

Paritair comité voor de maatschappijen voor
hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie

Commission paritaire pour les sociétés de
prêts hypothécaires, d'épargne et de
capitalisation

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN

6 OKTOBER 2009

Vormingsbeleid 2009-2010

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU

6 OCTOBRE 2009

**La Politique en matière de formation
2009-2010**

Hoofdstuk I : Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair comité voor de maatschappijen voor hypothécaire leningen, sparen en kapitalisatie.

Onder werknemers wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk werklieden-, bedienden- en kaderpersoneel.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van Titel IV, hoofdstuk IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en de sectorale cao van 6 oktober 2009 houdende het akkoord 2009-2010.

Hoofdstuk II - Algemene Principes

Artikel 2

In aansluiting met de Competitiviteitsverklaring van 27 maart 2006 en de besluiten in uitvoering van het generatiepact en van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 van 2 februari 2007 wijzen de ondertekenende sociale partners van deze collectieve arbeidsovereenkomst op het belang dat zij hechten aan permanente vorming van de werknemers in de sector en aan het uitwerken van een doeltreffend opleiding- en ontwikkelingsbeleid dat de mogelijkheid biedt aan iedere werknemer om te kunnen blijven beantwoorden aan de toenemende functiecomplexiteit en de steeds wijzigende competenties die vereist zijn om de functies uit te oefenen.

Chapitre I^{er} : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Par travailleur, on entend le personnel ouvrier, employé et cadre, masculin et féminin.

La présente convention collective de travail a pour but l'exécution du Titre IV, chapitre VI de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et la cet sectorielle du 6 octobre 2009 portant l'accord 2009-2010.

Chapitre II - Principes Généraux

Article 2

A la suite de la déclaration de compétitivité du 27 mars 2006 et des décisions prises en exécution du pacte de solidarité entre les générations et de l'accord interprofessionnel 2007-2008 du 2 février 2007 les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective de travail attirent l'attention sur l'importance qu'ils attachent à la formation permanente des travailleurs dans le secteur et à l'élaboration d'une politique de formation et de développement efficace qui donne la possibilité à chaque travailleur de pouvoir continuer à répondre à la complexité croissante de la fonction et aux compétences toujours en évolution qui sont requises pour exercer les fonctions.

De sociale partners bevestigen dat in de sector van de maatschappijen voor hypothécaire maatschappijen, sparen en beleggen op het vlak van vorming nu reeds zowel op het vlak van de ondernemingen als op sectorniveau ernstige inspanningen worden geleverd.

Evenwel kunnen de verdere globalisatie, een voortschrijdende technologische evolutie en de wijzigende wetgeving en reglementeringen een ingrijpende en voortdurende wijziging van de functies en competenties tót gevolg hebben. Derhalve zal in het kader van een eventueel langere loopbaan met een vereiste van mime inzetbaarheid tót gevolg, het belang van vorming en ontwikkeling van de werknemers verder blijven toenemen.

De werkgevers bevestigen hun engagement en zullen er voor ijveren dat ze nog verdere inspanningen zullen leveren zoals beoogd in de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, zodat nog meer werknemers kunnen participeren in de vorming en opleiding die door de sector en de ondernemingen worden aangereikt.

Deze inspanningen zullen onder meer worden geconcretiseerd in de verschillende initiatieven die in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst zullen worden beschreven.

Artikel 3

De sociale partners zullen zich inzetten om de werknemers te sensibiliseren voor het belang van de professionele vorming, o.a. in het kader van de mime inzetbaarheid.

Hoofdstuk III -Vormingsinitiatieven op het niveau van de ondernemingen

III. 1 Initiatieven tót bevordering van de ruime inzetbaarheid

Artikel 4

De werkgevers zullen de nodige initiatieven nemen om de behoeften aan professionele vorming van hun werknemers te onderzoeken, de nodige initiatieven inzake vorming te nemen en te ondersteunen, teneinde het competentieniveau van het personeel op peil te houden.

Les partenaires sociaux confirment que dans le secteur des sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation des efforts sérieux sont déjà réalisés dans le domaine de la formation tant au niveau des entreprises qu'au niveau sectoriel.

Toutefois la globalisation accrue, une évolution technologique en progression et les réglementations ainsi que la législation en mutation entraînent une modification fondamentale et permanente des fonctions et compétences. L'importance de la formation et du développement des travailleurs s'accroîtra donc encore dans le cadre d'une carrière éventuellement plus longue, ayant pour conséquence une exigence plus large en matière d'employabilité.

Les employeurs confirment leur engagement et s'impliqueront pour que d'autres efforts soient encore fournis ainsi que visé dans la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, de sorte qu'enore plus de travailleurs puissent participer à la formation et à l'écolage qui sont atteints par le secteur et par les entreprises.

Ces efforts seront entre autres concrétisés dans les différentes initiatives qui seront décrites dans la présente convention collective de travail.

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à sensibiliser les travailleurs à l'importance de la formation professionnelle, entre autres dans le cadre d'une large employabilité.

