

**Paritair Comité voor de
openbare kredietinstellingen**

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

Collectieve arbeidsovereenkomst

van 5 september 2011

Sectoraal akkoord

Tussen:

enerzijds, de Beroepsvereniging van de openbare kredietinstellingen, met zetel te 1000 Brussel, de Berlaimontlaan 14, rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar secretaris-generaal, mevrouw Jeanine Rouma,

En:

anderzijds, de representatieve werknemersorganisaties, met name:

- het Algemeen Christelijk Vakverbond, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Filip Oosthuysse, nationaal secretaris van de Landelijke Bediendencentrale en door de heer Patrick Vanden Bossche, nationaal secretaris van de Centrale Nationale des Employés;
- het Algemeen Belgisch Vakverbond, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Jean-Michel Cappoen, algemeen secretaris van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders van België;
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Tom Van Droogenbroeck, nationaal verantwoordelijke voor de financiële sector.

Met toepassing van:

- de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord,

Convention collective de travail

du 5 septembre 2011

Accord sectoriel

Entre:

d'une part, l'Association professionnelle des institutions publiques de crédit, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, boulevard de Berlaimont 14, valablement représentée par sa secrétaire générale, Madame Jeanine Rouma,

Et:

d'autre part, les organisations représentatives des travailleurs, c'est-à-dire:

- la Confédération des Syndicats Chrétiens, valablement représentée aux fins de la présente par Monsieur Patrick Vanden Bossche, secrétaire national de la Centrale Nationale des Employés, et par Monsieur Filip Oosthuysse, secrétaire national de la Landelijke Bediendencentrale;
- la Fédération Générale du Travail de Belgique, valablement représenté aux fins de la présente par Monsieur Jean-Michel Cappoen, secrétaire général du Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique;
- la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, valablement représentée aux fins de la présente par Monsieur Tom Van Droogenbroeck, responsable national du secteur financier.

En exécution de:

- la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel,

- het koninklijk besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen,

en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeids-overeenkomst gesloten.

Inleiding en toepassingsgebied

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

Bepalingen

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.

- l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité,

et conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

Introduction et champ d'application

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

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 réaliser le maintien de l'emploi du personnel d'entreprises menacées du secteur.

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 arbeids-herverdelende maatregelen.

Art. 2. Indien overeenkomstig de procedure van de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 gesloten in 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 arbeids-overeenkomst gesloten op ondernemings-niveau.

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 uitredingen 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;

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 des 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.

Art. 2. Si, conformément à la procédure prescrite par la C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972 conclue 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.

La recherche de solutions et mesures d'accompagnement pourra e.a. passer 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;

- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op ondernemingsniveau ondersteund wordt door herklasseringsplannen, dat tijdens de looptijd van deze plannen voorziet in de organisatie van vormings- en omscholingsacties van het personeel. Deze acties zouden 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.

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 artikelen 2 en 3 zijn niet van toepassing op de gevallen van individuele afdanking die verband houden met de uitvoering van de arbeids-overeenkomst.

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

- la mise en place d'une politique de l'emploi, confortée au sein de l'entreprise par des plans de reclassement, prévoyant l'organisation pendant la durée de ces plans d'actions de formation et de recyclage du personnel. Ces actions devraient permettre 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.

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. S'il ressort de l'évaluation des mesures en vue de la promotion de l'emploi et de la redistribution du temps de travail, que des initiatives complémentaires sont nécessaires, les parties conviennent d'examiner ces 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.



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

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 contractverbrekingen 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.

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

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.

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. Ces notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces probantes 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 de leur motivation, 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.

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

Sector CAO 2011-2012 05092011.docx

Onverminderd de toepassing op de arbeidscontracten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012, van titel III, hoofdstuk III, afdeling 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, leidt de niet-naleving van de procedure beschreven in dit artikel, 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.

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 2012.

Art. 7. Outplacement

Overeenkomstig de outplacement-procedure voor 45-plussers die worden ontslagen zoals vastgelegd in de cao nr. 82 gesloten op 10 juli 2002 in de N.A.R., 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;

Sans préjudice de l'application aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'employé, débute à partir du 1er janvier 2012, du titre III, chapitre III, section 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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. 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 2012.

