

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

**Paritair Comité voor de openbare
kredietinstellingen**

**Convention collective de travail
du 30 mars 2006**

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 30 maart 2006**

En application notamment de la loi du 3 juillet 2005 portant diverses dispositions sociales concernant la concertation sociale (Moniteur belge du 19 juillet 2005) et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi et conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

In toepassing onder andere van de wet houdende diverse sociale bepalingen betreffende het sociaal overleg van 3 juli 2005 (Belgisch Staatsblad d.d. 19 juli 2005) en van de **reglementaire** bepalingen die deze wet zullen uitvoeren en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

Introduction et champ d'application

Inleiding en toepassingsgebied

Dans le cadre de la loi portant diverses dispositions sociales concernant la concertation sociale du 3 juillet 2005 et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi, il est convenu en Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit ce qui suit.

Binnen het kader van de wet houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg van 3 juli 2005 en van de **reglementaire** bepalingen die deze wet zullen uitvoeren, is het volgende overeengekomen in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

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

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

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

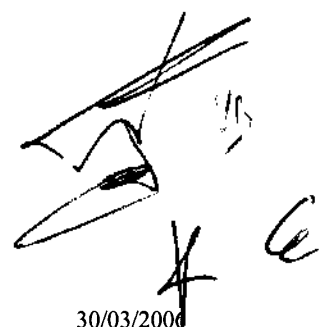
21-04-2006

16-05-2006

NR.
N^c

79779

16/325


30/03/2006

Dispositions

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

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

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

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

Beschikkingen

Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid

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

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

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

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

30/03/2006

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

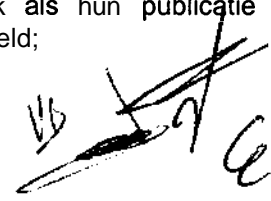

Chercher des solutions et mesures d'accompagnement pourra se faire e.a. par:

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

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

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;
- het opzetten van een tewerkstellingsbeleid dat op bedrijfsvlak ondersteund wordt door herklasseringsplannen, door tijdens de looptijd van deze plannen **vormings- en omscholingsacties** te organiseren, die aan het personeel dat de nodige capaciteiten heeft, de mogelijkheid bieden om van een dienst naar een andere of van de ene onderneming naar de andere binnen de sector over te schakelen; de bedrijven van de sector waar functies vacant zijn **delen** deze vacatures mee aan de andere bedrijven van de sector op hetzelfde ogenblik als hun publicatie naar de buitenwereld;

VB

 30/03/2006


- la négociation dans certains cas d'un mécanisme de départs anticipés.

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

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

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

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

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

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

- de onderhandeling in bepaalde gevallen over een **systeem** van vervroegde uittrekking.

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials, including a large 'X' and 'E'.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises avant le 31 décembre 2006.

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 dwingende 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, vòôr 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 voor 31 december 2006.



30/03/2006

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

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 dresser un inventaire coordonné au sujet de la procédure de licenciement individuel. Cet inventaire sera mis au point par la Commission permanente de l'Emploi du secteur. Un rapport en sera tiré et soumis à la Commission Paritaire avant le 30 juin 2007.

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

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

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 de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector. **Hiervan** zal verslag worden uitgebracht aan het Paritair Comité voor 30 juni 2007.

Chapitre II. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 7. Politique générale formation et training

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

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

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

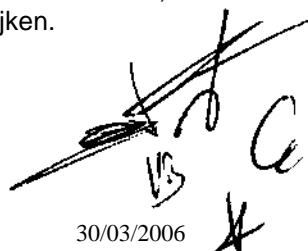
Hoofdstuk II. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Art. 7. Algemeen beleid vorming en training

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

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

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


30/03/2006

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

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

Art. 8. 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.

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

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

Il est expressément stipulé que ces formations sont dispensées majoritairement pendant les heures normales de travail.

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

Art. 8. 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.

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

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

Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat deze vorming in de meeste gevallen tijdens de normale werkuren worden gegeven.

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



Handwritten signature and initials, possibly 'JS' and 'E', with a large 'X' mark.

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

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

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

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

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 het bedrijf. Voor de werknemers die betrokken zijn bij evoluerende activiteiten, worden dergelijke opleidingen aangeboden.

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

Art. 9. Connaissance des langues

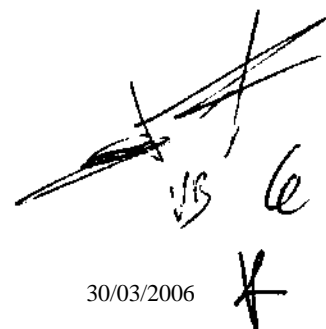
Un groupe de travail paritaire par entreprise se chargera d'examiner le moyen d'enrichir la connaissance des langues. Les langues concernées (néerlandais, français, anglais, ..) seront déterminées par entreprise.

