. 1. Het behoud van de tewerkstelling blijft een vast gegeven in de sociale politiek van de ondernemingen van de sector. Deze zullen dan ook hun traditionele tewerkstellingspolitiek voortzetten, evenwel rekening houdend met de zich wijzigende omstandigheden, zoals bij herstructureringen en fusies, en met de verscherpte concurrentieomgeving, die nieuwe belemmeringen kunnen invoeren in het streven naar een maximale consolidatie van de tewerkstelling.

Binnen deze context, zal naar het optimaal behoud van de bestaande activiteiten in de sector en van de lokale werkgelegenheid worden gezocht. Een voluntaristisch beleid zal worden gevolgd om het behoud van de werkgelegenheid te kunnen verwezenlijken voor het personeel van de bedreigde ondernemingen van de sector.

In dit kader spreken de betrokken ondernemingen onderling af een maximale synergie na te streven. De resultaten ervan worden éénmaal per jaar besproken in de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid van de sector overeenkomstig de punten 1.3 en 1.4 van het addendum nr. 3 betreffende de toepassing van artikel 8 van de raam-CAO gesloten op 23 april 1987 in de OKI-sector. De werknemers van de betrokken ondernemingen blijven integraal hun oorspronkelijk personeelsstatuut behouden.

Binnen de mogelijkheden van iedere onderneming, zullen de inspanningen gaan naar de vorming en de training van het personeel alsook naar het behoud, de herziening en de uitbreiding van de arbeidsbevorderende en arbeidsherverdelende maatregelen.

Dispositions**Chapitre Ier. Politique de l'emploi et sécurité d'emploi.**

Art. 1. Le maintien de l'emploi reste une constante de la politique des entreprises du secteur en matière sociale. Celles-ci poursuivront dès lors leur politique traditionnelle d'emploi, tout en tenant compte des conditions changeantes, comme dans le cas de restructurations et de fusions, et de l'environnement concurrentiel accru, qui pourraient introduire des contraintes nouvelles dans la poursuite d'une consolidation maximale de l'emploi.

Dans ce contexte, le maintien optimal des activités existantes dans le secteur et de l'emploi local sera recherché. Une politique volontariste sera menée pour que le maintien de l'emploi du personnel d'entreprises menacées du secteur puisse se réaliser.

Dans ce cadre, les entreprises concernées conviennent entre elles de rechercher une synergie maximale. Les résultats de cette recherche sont discutés une fois par an au sein de la Commission permanente de l'emploi du secteur conformément aux points 1.3 et 1.4 repris dans l'addendum N° 3 concernant l'application de l'article 8 de la convention collective-cadre conclue le 23 avril 1987 du secteur IPC. Les travailleurs des entreprises concernées conservent intégralement leur statut du personnel initial.

Dans les limites des possibilités de chaque entreprise, les efforts seront consacrés à la formation du personnel et à la mise en pratique de celle-ci ainsi qu'au maintien, à la révision et à l'élargissement des mesures de promotion et de redistribution de l'emploi.

Handwritten signatures and a date stamp: 30/10/2009

Art. 2. Indien, overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 van de N.A.R., wordt vastgesteld dat de realisatie van de doelstelling inzake het behoud van de tewerkstelling een ernstig probleem zou vormen voor de toekomst van de onderneming, verbinden de betrokken ondertekenaars zich ertoe samen te zoeken naar mogelijke oplossingen en modaliteiten van sociale begeleiding door middel van een sociaal overleg binnen de onderneming, dat wordt omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak.

Dit zoeken naar oplossingen en begeleidingsmaatregelen zal o.m. kunnen gebeuren door:

- de stopzetting gedurende 6 maanden van de aanwerving van nieuw personeel in functies die door de restrictiemaatregelen zijn getroffen in de diensten waarin deze maatregelen van toepassing zijn;
- de beperking van de aanwervingen voor de diensten die niet zijn getroffen, door de natuurlijke uittredingen te compenseren door de overplaatsingen van een dienst naar een andere en mutaties van de ene onderneming naar de andere binnen de sector, in de mate dat de kwalificatie, de competenties of een eventuele omscholing van het betrokken personeel het toelaten;
- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op ondernemingsvlak ondersteund wordt door herklasseringsplannen, door tijdens de looptijd van deze plannen vormings- en omscholingsacties te organiseren, die aan het personeel dat de nodige capaciteiten heeft, de mogelijkheid bieden om van een dienst naar een andere of van de ene onderneming naar de andere binnen de sector over te schakelen; de bedrijven van de sector waar functies vacant zijn delen deze vacatures mee aan de andere bedrijven van de sector op hetzelfde ogenblik als hun publicatie naar de buitenwereld;

Art. 2. Si, conformément à la procédure prescrite par la C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972 au sein du C.N.T., il était constaté que la réalisation de l'objectif de maintien de l'emploi pose un problème sérieux pour l'avenir de l'entreprise, les signataires concernés s'engagent à rechercher ensemble les solutions possibles et les modalités d'accompagnement social dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, à traduire dans une convention collective de travail d'entreprise.