Art. 7. Reclassement professionnel

Conformément à la procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, fixée dans la CCT n° 82 conclue le 10 juillet 2002 au sein du C.N.T., telle que 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;

- 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 collectieve arbeidsovereenkomst. 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).

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

Hoofdstuk II. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Art. 8. Algemeen beleid vorming en training

Teneinde voortdurend de competenties van het personeel te behouden, te verbeteren en te vernieuwen en de loopbaanperspectieven te behouden, verbinden de ondernemingen van de sector er zich toe alle nodige inspanningen inzake opleiding en het in de praktijk brengen hiervan voort te zetten en op te drijven om de competenties van al hun personeelsleden te ontwikkelen.

De sociale partners zullen 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.

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 gesloten op 9 maart 1972 in de N.A.R. door de ondernemingsraad ten minste eenmaal per jaar in te lichten over de vormingsplannen, de doelstellingen en de in het vooruitzicht gestelde thema's.

- 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 convention collective de travail. 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 à un motif grave).

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

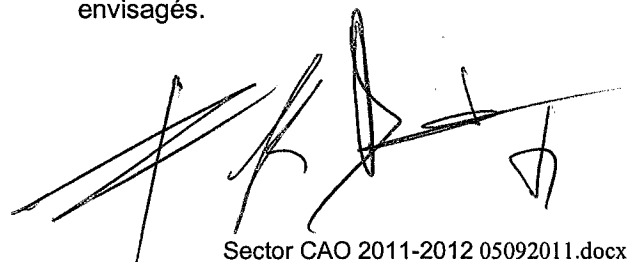
Chapitre II. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 8. Politique générale formation et training

Afin de maintenir, d'améliorer, et de renouveler en permanence les compétences du personnel et de garder les perspectives de carrière, les entreprises du secteur 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.

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.

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 conclue le 9 mars 1972 au sein du C.N.T. en informant le Conseil d'entreprise au moins une fois par an des plans de formation, des objectifs et des thèmes envisagés.



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

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

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 vijf 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.

Iedere onderneming van de sector 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.

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

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

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 cinq 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.

Chaque entreprise du secteur 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.



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 vakbondsafvaardiging kan worden toegezien.

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 werkplek 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, met inbegrip van een opleiding welke over zijn moedertaal gaat.

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.

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.

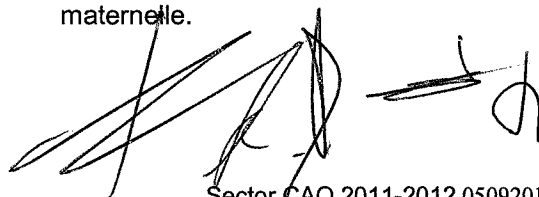
Il est expressément stipulé que les formations internes sont dispensées principalement pendant les heures normales de travail.

Cette formation peut prendre la forme d'un cours dispensé à l'intérieur 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 lien 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, en ce compris à une formation portant sur sa langue maternelle.



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.

Iedere onderneming van de sector deelt jaarlijks aan de ondernemingsraad het aantal aan vorming bestede werkdagen mee.

De ondernemingen van de sector 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 binnen het jaar met pensioen kunnen gaan.

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.

Chaque entreprise du secteur communique annuellement au conseil d'entreprise le nombre de jours de travail consacrés à la formation.

Les entreprises du secteur 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. Tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halfzijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 77bis van 19 december 2001 (hierna de "CAO 77bis"), zoals laatst gewijzigd door de CAO nr. 77septies van 30 juli 2010, geldt voor alle personeelscategorieën.

In uitvoering van artikel 3, § 2 van de CAO 77bis, 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 opschorting van de arbeidsprestaties beperkt wordt tot een jaar, tenzij in het kader van gunstigere overeengekomen regimes of om sociale redenen die paritair op ondernemingsniveau werden erkend.

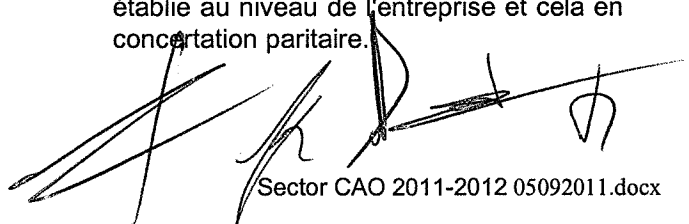
Overeenkomstig artikel 14bis van de CAO 77bis, zal in paritair overleg een lijst van sleutelfuncties op ondernemingsniveau worden opgesteld.