Les entreprises pour lesquelles la connaissance d'une autre langue européenne (anglais, français, néerlandais et autres langues éventuellement utiles à définir par entreprise) est importante, examineront au niveau de leur entreprise avant le 30 juin 2007 la prise de mesures d'encouragement tendant à atteindre cet objectif.

Art. 9. Talenkennis

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

De bedrijven waarvoor de kennis van een andere Europese taal (Engels, Nederlands, Frans en andere eventueel nuttige talen die per bedrijf **moeten** worden bepaald) belangrijk is, zullen **vóór** 30 juni 2007 in hun bedrijf onderzoeken **welke maatregelen** kunnen worden genomen om de verwezenlijking van deze doelstelling te bevorderen.



Handwritten signature and date: 30/03/2006

30/03/2006

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° 77 bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, telle que modifiée par la CCT n° 77 ter du 10 juillet 2002, vaut pour toutes les catégories du personnel.

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

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

Le complément éventuel versé par l'employeur aux primes fédérales en cas de crédit-temps à temps plein et à mi-temps est fixé au niveau 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. 10. Tijdskrediet

Het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals vastgesteld door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten CAO nr. 77 bis van 19 december 2001, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77 ter van 10 juli 2002, geldt voor alle personeels-categorieën.

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

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

De door de werkgever eventueel betaalde aanvulling op de federale premies bij voltijds en halftijds tijdskrediet wordt binnen het bedrijf vastgelegd.

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



Handwritten signature and initials, possibly 'BCE' and 'H', with a date below.

30/03/2006

Art. 11. Départs anticipés

La mise en oeuvre des dispositions prévues par l' **Arrêté Royal** du 7 décembre 1992 et par la CCT n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du CNT, est suspendue pour la période du 1er janvier 2005 au 31 décembre 2006, en raison des formules alternatives de départ anticipé en vigueur pendant cette période dans les différentes 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 personnes concernées.

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.

Tous les trois mois, il est dans chaque entreprise fait rapport à ce sujet à la délégation syndicale.

Art. 11. Vervroegd vertrek

De uitvoering van de bepalingen voorzien door het K.B. van 7 december 1992 en CAO nr. 55 gesloten op 13 juli 1993 in de NAR, is opgeschort voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 december 2006, wegens de alternatieve vervroegde-vertrekformules die tijdens deze periode van kracht zijn in de verschillende bedrijven van de sector.

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

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.

Driemaandelijks wordt hierover in iedere onderneming verslag uitgebracht bij de vakbondsafvaardiging.

VS 9 E
30/03/2006 X

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

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

Chapitre III. Conditions de travail

Art. 14. Congé supplémentaire pour travailleurs âgés

A partir du 1er janvier 2006 en supplément des dispositions actuelles existant au sein des entreprises, les jours de congé supplémentaires suivants sont accordés aux travailleurs âgés à partir de l'âge de 55 ans, au prorata de leur régime de travail:

- à partir de 55 ans: un jour de congé supplémentaire
- à partir de 56 ans: un deuxième jour de congé supplémentaire
- à partir de 57 ans: un troisième jour de congé supplémentaire
- à partir de 58 ans: un quatrième jour de congé supplémentaire
- à partir de 59 ans: un cinquième jour de congé supplémentaire

Art. 15. Lutte contre le stress

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

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

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

Hoofdstuk III. Arbeidsvoorwaarden

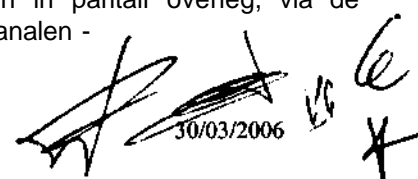
Art. 14. Bijkomend verlof voor oudere werknemers

Vanaf 1 januari 2006 bovenop de bestaande regelingen in de ondernemingen, worden aan de oudere werknemers vanaf de leeftijd van 55 jaar, pro rata van hun werkregeling, de volgende bijkomende verlofdagen toegekend:

- vanaf 55 jaar: één bijkomende verlofdag
- vanaf 56 jaar: een tweede bijkomende verlofdag
- vanaf 57jaar: een derde bijkomende verlofdag
- vanaf 58 jaar: een vierde bijkomende verlofdag
- vanaf 59 jaar: een vijfde bijkomende verlofdag

Art. 15. Strijd tegen de stress

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

 30/03/2006

Une étude coordonnée concernant les différentes pratiques dans les entreprises du secteur sera communiquée à la Commission paritaire au plus tard le 30 juin 2007.