Chercher des solutions et mesures d'accompagnement pourra se faire e.a. par:

- un arrêt de l'embauchage de personnel nouveau pendant 6 mois pour les fonctions touchées par les mesures de restriction dans les services auxquels ces mesures s'appliquent;
- la limitation de l'embauchage pour les services non touchés en compensant les départs qui se produisent naturellement par des mutations d'un service à un autre et par des mutations d'une entreprise à une autre dans le secteur, dans la mesure où la qualification, la compétence ou un éventuel recyclage du personnel intéressé le permettent;
- la mise en place d'une politique d'emploi confortée par des plans de reclassement au sein de l'entreprise en organisant pendant la durée de ces plans des actions de formations et de recyclage permettant au personnel ayant les aptitudes requises, de passer d'un service à un autre ou d'une entreprise à une autre au sein du secteur; les entreprises du secteur où des fonctions sont vacantes les diffusent aux autres entreprises du secteur en même temps que leur publication à l'extérieur;


30/10/2009

Bij gebrek aan een overeenkomst over de oplossingen die respectievelijk door de betrokken partijen op dit niveau worden in het vooruitzicht gesteld, zal het probleem aan het Paritair Comité worden voorgelegd dat binnen een maximumtermijn van drie maanden alle middelen te zijner beschikking zal uitputten.

Het niet-naleven van de procedure zal de nietigheid tot gevolg hebben van de beslissingen die in dit kader werden genomen, en dit zal zich vertalen in het behoud van de persoon in de onderneming.

Art. 3. Indien uit de evaluatie van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling en de herverdeling van de arbeidstijd blijkt dat bijkomende initiatieven noodzakelijk zijn, komen de partijen overeen deze maatregelen te onderzoeken.

Art. 4. De bepalingen van de artikels 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele afdanking die verband houden met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5. De OKI's bevestigen hun voornemen hun traditionele politiek inzake zekerheid van tewerkstelling voort te zetten.

Indien de werkgever toch een individuele afdanking zou overwegen in verband met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, is de volgende procedure van toepassing.

A défaut d'accord sur les solutions envisagées respectivement par les parties concernées à ce niveau, le problème sera soumis à la Commission paritaire qui épuisera dans un délai maximal de trois mois tous les moyens à sa disposition.

Le non-respect de la procédure aura comme conséquence la nullité des décisions prises dans ce cadre et se traduira par le maintien de la personne dans l'entreprise.

Art. 3. Si de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, il ressort que des initiatives complémentaires s'avèrent nécessaires, les parties conviennent d'examiner de telles mesures.

Art. 4. Les dispositions des articles 2 et 3 ci-avant ne s'appliquent pas aux cas de licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail.

Art. 5. Les IPC affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi.

Au cas où l'employeur envisagerait quand même un licenciement individuel en relation avec l'exécution du contrat de travail, la procédure suivante est d'application.

30/10/2009

De werkgever licht de werknemer schriftelijk in over disciplinaire of professionele tekortkomingen die, hetzij eenmalig, hetzij bij herhaling of bij niet verbetering, of in combinatie met andere elementen, tot afdanking kunnen leiden. Deze kennisgevingen met de schriftelijk vastgestelde feiten en de directe bewijsstukken tot staving van die feiten, maken deel uit van het ontslagdossier.

Indien de werkgever, in het raam van deze procedure en buiten de proefperiode, overweegt een bij arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werknemer te ontslaan om een andere dan een dringende reden, ontbiedt hij schriftelijk de werknemer op een onderhoud dat binnen drie tot vijf werkdagen, de zaterdag uitgesloten, moet plaatshebben. Hij bezorgt de werknemer een kopie van de oproeping die bestemd is voor de vakbondsafgevaardigde van zijn keuze teneinde zich door deze laatste op het onderhoud te laten bijstaan.

De werknemer die het voorwerp uitmaakt van deze procedure, ontvangt het ontslagdossier samen met de oproeping.

De definitieve beslissing van de werkgever zal worden medegedeeld binnen drie werkdagen, de zaterdag uitgesloten, volgend op dit onderhoud of op de voor dat onderhoud voorziene datum indien de werknemer niet is opgedaagd.

Bij beslissing tot afdanking krijgt de ontslagen werknemer de schriftelijke motivering van de afdanking.

In elk geval stelt de werkgever, vóór betekening aan de betrokken werknemer, de vakbondsafvaardiging in kennis van de voorgenomen contractverbrekings en van de redenen hiervoor en dit volgens de in iedere OKI bestaande of overeen te komen modaliteiten.

De bepalingen van deze procedure worden omgezet in de in de ondernemingen bestaande reglementen.

L'employeur informe par écrit le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non-amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent conduire à un licenciement. Les notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces à conviction directes étayant ces faits.

Lorsque, dans le cadre de cette procédure et en dehors de la période d'essai, l'employeur envisage de licencier un travailleur engagé sous contrat de travail pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables, le samedi excepté. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur, qui fait l'objet de cette procédure, reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement.

Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées et des motivations, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises.

Conflicten aangaande de naleving van deze procedure worden voorgelegd aan het Paritair comité.

Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.

De niet-naleving van de procedure beschreven in dit artikel, leidt tot de betaling, bovenop de ontslagvergoeding berekend op basis van de schaal Claeys, van een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 of 9 maanden loon, naargelang de anciënniteit van de werknemer begrepen is tussen 1 en 5 jaar of 5 jaar overschrijdt.

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée sur base de la grille Claeys, d'une indemnité forfaitaire égale à 6 ou 9 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans.

Art. 6. De betrokken partijen verbinden er zich toe een gecoördineerde inventaris op te stellen in verband met de procedure bij individuele afdanking. Deze inventaris zal worden uitgewerkt door een paritaire werkgroep, opgericht in de schoot van het paritair comité, waaraan wordt gerapporteerd voor 30 juni 2010.

Art. 6. Les parties concernées s'engagent à établir un inventaire coordonné relatif à la procédure à suivre en cas de licenciement individuel. Cet inventaire sera mis au point par un groupe de travail paritaire, créé au sein de la Commission paritaire, à laquelle il sera fait rapport avant le 30 juin 2010.