Art. 10. 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° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail (ci-après la "CCT 77bis"), telle que modifiée pour la dernière fois par la CCT n° 77septies du 30 juillet 2010, vaut pour toutes les catégories du personnel.

En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT 77bis, 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 des prestations de travail 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° 77bis, une liste des fonctions-clés sera établie au niveau de l'entreprise et cela en concertation paritaire.



Overeenkomstig artikel 15, § 7 van de CAO 77bis wordt de in artikel 15, § 1 van CAO 77bis bedoelde drempel 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, gebracht naar 6 % van het totaal aantal in de onderneming of de dienst tewerkgestelde werknemers. Deze drempel wordt berekend zonder de werknemers van 50 jaar en ouder in aanmerking te nemen welke gebruik maken van hun recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in het kader van de CAO 77bis.

Overeenkomstig de artikelen 6, § 2 en 9, § 2 van de CAO 77bis, kan elke onderneming van de sector, 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 77bis, kan elke onderneming van de sector via een collectieve arbeidsovereenkomst een ander gelijkwaardig systeem regelen voor de organisatie van het recht op loopbaanvermindering.

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

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

Conformément à l'article 15, § 7 de la CCT 77bis, le seuil 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, dont question à l'article 15, § 1er de la CCT 77bis, est porté à 6 % du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service. Ce seuil est calculé sans prendre en considération les 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 77bis.

Conformément aux articles 6, § 2 et 9, § 2, de la CCT 77bis, chaque entreprise du secteur 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 77bis, chaque entreprise du secteur peut déterminer, par convention collective de travail, un autre système équivalent pour l'organisation du droit à la diminution de carrière.

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

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

Art. 11. 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 in hoofdstuk 7 van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

Art. 12. Deeltijdarbeid

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

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.

Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidsregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers gebruikmaken, 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 personeelsleden.

Art. 13. 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.

Art. 11. 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 par le chapitre 7 de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1er février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel peut être conclue au niveau des entreprises du secteur.

Art.12. Travail à temps partiel

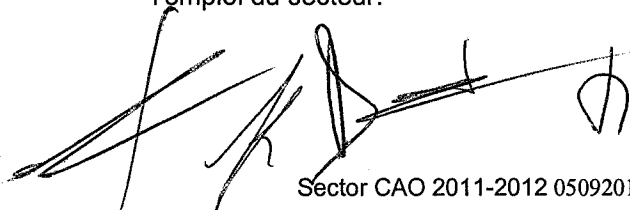
Dans les entreprises du secteur, les formules existantes de travail à temps partiel sont maintenues ou améliorées.

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.

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 membres du personnel concernés.

Art.13. 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.



De aanwezigheidsuren zullen worden geregistreerd overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld op ondernemingsniveau door een registratiesysteem dat toelaat een passende 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.

Het begrip van werknemer die een vertrouwenspost bekleedt, zal binnen elke onderneming van de sector worden gedefinieerd door een paritair samengestelde werkgroep.

Hoofdstuk III. Arbeidsvoorwaarden

Art. 14. Strijd tegen de stress

Overeenkomstig de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, gesloten op 30 maart 1999 in de N.A.R. en het Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zullen op ondernemingsniveau de nodige maatregelen worden genomen om het stressvoorkomingsbeleid concreet uit te werken, in paritair overleg en via de geëigende kanalen.

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

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

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.

La notion de travailleur occupant un poste de confiance sera définie au sein de chaque entreprise du secteur par un groupe de travail paritaire.