Chapitre III - Des initiatives en formation au niveau des entreprises

III. 1 Initiatives de promotion de la large employabilité

Article 4

Les employeurs prendront les initiatives nécessaires pour examiner les besoins de leurs travailleurs en formation professionnelle, prendre et soutenir les initiatives nécessaires en matière de formation, afin de maintenir à niveau le degré de compétence du personnel.

De werkgevers zullen in dit verband bijzondere aandacht besteden aan de vormingsbehoeften en herintegratie in de nieuwe functievereisten van werknemers die het werk hervatten, nadat hun arbeidsovereenkomst gedurende een langere tijd is geschorst.

Deze werknemers die het werk hervatten na een langdurige schorsing, zoals bedoeld in voorgaande alinéa, zullen de nodige inspanningen leveren om zich onder meer via vorming terug in de nieuwe werksituatie in te werken.

Artikel 5

De werkgevers zullen bijzondere aandacht besteden aan de opleidingbehoefte van werknemers wiens functie dreigt te verdwijnen of waarvan de functie-inhoud sterk zal wijzigen, zodat zij hun kansen op het behoud van een tewerkstelling kunnen verbeteren.

In dit kader zullen de werkgevers aan de werknemers die een functie uitoefenen waarvan het observatorium, zoals bedoeld in artikel 11, heeft vastgesteld dat deze zal verdwijnen of ingrijpend zal wijzigen, de opleiding laten volgen die hiervoor specifiek door EPOS zal worden aangeboden.

Artikel 6

Werknemers die een lange tijd in dezelfde functie actief zijn of een lange loopbaan kennen, zullen door de werkgever worden uitgenodigd om hun sterktes en zwaktes m.b.t. hun functioneren en inzetbaarheid te onderzoeken.

III.2. Initiatieven gericht op het verhogen van de participatiegraad

Artikel 7

De werkgevers verbinden zich ertoe om op ondernemingsniveau, maar globaal, minstens driemaal zoveel dagen vorming te organiseren als er personeelsleden tewerkgesteld worden (VTE). Vorming wordt hierbij in mime zin gedefinieerd en kan onder meer bestaan in een opleidingscursus buiten de onderneming, een interne opleiding, een opleiding op de werkplaats of een opleiding via nieuwe informatietechnologieën. De vorming zal in principe tijdens de werkuren worden aangeboden.

A cet égard, les employeurs consacreront une attention particulière aux besoins en formation et à la réintégration dans leurs nouvelles exigences de fonction des travailleurs qui reprennent le travail après que leur contrat de travail a été suspendu durant une période de longue durée.

Les travailleurs qui reprennent le travail après une suspension de longue durée, telle que visée à l'alinéa précédent, fourniront les efforts nécessaires pour s'initier à la nouvelle situation de travail, entre autres par la formation.

Article 5

Les employeurs consacreront une attention particulière aux besoins de formation professionnelle des travailleurs dont la fonction risque de disparaître ou dont le contenu de la fonction sera fortement modifié, en manière telle qu'ils puissent améliorer leurs chances de conserver un emploi.

Dans ce cadre les employeurs feront suivre aux travailleurs qui exercent une fonction dont l'observatoire, tel que visé à l'article 11, a constaté qu'elle disparaîtra ou sera fortement modifiée, la formation qui sera spécifiquement proposée par EPOS à cet effet.

Article 6

Les travailleurs qui sont actifs dans la même fonction depuis une longue durée ou qui ont une longue carrière seront invités par l'employeur à examiner leurs points forts et leurs points faibles relativement à leur fonctionnement et à leur employabilité.

III.2. Initiatives orientées vers l'augmentation du taux de participation.

Article 7

Les employeurs s'engagent à organiser au niveau de l'entreprise, mais globalement, au moins trois fois autant de jours de formation qu'il y a de membres du personnel occupés (ETP). La formation est définie au sens large et peut entre autres consister en un cours de formation en dehors de l'entreprise, une formation interne, une formation sur les lieux de travail ou une formation au moyen de nouvelles technologies de l'information. En principe la formation sera proposée pendant les heures de travail.

Zij zullen hierover jaarlijks in de ondernemingsraad informatie verstrekken over het aantal dagen vorming dat tijdens het jaar werd georganiseerd en op hoeveel werknemers dat betrekking had. In deze toelichting zal tevens worden meegedeeld hoeveel werknemers die een opleiding hebben aangevraagd, de opleiding werd geweigerd. De jaarlijkse informatie zal ter gelegenheid van de kwartaalinformatie worden geactualiseerd.

Voor de berekening van dit artikel wordt een dag vorming vermenigvuldigd met het aantal werknemers (VTE) dat aan deze dag vorming deelnam.

De omdemeringen zullen inzake e-learning bepalen op welke manier deze opleidingsvorm zal worden gefaciliteerd tijdens de arbeidstijd.