Art. 7. Outplacement



Overeenkomstig de outplacement-procedure zoals vastgelegd in de cao nr. 82 van 10 juli 2002 van de N.A.R. voor 45-plussers die worden ontslagen, gewijzigd bij cao nr. 82bis van 17 juli 2007 geldt het recht op outplacement voor :

- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het ogenblik waarop het ontslag valt. Dat recht geldt echter niet voor een werknemer, bij ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging), alsook vanaf het ogenblik waarop de werknemer rustpensioen kan aanvragen;
- een werknemer die de leeftijd van 45 jaar niet heeft bereikt wanneer het ontslag wordt gegeven maar die op dat ogenblik wel 12 jaar anciënniteit in de instelling telt, mits kennis van zijn ontslag wordt gegeven na de ondertekening van deze cao. Dat recht wordt echter niet toegekend aan de werknemer wanneer het gaat om een ontslag om dringende reden (tenzij de rechtbank later oordeelt dat het niet om een dringende reden ging).

Art. 7. Reclassement professionnel

Conformément à la procédure de reclassement professionnel, telle qu'elle est fixée dans la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 du C.N.T. pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la CCT n° 82 bis du 17 juillet 2007, le droit au reclassement professionnel vaut pour :

- un travailleur qui a atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le Tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave) ainsi qu'à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite;
- un travailleur qui n'a pas atteint l'âge de 45 ans au moment où le congé est donné mais qui peut à ce moment justifier d'une ancienneté de 12 années au sein de l'entreprise pour autant que la notification de son licenciement intervienne après la signature de la présente CCT. Ce droit n'est toutefois pas accordé au travailleur lorsque le congé est donné pour motif grave (sauf si le Tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).


30/10/2009 

Aan de betrokken werknemer zal automatisch deze vorm van outplacement worden voorgesteld op het ogenblik waarop kennis van het ontslag wordt gegeven.

Ce reclassement professionnel sera automatiquement proposé au travailleur concerné au moment de la notification du licenciement.

Hoofdstuk II. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Chapitre II. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 8. Algemeen beleid vorming en training

Art. 8. Politique générale formation et training

Teneinde voortdurend de competenties van het personeel te behouden en te verbeteren en te vernieuwen en de loopbaanperspectieven te behouden, verbinden de ondernemingen er zich toe alle nodige inspanningen qua vorming voort te zetten en op te drijven om de competenties van al hun personeelsleden te ontwikkelen.

Afin de maintenir, d'améliorer, et de renouveler en permanence les compétences du personnel et de garder les perspectives de carrière, les entreprises s'engagent à poursuivre et à intensifier tous les efforts nécessaires en matière de formation et de mise en pratique de celle-ci pour développer la compétence de tout leur personnel.

In het kader van het Interprofessioneel akkoord zullen de sociale partners zich ook inzetten om de medewerker te sensibiliseren inzake het belang van de professionele opleiding. Zowel de werkgevers- als de werknemers-vertegenwoordiging zullen erop letten dat de participatiegraad aan opleidings-initiatieven toeneemt.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel les partenaires sociaux s'efforceront aussi de sensibiliser le collaborateur quant à l'intérêt de la formation professionnelle. Tant la représentation des employeurs que celle des travailleurs veilleront à ce que le taux de participation aux initiatives de formation augmente.

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe een voluntaristisch beleid te voeren op gebied van professionele vorming. Ze zullen zich bijgevolg laten leiden door de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

Les entreprises du secteur s'engagent à mener une politique volontariste en matière de formation professionnelle. Dès lors elles s'inspireront de la CCT n° 9 du 9 mars 1972 en informant le Conseil d'entreprise au moins une fois par an de la nature des plans de formation, des objectifs et des thèmes envisagés.

Daarenboven zal iedere onderneming vormingsplannen, gespreid over maximaal drie jaar, voorleggen en uitvoeren, die het hele personeel bestrijken.

En outre, chaque entreprise soumettra et exécutera des plans de formation étalés sur maximum trois ans, qui englobent tous les membres du personnel.

Tenminste eenmaal per jaar zal aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid verslag worden uitgebracht over de verwezenlijkte vormingen.

Rapport sur les formations réalisées sera fait au moins une fois par an à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Art. 9 Individueel recht op opleiding

De professionele vorming maakt een fundamenteel en onafwendbaar recht uit van iedere werknemer van de sector.

De opleiding draagt onder meer bij tot de functionele mobiliteit van het personeel die noodzakelijk is geworden door de evolutie van de activiteiten.

Zo nodig wordt, in overleg met de werkgever, de individuele arbeidsorganisatie aangepast gedurende de opleiding of worden aangepaste opleidingsformules voorgesteld zodat iedere werknemer daadwerkelijk van dit recht kan gebruikmaken.

Naar aanleiding van een functionerings- of evaluatieonderhoud wordt een ontwikkelingsplan opgesteld alsook de noodzakelijke vorming om dit te bereiken; dit om de werknemers toe te laten te bepalen wat de meest geschikte opleidingen zijn met het oog op een betere inzetbaarheid.

Indien dit plan in geen vier dagen vorming per jaar voorziet en de werknemer die wenst te bekomen, dient de kortere duur te worden gemotiveerd. Er wordt aan de vakbondsafvaardiging verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies.

De instelling zal er over waken dat elke werknemer wiens uitgeoefende functie bedreigd wordt, inzake opleiding begeleid wordt.