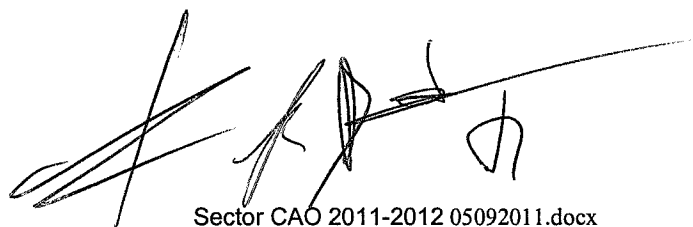
Chapitre III. Conditions de travail

Art. 14. Lutte contre le stress

Conformément à la convention collective de travail n° 72 concernant la politique de prévention du stress causé par le travail, conclue le 30 mars 1999 au sein du C.N.T. et à l'Arrêté Royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, les mesures nécessaires seront prises au niveau de l'entreprise en vue d'élaborer concrètement la politique de prévention du stress, en concertation paritaire et via les canaux appropriés.

Chaque entreprise du secteur 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 du secteur s'engagent, dans le cadre des formations de management, à consacrer une attention particulière à la prévention de conditions de stress.



Art. 15. PC-privé

Elke onderneming van de sector bepaalt in paritair overleg, binnen het bestaande wettelijke kader, de maatregelen die moeten worden uitgewerkt om het gebruik door al haar personeel van informaticatools te stimuleren, o.m. via een tegemoetkoming in de aankoopkosten van een pc en bijbehorende uitrusting en/of in de abonnementskosten op een internet breedbandverbinding.

Art. 15. PC privé

Chaque entreprise du secteur définit paritairement, dans les limites du cadre légal existant, les mesures à mettre en oeuvre pour stimuler l'utilisation de l'outil informatique par l'ensemble de son personnel, notamment via une intervention dans les frais d'acquisition de PC et de matériel périphérique, et/ou dans les frais d'abonnement à une connexion internet à haut débit.

Art. 16. Mobiliteitsproblematiek

Overeenkomstig de vigerende regelgeving zal de mobiliteitsproblematiek op ondernemingsniveau worden onderzocht in een paritair samengestelde werkgroep en worden gerapporteerd aan de Ondernemingsraad.

Art. 16. Problématique de la mobilité

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

Art. 17. Fietsvergoeding

In het kader van het duurzaam ondernemen wordt een fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die het hoofdtraject, heen en terug, van de woon-werkverplaatsing 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 woon-werkverplaatsing.

De overige praktische modaliteiten worden op ondernemingsniveau geregeld. De ondernemingen van de sector behouden zich het recht voor na te gaan of hun personeelsleden recht hebben op een fietsvergoeding.

Art. 17. Indemnité de vélo

Dans le cadre de l'entreprise 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 du secteur se réservent le droit de vérifier si les membres de leur personnel ont droit à une indemnité de vélo.

Hoofdstuk IV. Koopkracht**Chapitre IV. Pouvoir d'achat****Art. 18. Ecocheques**

Behalve wanneer de toekenning van een ander, als gelijkwaardig beschouwd voordeel, of afwijkende uitkerings- of toekenningsvoorwaarden zijn of zullen worden vastgesteld op ondernemingsniveau via CAO, kennen de ondernemingen van de sector in 2011 ecocheques, ter waarde van 200 € voor een voltijdse werknemer, toe aan hun werknemers die op de datum van uitbetaling zijn tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde duur, overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques gesloten op 20 februari 2009 in de N.A.R., zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98bis van 21 december 2010, alsook artikel 19quater van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers.

De ecocheques zullen ten laatste op 01.11.2011 worden uitgekeerd en zullen een waarde van 200 € hebben voor een voltijdse werknemer. Voor de werknemers met onvolledige prestaties tijdens de 12 maanden voor de uitkering (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, aanwerving gedurende de periode, ...) wordt het bedrag van de uitgekeerde ecocheques verhoudingsgewijze verminderd, waarbij het quotiënt van de breuk naar de hogere euro-eenheid wordt afgerond.

Art. 19. Verhoging van de loonbarema's

Vanaf de maand januari 2012 worden de loonbarema's met 0,3 % verhoogd, index aanpassing niet inbegrepen.

Art. 18. Eco-chèques

Sauf si l'octroi d'un autre avantage considéré comme équivalent, ou des modalités dérogatoires d'allocation ou d'octroi ont été ou seront convenues au niveau de l'entreprise via CCT, les entreprises du secteur octroient en 2011 des éco-chèques, à leurs travailleurs 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 dispositions prévues par la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques conclue le 20 février 2009 au sein du C.N.T., telle que modifiée par la convention collective de travail n° 98bis du 21 décembre 2010, ainsi que par l'article 19quater de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Les éco-chèques seront alloués au plus tard le 01.11.2011 et auront une valeur de 200 € pour un travailleur à temps plein, Pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent la date d'allocation (temps partiel, crédit-temps, engagement au cours de la période, ...), le montant des éco-chèques alloués est proportionnellement réduit, le quotient de la fraction étant arrondi vers l'unité supérieure d'euro.