Artikel 8

Iedere werknemer heeft het recht om aan de werkgever zijn opleidingbehoefte te melden conform de in de onderneming bestaande of in te voeren procedure.

Artikel 9

Indien een werknemer, ondanks het feit dat hij opleiding heeft gevraagd, gedurende een periode van 12 maanden geen passende vorming of opleiding heeft kunnen volgen, dan heeft hij het recht om op eenvoudige vraag zijn opleidingbehoefte in een gesprek te formuleren. De werkgever en werknemer zullen in onderling overleg de opleidingbehoefte schriftelijk vaststellen en een ontwikkelingsplan afspreken. Elke vormingsweigerings zal door de werkgever schriftelijk gemotiveerd worden.

De werknemer mag beroepshalve geen nadeel ondervinden van het feit dat hij dit individueel recht ten opzichte van de werkgever uitoefent.

Hoofdstuk IV - Initiatieven op het niveau van de sector

Artikel 10

Naast de overeenkomst om bij ongewijzigde regelgeving de werking van het sectoraal vormingsfonds voor risicogroepen op regelmatige basis te verriegen zullen de sociale partners onder meer volgende initiatieven op sectorniveau ontwikkelen.

Chaque année, ils fourniront au conseil d'entreprise l'information sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés durant l'année et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés. Il sera également fait dans cette explication du nombre de travailleurs qui se sont vu refuser leur demande de formation. L'information annuelle sera actualisée à l'occasion de l'information trimestrielle.

Pour le calcul de cet article, un jour de formation est multiplié par le nombre de travailleurs (ETP) qui ont pris part à ce jour.

En matière d'e-learning, les entreprises détermineront la manière dont cette forme de formation sera facilitée pendant le temps de travail.

Article 8

Chaque travailleur a le droit de faire connaître à son employeur ses besoins de formation conformément à la procédure existante ou à instaurer dans l'entreprise.

Article 9

Si un travailleur, bien qu'il ait demandé une formation, n'a pas pu suivre de formation appropriée pendant une période de 12 mois, il aura le droit, sur simple demande, de formuler ses besoins de formation au cours d'un entretien. L'employeur et le travailleur constateront par écrit en concertation mutuelle les besoins de formation et conviendront d'un plan de développement. Tout refus de formation devra être motivé par écrit par l'employeur.

Le travailleur ne peut professionnellement subir aucun inconvénient en raison du fait qu'il exerce individuellement ce droit par rapport à l'employeur.

Chapitre IV - Initiatives au niveau du secteur

Article 10

En plus de l'accord de prolonger régulièrement, en cas de réglementation inchangée, le fonctionnement du fonds sectoriel de formation pour les groupes à risque les partenaires sociaux développeront entre autres les initiatives suivantes au niveau sectoriel.

Artikel 11

§1 In de schoot van het sectoraal vormingsfonds zal een cel worden opgericht die tót taak heeft de eventuele ontwikkelingen in beroepen en competenties op te volgen en toekomstgericht na te denken over de vereisten inzake opleiding in de sector.

§2 Op basis van deze observaties zal de cel mogelijke précaire functies opsporen die onderhevig zullen zijn aan ingrijpende wijzigingen of die in de toekomst dreigen te verdwijnen.

Dit "observatorium" kan hierover adviezen en aanbevelingen formuleren m.b.t. het vormingsaanbod van EPOS, zodat aan de werknemers wiens functie dreigt te verdwijnen of ingrijpend te wijzigen, een adéquate opleiding kan worden aangeboden.

Artikel 12

Naast de vormingsinitiatieven die door de individuele werkgevers zullen worden genomen, zullen de sociale partners binnen EPOS volgende initiatieven ontwikkelen :

- a) een specifiek opleidingsaanbod voor werknemers die na een lange schorsing het werk hervatten;
- b) een specifiek aanbod met betrekking tót loopbaanbegeleiding;

Hoofdstuk V - Slotbepalingen

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor de duur van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010.

Article 11

§1 Au sein du fonds sectoriel de formation sera institué une cellule qui aura pour mission de suivre les éventuels développements dans les professions et compétences et de réfléchir dans une perspective d'avenir aux exigences de la formation dans le secteur.

§2 Sur la base de ces observations, la cellule pourra détecter les fonctions éventuellement précaires qui seront soumises à des modifications importantes ou qui menacent de disparaître à l'avenir.

Cet « observatoire » pourra formuler à ce sujet des conseils et des recommandations en matière d'offre de formation de l'EPOS de sorte qu'une formation adéquate puisse être offerte aux travailleurs dont la fonction menace de disparaître ou de changer fortement.

Article 12

Outre les initiatives de formations qui seront prises par les employeurs individuels, les partenaires sociaux développeront les initiatives suivantes au sein de l'EPOS :

- a) une offre de formation spécifique pour les travailleurs qui reprennent le travail après une longue suspension ;
- b) une offre spécifique relative à l'accompagnement de carrière.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 13

La présente convention collective de travail est conclue pour la période allant du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010.