Een werknemer die geen onderhoud heeft gehad, beschikt over dezelfde rechten inzake vorming overeenkomstig dezelfde modaliteiten.

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

Art. 9. Droit individuel à la formation

La formation professionnelle constitue un droit fondamental incontournable de chaque travailleur du secteur.

La formation contribue notamment à la mobilité fonctionnelle du personnel rendue nécessaire par l'évolution des activités.

Si nécessaire, en concertation avec l'employeur, l'organisation individuelle du travail est adaptée pour le temps de la formation ou des formules adaptées de formation sont proposées pour permettre à chaque travailleur de bénéficier effectivement de ce droit.

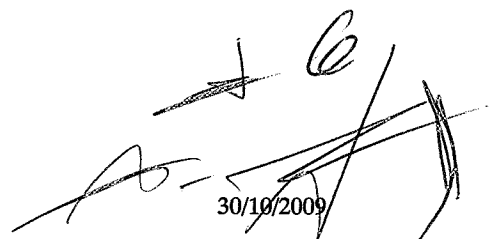
A l'occasion d'un entretien de fonctionnement ou d'évaluation, un plan de développement et la formation nécessaire pour l'atteindre sont établis; ceci afin de permettre aux travailleurs de déterminer quelles formations sont les plus appropriées en vue d'augmenter l'employabilité.

Au cas où ce plan ne prévoit pas quatre jours de formation par an et que le travailleur désire les obtenir, la durée plus courte doit être motivée. Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

L'institution veillera à ce que chaque travailleur, dont la fonction exercée est menacée, soit accompagné en matière de formation.

Un travailleur pour lequel un entretien n'a pas eu lieu, dispose des mêmes droits de formation selon les mêmes modalités.

Chaque travailleur a le droit de formuler ses besoins de formation à l'employeur, conformément à la procédure existante ou à instaurer au sein de l'entreprise, que la délégation syndicale peut contrôler.

 30/10/2009

Indien een werknemer, ondanks het feit dat hij opleiding heeft gevraagd, gedurende 12 maanden geen passende vorming of opleiding kan volgen, heeft hij op eenvoudig verzoek het recht om zijn opleidingsbehoeften in een gesprek te formuleren.

Werkgever en werknemer zullen schriftelijk in onderling overleg een aangepast ontwikkelingsplan afspreken. Elke vormingsweigering zal door de werkgever worden gemotiveerd.

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

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat de interne vormingen voornamelijk tijdens de normale werkuren worden gegeven.

Deze vorming kan bestaan in een opleidingscursus binnen of buiten de onderneming, een opleiding op de werkplaats of nog een opleiding die gebruik maakt van de nieuwe informatie-technologieën.

In onderling overleg met de werkgever kan deze vorming betrekking hebben op de huidige functie of op andere functies binnen de onderneming.

In overleg met de werkgever kunnen de werknemers in dit kader opleidingen volgen die niet rechtstreeks zijn verbonden aan de functie die ze uitoefenen, maar die nuttig (zullen) zijn voor de onderneming. Voor de werknemers die betrokken zijn bij evoluerende activiteiten, worden dergelijke opleidingen aangeboden.

Iedere werknemer heeft recht op een opleiding in ICT-tools en/of talen.

Bij de vakbondsafvaardiging wordt verslag uitgebracht over het aantal gemotiveerde afwijkingen en over de betrokken functies.

Over voornoemde maatregelen zal jaarlijks gerapporteerd worden aan de ondernemingsraad en aan de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector.

Si un travailleur ne peut pas suivre de formation adéquate durant 12 mois, malgré le fait qu'il ait demandé une formation, il a le droit, sur simple demande, de formuler ses besoins de formation au cours d'un entretien.

Employeur et travailleur se mettront d'accord par écrit sur un plan de développement adapté. Tout refus de formation devra être motivé par l'employeur.

Le travailleur ne peut pas être lésé dans son activité professionnelle par le fait qu'il exerce ce droit individuel de formation vis-à-vis de son employeur.

Il est expressément stipulé que les formations internes sont dispensées principalement pendant les heures normales de travail.

Cette formation peut prendre la forme d'un cours interne ou à l'extérieur de l'entreprise, d'une formation sur le lieu de travail ou encore d'une formation faisant usage des nouvelles technologies de l'information.

En concertation avec l'employeur, cette formation peut être en rapport avec la fonction actuelle ou avec d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

En concertation avec l'employeur, les travailleurs peuvent dans ce cadre suivre des formations non directement liées à la fonction qu'ils exercent mais qui sont ou seront utiles à l'entreprise. Pour ceux des travailleurs qui sont affectés par l'évolution des activités, de telles formations sont proposées.

Chaque employé a droit à une formation ICT-tools et/ou langues.

Il est fait rapport à la délégation syndicale sur le nombre de dérogations motivées et sur les fonctions concernées.

Les mesures précitées feront l'objet d'un rapport annuel au Conseil d'entreprise et à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

30/10/2009



De instellingen zullen tevens waken over de noodzakelijke, belangrijke overdracht van competenties tussen de oudere personeelsleden en de jonge aangeworvenen.

Een specifieke opleiding zal voorzien worden voor personeelsleden die in aanmerking komen om binnen het jaar met pensioen te gaan.

Les institutions veilleront également au transfert important et nécessaire de compétences entre les membres du personnel âgés et les jeunes engagés.

Une formation spécifique sera prévue pour les membres du personnel qui peuvent partir à la retraite dans l'année.