Art. 19. Augmentation des barèmes salariaux

A partir du mois de janvier 2012, les barèmes salariaux seront augmentés de 0,3 % hors indexation.

Hoofdstuk V. Diverse bepalingen**Chapitre V. Dispositions diverses**

Art. 20. Worden verlengd tot 31 december 2013:

- artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ^{Juni} 22 mei 1995 in de sector van de openbare kredietinstellingen, en
- de artikelen 14 (bijkomend verlof voor oudere werknemers) en 18 (hoofdvakantieperiode) van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 30 maart 2006 in de sector van de openbare kredietinstellingen.

Art. 20. Sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2013:

- l'article 1er (mesures en faveur des travailleurs âgés) de la convention collective de travail conclue le ^{Juni} 22 mai 1995 au sein du secteur des IPC, et
- les articles 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) et 18 (période de vacances principale) de la convention collective de travail conclue le 30 mars 2006 au sein du secteur des IPC.

Art. 21. 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.

De partijen vragen dat de ondernemingen van de 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 aanwerving, de opleiding, de evaluatie van de competenties en prestaties en het verloop van de beroepsloopbaan van de medewerkers.

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

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

Art. 21. 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.

Les parties demandent que les entreprises du secteur se tiennent à 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.

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

1. la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination conforme aux règles de droit européennes et nationales;

- | | |
|--|--|
| <p>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 aanwerving, de opleiding en het loopbaanverloop zijn betrokken;</p> <p>3. tijdens de verschillende fasen in het personeelsbeleid en volgens de functievereisten, uitsluitend de competenties, geschiktheid, kennis en beroepsbekwaamheid van de kandidaten als criteria worden gehanteerd;</p> <p>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, functionele mobiliteit;</p> <p>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.</p> | <p>2. une sensibilisation et une formation aux enjeux de la non-discrimination, du respect mutuel et de la diversité, de l'ensemble des intervenants, en particulier les responsables et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières;</p> <p>3. la prise en considération, aux différentes étapes de la gestion des ressources humaines et suivant les exigences de la fonction, des seuls critères de compétence, d'aptitude, de connaissance et de capacité professionnelle des candidats;</p> <p>4. la prise en compte, en ce qui concerne les mesures prises en matière de gestion des ressources humaines, de la problématique des possibilités d'accès au monde du travail des handicapés, des personnes peu scolarisées et des allochtones et de l'égalité des chances entre hommes et femmes, ainsi que du maintien au travail des travailleurs âgés par l'encouragement au développement permanent et si nécessaire, la mobilité fonctionnelle;</p> <p>5. la mise en oeuvre d'une communication ouverte au sein de l'entreprise en ce qui concerne l'engagement de non-discrimination, de respect mutuel et de diversité ainsi que sur les actions entreprises, les pratiques et les résultats atteints.</p> |
|--|--|

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

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

Art. 22. Loopbaaneinde

Een paritair samengestelde werkgroep zal op ondernemingsniveau worden opgericht om een proactief beleid uit te stippelen inzake het loopbaaneinde.

Art. 22. Fin de carrière

Un groupe de travail paritaire sera créé au niveau de entreprise pour définir une politique proactive en matière de fin de carrière.

Art. 23. Verantwoordelijkheid op sociaal- en milieuvlak

Een permanente paritaire groep zal op ondernemingsniveau worden opgericht om de maatregelen te onderzoeken die moeten worden genomen inzake de sociale- en milieuverantwoordelijkheid van iedere onderneming van de sector, zodat het personeel bij die maatregelen zou worden betrokken.

Art. 24. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen komen overeen om de werkgeversdotatie ten behoeve van het Fonds voor vakbondsvorming zoals voorzien in artikel 4 van het addendum nr. 2 tot precisering van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 in de sector van de openbare kredietinstellingen, vanaf 1 januari 2012 te verhogen tot 35 € per personeelslid.