Uiterlijk op 30 juni 2007 wordt een gecoördineerde studie over de verschillende praktijken in de sectorbedrijven voorgelegd aan het Paritair Comité.

Art. 16. Régimes de travail souples

En tenant compte de la recherche de formules conciliant vie familiale et vie professionnelle, un inventaire coordonné des différents régimes de travail souples sera établi parmi les entreprises du secteur. Cet inventaire sera évalué par la Commission permanente de l'Emploi du secteur.

Les institutions actualiseront au niveau des entreprises avec les partenaires sociaux, au plus tard pour le 31 décembre 2006, un inventaire des différentes formes d'organisation du travail devant dégager un avantage substantiel pour l'ensemble des travailleurs sans préjudice du bon fonctionnement de l'entreprise.

Sur base de cet inventaire les partenaires sociaux négocieront, sur une période maximale de 6 mois, au niveau de l'entreprise, l'application de nouvelles formules d'organisation du travail.

Une évaluation de tous les régimes souples de travail possibles ou instaurés sera faite à la fin de septembre 2007 à la Commission Permanente de l'Emploi. Il sera examiné dans quelle mesure ces régimes ont contribué à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Art. 17. PC privé

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

Art. 16. Soepele arbeidsregelingen

Rekening houdend met het zoeken naar formules om het familiaal en professioneel leven te verzoenen zal een gecoördineerde inventaris worden opgesteld van de verschillende soepele arbeidsregelingen in de diverse ondernemingen van de sector. Deze inventaris zal worden geëvalueerd door de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector.

De instellingen zullen, uiterlijk op 31 december 2006, op bedrijfsvlak samen met de sociale partners een inventaris bijwerken van de verschillende vormen van arbeidsorganisatie die voor alle werknemers een aanzienlijk voordeel moeten opleveren zonder afbreuk te doen aan de goede werking van het bedrijf.

Op basis van die inventaris zullen de sociale partners over een maximale periode van 6 maanden in het bedrijf onderhandelen over de toepassing van nieuwe formules van arbeidsorganisatie.

Eind september 2007 zal in de Vaste Commissie voor Werkgelegenheid een evaluatie worden uitgevoerd van alle mogelijke of ingevoerde soepele arbeidsregelingen. Er zal worden onderzocht in welke mate deze regelingen hebben bijgedragen aan de combinatie van gezins- en beroepsleven.

Art. 17. PC-privé

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

30/03/2006

Art. 18. Période de vacances principale

Les travailleurs ont le droit de prendre trois semaines consécutives de vacances pendant la période de vacances principale, sauf si la nature du service ou de la fonction ne le permettent pas. En cas de contestation d'un refus, celui-ci sera traité suivant les canaux appropriés au sein de l'entreprise.

Art. 19. Problématique de la mobilité

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

Art. 20. Périodes d'inactivité

Les employeurs s'engagent à examiner les possibilités, conformes à la législation de neutraliser au regard des droits à la pension et pendant deux ans au maximum une réduction totale ou partielle du temps de travail;

Chapitre IV. Augmentation du pouvoir d'achat

Art. 21. Les parties marquent leur accord pour le versement dans le courant de l'année 2006 d'une prime forfaitaire non récurrente de 200 euros par équivalent temps plein à chaque membre du personnel en service le premier jour du mois de liquidation concerné; le montant de cette prime est calculé au prorata du régime de travail du travailleur ce même jour.

Le moment du paiement de cette prime non récurrente sera fixé par entreprise.

Art. 18. Hoofdvakantieperiode

De werknemers hebben recht op drie opeenvolgende **weken** vakantie tijdens de hoofdvakantieperiode, tenzij de aard van de dienst of van de functie het niet toelaten. In **geval** van betwisting van een weigering, zal deze behandeld worden in de **onderneming** volgens de geëigende kanalen.

Art. 19. Mobiliteitsproblematiek

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

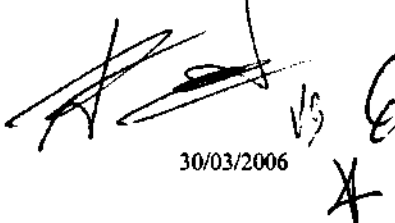
Art. 20. Inactiviteitsperiodes

De werkgevers verbinden zich ertoe in **overeenstemming** met de wetgeving de **mogelijkheden** te onderzoeken om de volledige of gedeeltelijke **vermindering** van de arbeidsduur te neutraliseren met betrekking **tot** de pensioenrechten voor een maximum van 2 jaar.