Art. 10. Talenkennis

In een paritaire werkgroep per onderneming zal worden onderzocht hoe de kennis van de talen kan worden verhoogd. De desbetreffende talen (Nederlands, Frans, Engels,...) zullen per onderneming worden bepaald.

Deze paritaire werkgroep zal voor 30 juni 2010 verslag uitbrengen aan de Vaste Commissie voor de Werkgelegenheid van de OKI-sector

Beide partijen verbinden er zich toe de talenkennis van de personeelsleden te optimaliseren.

Art. 10. Connaissance des langues

Un groupe de travail paritaire par entreprise se chargera d'examiner le moyen d'enrichir la connaissance des langues. Les langues concernées (néerlandais, français, anglais, ...) seront déterminées par entreprise.

Ce groupe de travail paritaire fera rapport à la Commission permanente de l'emploi du secteur IPC pour le 30 juin 2010.

Les deux parties s'engagent à optimiser la connaissance des langues du personnel.

Art. 11. Tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 77 bis van 19 december 2001, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77 ter van 10 juli 2002, gewijzigd door de CAO nr. 77 quater van 30 maart 2007 en gewijzigd door de cao nr. 77 quinquies van 20 februari 2009, geldt voor alle personeelscategorieën.

Art. 11. Crédit-temps

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps, comme fixé dans la CCT n° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, telle que modifiée par la CCT n° 77 ter du 10 juillet 2002, par la CCT n° 77 quater du 30 mars 2007 et par la CCT n° 77 quinquies du 20 février 2009, vaut pour toutes les catégories du personnel.

30/10/2009

In uitvoering van artikel 3, § 2 van de CAO nr. 77 bis, en onverminderd de toepassing van artikel 4 van deze CAO, wordt de duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet verlengd, zonder dat deze duur over de gehele loopbaan meer dan vijf jaar mag bedragen, met dien verstande echter dat een volledige schorsing beperkt wordt tot een jaar, tenzij in het kader van gunstigere overeengekomen regimes of om sociale redenen die paritair op ondernemingsvlak werden erkend.

Overeenkomstig artikel 14bis van de CAO nr 77 bis, zal op ondernemingsvlak in paritair overleg een lijst van sleutelfuncties worden opgesteld.

De in artikel 15, § 1 van CAO nr. 77 bis, bedoelde drempel van 5 % van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers die gelijktijdig het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking uitoefenen of zullen uitoefenen, wordt berekend zonder rekening te houden met de werknemers van 50 jaar en ouder die gebruik maken van hun recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van de CAO nr. 77 bis.

Overeenkomstig de artikelen 6, § 2 en 9, § 2 van de CAO nr. 77 bis, kan elke onderneming, via een collectieve arbeidsovereenkomst, de regels en organisatiemodaliteiten van het recht op een loopbaanvermindering met één dag per week of gelijkwaardig regelen.

Overeenkomstig de artikelen 6, § 3 en 9, § 3 van de CAO nr. 77 bis, kan elke onderneming via een collectieve arbeidsovereenkomst voor de organisatie van het recht op loopbaanvermindering, een ander gelijkwaardig systeem regelen.

Als de werkgever een aanvulling op de federale premies bij voltijds en halftijds tijdskrediet betaalt, wordt die aanvulling binnen de onderneming vastgesteld.

En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT n° 77 bis, et sans préjudice de l'application de l'article 4 de cette CCT, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est allongée sans que cette durée puisse être supérieure à cinq ans sur toute une carrière, étant entendu qu'une suspension complète est limitée à une année, sauf dans le cadre de régimes plus favorables convenus ou pour des raisons sociales paritairement reconnues au niveau de l'entreprise.




Conformément à l'article 14bis de la CCT n° 77 bis, une liste avec les fonctions clés sera établie au niveau de l'entreprise et cela en concertation paritaire.

Le seuil dont question à l'article 15, § 1er de la CCT n° 77 bis, de 5 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service qui exercent ou exerceront en même temps le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps, est calculé sans tenir compte des travailleurs de 50 ans et plus qui exercent leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre de la CCT n° 77 bis.

Conformément aux articles 6, § 2 et 9, § 2, de la CCT n° 77 bis, chaque entreprise peut déterminer, par convention collective de travail, les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Conformément aux articles 6, § 3, et 9, § 3, de la CCT n° 77 bis, chaque entreprise peut déterminer, par convention collective de travail, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière, un autre système équivalent.

Si l'employeur paie un complément en plus des primes fédérales pour les crédit-temps à temps plein et à mi-temps, ce complément sera fixé au sein de l'entreprise.

  
30/10/2009

Dit artikel kan herzien worden indien nieuwe wettelijke bepalingen van kracht worden tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.

Le présent article peut être revu si de nouvelles dispositions légales entrent en vigueur pendant la durée de validité de la présente convention.

Art. 12. Conventioneel brugpensioen

Op het niveau van de ondernemingen van de sector kan een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten tot uitvoering en bepaling van de voorwaarden voor het gebruik van de conventionele brugpensioenregeling omschreven in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact en het interprofessioneel akkoord 2009-2010.

Art. 12. Prépension conventionnelle

Une convention collective de travail mettant en oeuvre et déterminant les modalités du recours au régime de la prépension conventionnelle prévu par l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations et de l'accord interprofessionnel 2009-2010, peut être conclue au niveau des entreprises du secteur.

Art. 13. Deeltijdarbeid

In de ondernemingen van de sector worden de bestaande formules van deeltijdarbeid behouden of verbeterd.

Art. 13. Travail à temps partiel

Dans les entreprises du secteur, les formules existantes de travail à temps partiel sont maintenues ou améliorées.

