

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

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

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VAN**

**CONVENTION COLLECTIVE DE  
TRAVAIL DU**

**6 JULI 2011**

**6 JUILLET 2011**

**Vormingsbeleid 2011-2013**

**La Politique en matière de formation  
2011-2013**

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Chapitre 1<sup>er</sup> : Champ d'application**

**Artikel 1**

**Article 1<sup>er</sup>**

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 hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie.

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.

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de uitvoering van :

La présente convention collective de travail a pour but l'exécution :

- Titel IV, hoofdstuk IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;
- Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffend het generatiepact, gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 23 december 2008;

- du Titre IV, chapitre VI de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ;
- L'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, modifié par l'arrêté royal du 23 décembre 2008;

**Hoofdstuk II – Algemene Principes en  
engagements**

**Chapitre II - Principes Généraux et  
engagements**

**Artikel 2**

**Article 2**

De sociale partners bevestigen dat in de sector van de maatschappijen voor hypothecaire maatschappijen, sparen en beleggen op het vlak van vorming nu reeds zowel op het vlak

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

van de ondernemingen als op sectorniveau ernstige inspanningen worden geleverd. Ze verwijzen naar de gemeenschappelijke verklaringen die zij hierover in het Paritair Comité 308 op 16 september 2010 en 6 december 2010 hebben afgelegd en die ze hier hernemen.

De werkgevers bevestigen hun engagement en zullen er voor ijveren om nog verdere inspanningen te leveren zoals beoogd in de uitvoering van artikel 30 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Met het afsluiten van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst willen de sociale partners van het Paritair Comité 308 derhalve bijdragen tot de jaarlijkse verhoging van de inspanningen van de sector inzake opleiding, ondermeer door een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten.

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 ruime inzetbaarheid.

**Hoofdstuk III - Vormingsinitiatieven op het niveau van de ondernemingen**

**III. 1 Initiatieven tot 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.

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

la formation tant au niveau des entreprises qu'au niveau sectoriel. Ils font référence vers les déclarations communes qu'ils ont fait dans la Commission paritaire 308 le 16 septembre 2010 et le 6 décembre 2010 et qu'ils reprennent ici.

Les employeurs confirment leur engagement et s'impliqueront pour que d'autres efforts soient encore fournis ainsi que visé dans l'exécution de la Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Par la conclusion de la présente convention collective de travail les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 308 visent une intensification, chaque année, des efforts de formation du secteur, entre autres par un accroissement annuellement d'au moins 5 points de pourcentage du taux de participation à la formation.

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.

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

hun arbeidsovereenkomst gedurende een langere tijd is geschorst.

Deze werknemers die het werk hervatten na een langdurige schorsing, zoals bedoeld in voorgaande alinea, 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 jaarlijks op ondernemingsniveau, maar globaal, minstens driemaal zoveel dagen vorming te organiseren als er personeelsleden tewerkgesteld worden (VTE). Vorming wordt hierbij in ruime 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.

Zij zullen hierover jaarlijks in de ondernemingsraad informatie verstrekken over het aantal dagen vorming dat tijdens het jaar

reprennen 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 chaque année 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.

Chaque année, ils fourniront au conseil d'entreprise l'information sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés durant

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 ondernemingen 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 vormingsweigering 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 verlengen zullen de sociale partners onder meer volgende initiatieven op sectorniveau ontwikkelen.

l'année et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés. Il sera également fait part 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 tot 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 preciaire 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 adequate 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 tot loopbaanbegeleiding;

**Hoofdstuk V – Slotbepalingen**

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor de duur van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013.

Article 11

§1 Au sein du fonds sectoriel de formation sera instituée 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<sup>er</sup> janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013.