Hoofdstuk IV. Verhoging van de koopkracht

Art. 21. De partijen zijn akkoord dat een forfaitaire niet-recurrente **premie** van 200 euro per voltijdse werknemer wordt uitbetaald in de **loop** van 2006 aan **elk** personeelslid dat in dienst is op de eerste dag van de betrokken **betalingsmaand**; het bedrag van deze premie wordt berekend in verhouding **tot** het **arbeidsregime** van de werknemer op diezelfde dag.

Het tijdstip van betaling van deze niet-recurrente premie wordt per onderneming vastgesteld.

 VS E
30/03/2006 X

Chapitre V. Dispositions diverses et finales

Art. 22. L'article 1 (mesures en faveur des travailleurs âgés) et l'article 7 (examen paritaire de l'amélioration de la qualité dans les relations de travail) de la CCT sectorielle du ~~22 mai~~ 1995 sont prolongés pour la durée du présent accord.

22 juin


Art. 23. Compte tenu de l'évolution en matière de moyens de communication électronique, ceux-ci sont, là où ils sont déjà appliqués, également mis à la disposition des organisations syndicales reconnues au niveau national et des associations représentées au conseil d'entreprise, et ceci sur un pied d'égalité mutuelle.

L'accès aux canaux électroniques est réglé dans un protocole, à conclure au niveau de l'entreprise, qui fixe les règles de sécurité et les procédures d'utilisation.

Dans tous les cas, la communication en rapport avec le bon fonctionnement des services de l'entreprise a la priorité absolue.

L'utilisation des canaux de communication attribués se fait au nom de l'organisation syndicale ou de l'association et pas au nom de représentants du personnel individuels.

Dans le protocole dont question ci-avant, un responsable en communication est désigné par organisation syndicale et par association. Ce protocole règle également les compétences et les responsabilités de ce responsable en communication et ses relations envers la division GRH.


Chapitre VI. Effet et validité

Art. 24. Cette convention collective prend cours le 1er janvier 2005.

Sauf autrement stipulé, elle se termine le 31 décembre 2006.

Hoofdstuk V. Diverse en slotbepalingen

Art. 22. Worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst: artikel 1 (maatregelen voor de oudere werknemers) en artikel 7 (paritair onderzoek naar de kwaliteitsverbetering van de arbeidsrelatie) van de sectorale CAO van ~~22 mei~~ 1995.

22 juni


Art. 23. Gelet op de evolutie inzake elektronische communicatiemiddelen worden deze ook, daar waar zij reeds toegepast worden, ter beschikking gesteld van de nationaal erkende vakbonden en de verenigingen vertegenwoordigd in de ondernemingsraad en wel op onderlinge voet van gelijkheid.

De toegang tot de elektronische kanalen wordt geregeld in een op bedrijfsniveau af te sluiten protocol dat de veiligheidsregels en gebruiksprocedures vastlegt.

In alle gevallen heeft de communicatie die betrekking heeft op de goede werking van de diensten van de onderneming, absolute voorrang.



Het gebruik van de toegewezen communicatiekanalen gebeurt namens de vakbond of de vereniging en niet namens individuele personeelsvertegenwoordigers.

In bovengenoemd protocol wordt per vakbond en vereniging een communicatieverantwoordelijke aangesteld. Het regelt eveneens de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van deze communicatieverantwoordelijke en zijn relaties ten opzichte van de afdeling HRM.

Hoofdstuk VI. Uitwerking en geldigheidsduur

Art. 24. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2005.

Behoudens anders bepaald, neemt ze een einde op 31 december 2006.

 
 30/03/2006 VS G X

Les articles 1, 5, 15 et 23 de la présente convention collective de travail seront, sauf dénonciation par l'une des parties trois mois avant l'échéance de la période de validité précitée, reconduit tacitement par périodes successives de trois ans.

Le point 5 du chapitre I de la CCT sectorielle du 12 mai 2003 est abrogé à la date d'entrée en vigueur de la présente CCT.

Fait à Bruxelles, le 30 mars 2006, en langue française et néerlandaise, les deux textes faisant foi, en six exemplaires, dont un pour chaque signataire de la convention et un pour le greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

De artikels 1, 5, 15 en 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen, behoudens opzegging door één van de partijen drie maanden vóór het verstrijken van voormelde geldigheidsduur, stilzwijgend worden verlengd voor opeenvolgende periodes van drie jaar.

Punt 5 van Hoofdstuk I van de sector CAO van 12 mei 2003 wordt opgeheven op datum van inwerkingtreding van onderhavige CAO.

Opgemaakt te Brussel, op 30 maart 2006, in het Nederlands en in het Frans, beide teksten hebben rechtsgeldigheid, in zes exemplaren waarvan één voor elke ondertekenaar van de overeenkomst en één voor de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.