Voorzover de organisatie van de dienst het kan rechtvaardigen, wordt het stelsel van deeltijdarbeid opengesteld voor ten minste 15 % van het gemiddeld aantal werknemers, berekend zoals voor het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Pour autant que l'organisation du service puisse le justifier, le régime de travail à temps partiel est ouvert à minimum 15 % du nombre moyen de travailleurs, calculé comme pour le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers genieten, wordt iedere weigering van deeltijdarbeid aan de vakbondsafvaardiging gemeld en gemotiveerd. Het aantal weigeringen en de erbij betrokken functies worden medegedeeld zonder vermelding van de naam van de betrokken personen.

Aussi longtemps qu'au sein d'une entreprise des régimes de travail à temps partiel ne sont pas ouverts dont 15 % du nombre moyen de travailleurs profitent, chaque refus d'octroi de travail à temps partiel est communiqué à la délégation syndicale et motivé. Le nombre de refus et les fonctions concernées sont communiqués sans mention du nom des personnes concernées.

30/10/2009

Art. 14. Overuren

De ondernemingen van de sector verbinden er zich toe de strijd tegen de overuren voort te zetten en hierover verslag uit te brengen bij de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

De aanwezigheidsuren zullen worden geregistreerd overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld op ondernemingsvlak door een registratiesysteem dat toelaat een aangepaste controle over het geheel der prestaties uit te voeren.

Jaarlijks wordt het aantal werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden meegedeeld aan de sectorale Vaste Commissie voor de werkgelegenheid.

Hoofdstuk III. Arbeidsvoorwaarden

Art. 15. Strijd tegen de stress

Overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bindend verklaard door het Koninklijk besluit van 21 juni 1999 en overeenkomstig het Koninklijk besluit van 17 mei 2007, zullen op ondernemingsvlak de nodige maatregelen worden genomen om het stressvoorkomingsbeleid concreet uit te werken in paritair overleg, via de geëigende kanalen.

Iedere onderneming implementeert een instrumentarium en maakt een plan op waarin ze paritair afspraken maken hoe de problematiek van stressvoorkomingsbeleid zal worden aangepakt. Deze plannen dienen jaarlijks geëvalueerd te worden.

De bedrijven verbinden er zich toe in het kader van managementopleidingen bijzondere aandacht te besteden aan de preventie van stressomstandigheden.

Art. 14. Heures supplémentaires

Les entreprises du secteur s'engagent à continuer la lutte contre les heures supplémentaires et à faire rapport à ce sujet à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Les heures de présence seront enregistrées selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, par un système d'enregistrement permettant un contrôle approprié de l'ensemble des prestations.

Le nombre de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou occupant un poste de confiance est communiqué annuellement à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

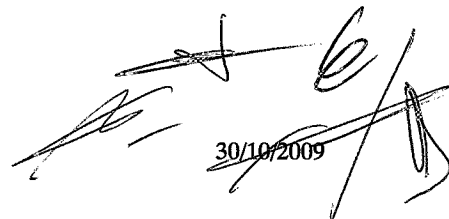
Chapitre III. Conditions de travail

Art. 15. Lutte contre le stress

Conformément à la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999, concernant la politique de prévention du stress causé par le travail, conclue au sein du Conseil National de Travail et rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 21 juin 1999 et conformément à l'Arrêté Royal du 17 mai 2007, les mesures nécessaires seront prises en vue d'élaborer concrètement la politique de prévention du stress en concertation paritaire via les canaux appropriés au niveau de l'entreprise.

Chaque entreprise met en place des instruments et établit un plan visant à convenir paritairement de la façon dont la problématique de la prévention du stress sera traitée. Ces plans devront être évalués annuellement.

Les entreprises s'engagent, dans le cadre des formations de management, à consacrer une attention particulière à la prévention de conditions de stress.



30/10/2009

Art. 16. PC-privé

Elke onderneming voert een PC-privé-plan in dat een periode van drie jaar bestrijkt, volgens modaliteiten die in de onderneming binnen het geldende wettelijke kader worden vastgelegd.

Art. 16. PC privé

Chaque entreprise met en oeuvre un plan PC-privé couvrant une période de trois ans, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise dans le cadre légal en vigueur.

Art. 17 Breedbandverbinding

Elke onderneming voert een plan in dat een breedbandverbinding aan de werknemers aanbiedt tegen voordelige financiële voorwaarden. De modaliteiten worden vastgesteld binnen elke onderneming.

Art. 17. Connexion haut débit

Chaque entreprise met en oeuvre un plan offrant à des conditions financièrement avantageuses une connexion haut débit aux travailleurs. Les modalités en sont définies au niveau de chaque entreprise.

Art. 18. Mobiliteitsproblematiek

Overeenkomstig de geldende wettelijke regelgevingen zal in een paritaire werkgroep op ondernemingsvlak de mobiliteitsproblematiek worden onderzocht en gerapporteerd aan de Ondernemingsraad.

Art. 18. Problématique de la mobilité

Conformément à la réglementation légale en vigueur, la problématique de la mobilité sera étudiée par un groupe de travail paritaire au niveau de chaque entreprise et fera l'objet d'un rapport au Conseil d'entreprise.

Art. 19. Fietsvergoeding

In het kader van het duurzaam ondernemen wordt een fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die het hoofdtraject, heen en terug, van de woonwerkverplaatsing voor minimaal 50 werkdagen per jaar met de fiets afleggen.