Deze vermeerdering is evenwel onderworpen aan de voorwaarde, zoals voorzien in artikel 4 van voormeld addendum, dat de vakbondsorganisaties jaarlijks, ten laatste op het einde van de maand februari, aan iedere onderneming van de sector een rapport voorleggen waarin wordt vermeld:

- (a) enerzijds, het globaal bedrag van de sommen die de betrokken vakbondsorganisatie in de loop van het vorig jaar uit het Fonds heeft opgehaald en de verantwoording voor het gebruik van die sommen, en
- (b) anderzijds, haar plannen inzake syndicale vorming voor het lopend jaar.

Art. 25. Werking van de vakbondsafvaardiging

De partijen verbinden zich ertoe tijdens het tweede semester van 2012 over een paritair akkoord te onderhandelen op sectoraal vlak met betrekking tot de principes inzake de werking van de vakbondsafvaardiging.

Art. 23. Responsabilité sociale et environnementale

Un groupe paritaire permanent sera créé au niveau de l'entreprise pour examiner les mesures à prendre dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale de chaque entreprise du secteur, de manière à y associer le personnel.

Art. 24. Fonds de formation syndicale

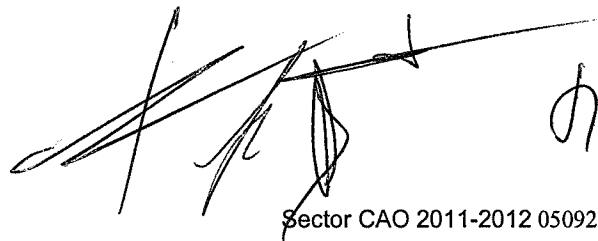
Les parties conviennent d'augmenter la dotation des employeurs au Fonds de formation syndicale prévue à l'article 4 de l'addendum n° 2 détaillant l'article 7 de la convention collective de travail conclue le 23 avril 1987 au sein du secteur des institutions publiques de crédit, à 35 € par membre du personnel à partir du 1er janvier 2012.

Cette majoration est toutefois subordonnée à la condition que, comme prévu à l'article 4 de l'addendum susmentionné, les organisations syndicales soumettent chaque année, au plus tard à la fin du mois de février, à chacune des entreprises du secteur, un rapport mentionnant:

- (a) d'une part, le montant global des sommes que l'organisation syndicale concernée a retirées du Fonds au cours de l'année précédente et la justification de l'utilisation faite de ces sommes, et
- (b) d'autre part, ses projets de formation syndicale pour l'année en cours.

Art. 25. Fonctionnement de la délégation syndicale

Les parties s'engagent à négocier durant le 2ème semestre de 2012 un accord paritaire au niveau sectoriel sur les principes de fonctionnement de la délégation syndicale.



Art. 26. Functieclassificaties

De ondernemingen uit de sector verbinden zich ertoe de functieclassificaties te baseren op een duidelijk en transparant systeem waarover de werknemers-vertegenwoordigers om advies is gevraagd.

Art. 26. Classifications de fonctions

Les entreprises du secteur s'engagent à ce que les classifications de fonctions soient basées sur un système clair et transparent sur lequel l'avis des représentants des travailleurs est demandé.

Hoofdstuk VI. Uitwerking en geldigheidsduur**Chapitre VII. Effet et durée de validité**

Art. 27. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2011 voor een duur van twee jaar, en, behoudens anders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, houdt ze dus van rechtswege op van kracht te zijn op 31 december 2012, zonder dat de stilzwijgende verlenging ervan door een van de partijen kan worden ingeroepen.

Art. 27. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 pour une durée de deux ans et, sauf stipulation contraire dans la présente convention collective de travail, cesse donc de plein droit de produire ses effets le 31 décembre 2012, sans que sa reconduction tacite puisse être invoquée par une des parties.

Opgemaakt te Brussel, op 5 september 2011, in het Nederlands en in het Frans, beide teksten hebbende rechtsgeldigheid, in zes exemplaren, waarvan één voor elke ondertekenaar van deze 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 5 septembre 2011, en langue française et néerlandaise, les deux textes faisant foi, en six exemplaires, dont un pour chaque signataire de la présente convention et un pour le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.