De fietsvergoeding bedraagt 0,20€/km en kan voor eenzelfde tijdsbestek, niet gecumuleerd worden met andere vergoedingen voor de woonwerkverplaatsing.

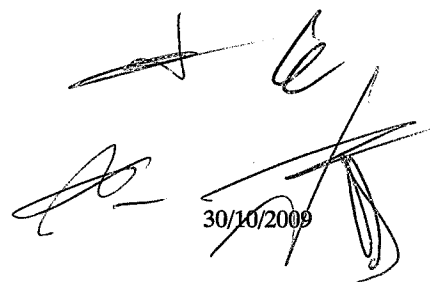
De overige praktische modaliteiten worden op ondernemingsvlak geregeld. De ondernemingen behouden zich het recht na te gaan of de personeelsleden recht hebben op een fietsvergoeding.

Art. 19. Indemnité de vélo

Dans le cadre de la gestion durable, une indemnité de vélo est octroyée aux membres du personnel utilisant le vélo pour faire le trajet principal, aller et retour, entre le domicile et le lieu de travail pendant au moins 50 jours ouvrables par an.

L'indemnité de vélo s'élève à 0,20€/km et ne peut être cumulée, pour une même période, avec d'autres indemnités pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Les autres modalités pratiques devront être réglées au niveau de l'entreprise. Les entreprises se réservent le droit de vérifier si les membres du personnel ont droit à une indemnité de vélo.



30/10/2009

Hoofdstuk IV. Koopkracht

Art. 20. Behalve wanneer op ondernemingsniveau afwijkende betalings- of toekenningsvoorwaarden worden of zijn vastgesteld, zullen de openbare kredietinstellingen, tweemaal ecocheques (volgens de modaliteiten voorzien in de cao nr. 98 betreffende de ecocheques gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009, alsook artikel 19 quater van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers) toekennen aan de voltijdse werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ofwel met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur :

- een eerste maal ecocheques voor een bedrag van 125 € ten laatste op 31 december 2009
- een tweede maal ecocheques voor een bedrag van 250 € ten laatste op 30 juni 2010.

De ondernemingen beschikken over de mogelijkheid om op ondernemingsvlak een ander als gelijkwaardig beschouwd voordeel te bepalen. Dit gebeurt in een collectief akkoord na overleg met de vakbondsafvaardiging of bij gebreke daaraan, het personeel.

Dit akkoord moet gesloten worden voor 2009, uiterlijk op 15 december 2009 en voor 2010, uiterlijk op 15 maart 2010.

Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitbetaling (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende het jaar ...) worden de bedragen van de ecocheques in verhouding herleid.

Er zal worden afgerond naar de hogere eenheid.

Chapitre IV. Pouvoir d'achat

Art. 20. Sauf si des modalités de paiement ou d'octroi dérogatoires sont ou ont été convenues au niveau de l'entreprise, les institutions publiques de crédit octroieront deux fois des éco-chèques (selon les dispositions prévues par la cct n° 98 concernant les éco-chèques conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009, ainsi que l'article 19 quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs) aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, selon les modalités suivantes :

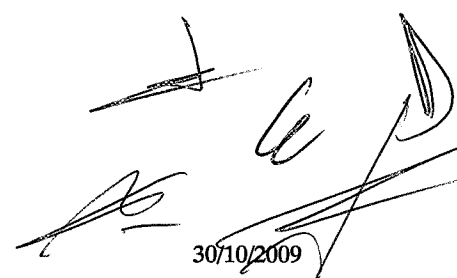
- une première fois des écochèques pour un montant de 125 € au plus tard le 31 décembre 2009
- une deuxième fois des écochèques pour un montant de 250 € au plus tard le 30 juin 2010.

Les entreprises disposent de la possibilité de déterminer à leur niveau un autre avantage considéré comme équivalent. Ceci se produit par le biais d'un accord collectif après concertation avec la délégation syndicale ou à défaut, avec le personnel

Cet accord doit être conclu pour l'année 2009, pour le 15 décembre 2009 au plus tard et pour l'année 2010, pour le 15 mars 2010 au plus tard.

Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent le paiement (temps partiel, crédit-temps, engagement en cours d'année ..) les montants des éco-chèques sont réduits proportionnellement.

On arrondira vers l'unité supérieure.



 30/10/2009

Hoofdstuk V. Diverse en slotbepalingen**Chapitre V. Dispositions diverses et finales**

Art. 21. Worden verlengd tot 31 december 2011: artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers) en artikel 7 (paritair onderzoek naar de kwaliteits-verbetering van de arbeidsrelatie) van de sectorale CAO van 22 mei 1995 en artikel 14 (bijkomend verlof voor oudere werknemers), artikel 16 (soepele arbeidsregelingen) en artikel 18 (hoofdvakantieperiode) van de sectorale CAO van 30 maart 2006.

Art. 21. L'article 1 (mesures en faveur des travailleurs âgés) et l'article 7 (examen paritaire de l'amélioration de la qualité dans les relations de travail) de la CCT sectorielle du 22 mai 1995 et l'article 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés), l'article 16 (régimes de travail souples) et l'article 18 (période de vacances principale) de la CCT sectorielle du 30 mars 2006 sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2011.

Art. 22. Diversiteitsbeleid

De partijen verbinden er zich toe om te ijveren voor diversiteit in al haar vormen, en, in het algemeen, voor de inachtneming van elke Europese of nationale regel op het gebied van niet-discriminatie.

Art. 22. Politique de diversité

Les parties s'engagent à oeuvrer pour la diversité sous toutes ses formes et, de façon générale, pour le respect de toute règle nationale ou européenne dans le domaine de la non discrimination.

De partijen vragen dat de bedrijven van de OKI-sector zich houden aan en ijveren voor de toepassing van het principe van niet-discriminatie en gelijke kansen in al zijn vormen en in alle fasen van het personeelsbeleid, meer bepaald bij de indienstneming, de opleiding, de evaluatie van de bekwaamheden en prestaties en het verloop van de beroepsloopbaan van de medewerkers.

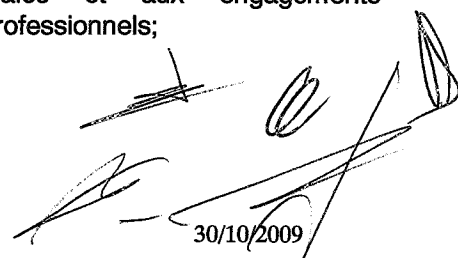
Les parties demandent que les entreprises dans le secteur des IPC prennent à coeur et oeuvrent pour l'application du principe de non discrimination et d'égalité des chances sous toutes ses formes et dans toutes les phases de la gestion du personnel, en particulier au niveau du recrutement, de la formation, de l'évaluation des compétences et des prestations et du déroulement de la carrière professionnelle des collaborateurs.

De sociale partners vragen dat de ondernemingen, in het kader van een dialoog met de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming, een beleid uitwerken met het oog op meer diversiteit en wederzijds respect op het werk. Dat diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau moet onder meer ertoe bijdragen dat:

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à mettre en oeuvre, dans le cadre d'un dialogue avec les représentants du personnel dans l'entreprise, une politique en faveur de davantage de diversité et de respect mutuel sur le lieu de travail. Cette politique de diversité au niveau des entreprises doit entre autres contribuer à:

1. een beleid van niet-discriminatie wordt gevoerd overeenkomstig de Europese en nationale regels en de interprofessionele verbintenissen;

1. garantir une politique de non-discrimination, conformément aux règles de droit européennes et nationales et aux engagements interprofessionnels;

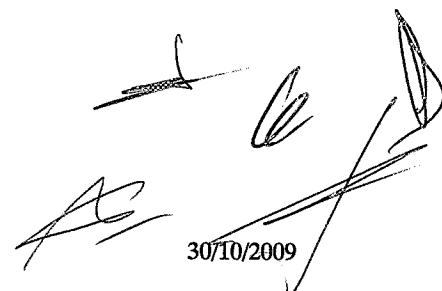


30/10/2009

2. werk wordt gemaakt van een bewustmaking en opleiding inzake de aspecten van niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit voor alle betrokken partijen, meer bepaald de verantwoordelijken en de medewerkers die bij de indienstneming, de opleiding en het loopbaanverloop zijn betrokken;
 3. erop wordt toegezien dat tijdens de verschillende fasen in het personeelsbeleid, overeenkomstig de functievereisten, uitsluitend de onderlegdheid, geschiktheid, kennis en beroepsbekwaamheid van de persoon als criteria worden gehanteerd;
 4. inzake de HR-beleidsmaatregelen rekening wordt gehouden met het thema van de arbeidskansen voor gehandicapten, laaggeschoolden en allochtonen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen, alsook met de mogelijkheden om oudere werknemers gemakkelijker aan het werk te laten blijven (door stimulering van permanente ontwikkeling en, indien nodig, functiemobiliteit);
 5. wordt gezorgd voor een open communicatie in de onderneming omtrent de verbintenis inzake niet-discriminatie, wederzijds respect en diversiteit alsmede over de acties die worden ondernomen, de praktijken en de resultaten die zijn behaald.
2. sensibiliser et former l'ensemble des intervenants et en particulier les responsables et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination, du respect mutuel et de la diversité;
 3. veiller à ce que, aux différentes étapes de la gestion des ressources humaines, ne soient pris en considération que des critères de compétence, d'aptitude, de connaissance, et de capacité professionnelle de la personne, et ce, conformément aux exigences de la fonction;
 4. tenir compte, dans la politique de ressources humaines, de la problématique de l'accès au travail de handicapés, de personnes peu scolarisées et d'allochtones et de l'égalité des chances entre hommes et femmes de même que du maintien au travail des travailleurs âgés (par l'encouragement au développement permanent et si nécessaire, la mobilité fonctionnelle);
 5. à veiller à une communication ouverte au sein de l'entreprise sur l'engagement de non-discrimination, de respect mutuel et de diversité ainsi que sur les actions mises en oeuvre, les pratiques et les résultats obtenus.

De maatregelen in verband met diversiteitsbeleid zullen jaarlijks worden geëvalueerd door de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de OKI-sector.

Les dispositions relatives à la politique de diversité, seront évaluées annuellement par la Commission permanente de l'emploi du secteur IPC.



30/10/2009

Hoofdstuk VI. Uitwerking en geldigheidsduur**Chapitre VI. Effet et validité**

Art. 23. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009.

Art. 23. Cette convention collective prend cours le 1er janvier 2009.

Behoudens anders bepaald, neemt ze een einde op 31 december 2010.

Excepté en cas de stipulation contraire, elle se termine le 31 décembre 2010.

Opgemaakt te Brussel, op 30 oktober 2009, in het Nederlands en in het Frans, beide teksten hebben rechtsgeldigheid, in zes exemplaren waarvan één voor elke ondertekenaar van de overeenkomst en één voor de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Fait à Bruxelles, le 30 octobre 2009, en langue française et néerlandaise, les deux textes faisant foi, en six exemplaires, dont un pour chaque signataire de la convention et un pour le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.