

**Paritair Comité voor de openbare
kredietinstellingen**

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

**Collectieve arbeidsovereenkomst
van 3 december 2007**

**Convention collective de travail du
3 décembre 2007**

In toepassing onder andere van de wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 17 mei 2007 (Belgisch Staatsblad d.d. 19 juni 2007) en van de reglementaire bepalingen die deze wet zullen uitvoeren en overeenkomstig de traditie in de sector, wordt de volgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

En application notamment de la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 du 17 mai 2007 (Moniteur belge du 19 juin 2007) et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi et conformément à la tradition dans le secteur, la convention collective de travail suivante est conclue.

Inleiding en toepassingsgebied

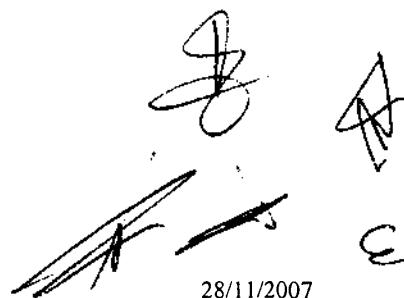
Introduction et champ d'application

Binnen het kader van de wet houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 van 17 mei 2007 en van de reglementaire bepalingen die deze wet zullen uitvoeren, is het volgende overeengekomen in het Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen.

Dans le cadre de la loi portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 du 17 mai 2007 et des dispositions réglementaires qui exécuteront cette loi, il est convenu en Commission paritaire pour les institutions publiques de crédit ce qui suit.

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

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



28/11/2007

Beschikkingen**Dispositions****Hoofdstuk I. Tewerkstellingspolitiek en werkzekerheid****Chapitre Ier. Politique de l'emploi et sécurité d'emploi.**

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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. 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;

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;

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.

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.

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.

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.

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, 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 voor 31 december 2007.

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

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 2007.

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

28/11/2007

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

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

Art. 6. De betrokken partijen verbinden er zich toe een gecoördineerde inventaris op te stellen in verband met de procedure bij individuele afdanking. Deze inventaris zal worden uitgewerkt door de Vaste Commissie voor de werkgelegenheid van de sector. Hiervan zal verslag worden uitgebracht aan het Paritair Comité voor 30 juni 2008.

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 2008.

Hoofdstuk II. Maatregelen ter vrijwaring van de werkgelegenheid

Chapitre II. Mesures pour préserver l'emploi

Art. 7. Algemeen beleid vorming en training

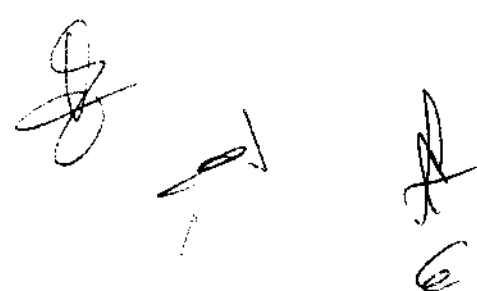
Art. 7. Politique générale formation et training

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.

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.

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

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



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

Daarenboven zal iedere onderneming 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. 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.

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.

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

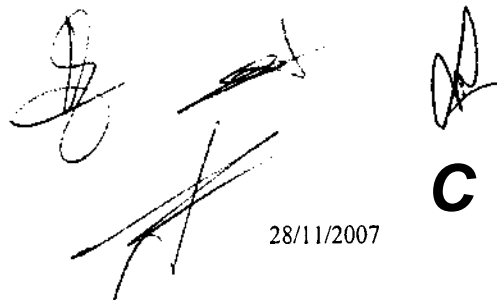
Employeur et travailleur se mettront d'accord par écrit sur un plan de développement adapté. Tout refus de formation devra être motivé par l'employeur.

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

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

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

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



28/11/2007

C

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.

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

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

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 2008 in hun bedrijf paritair onderzoeken welke maatregelen kunnen worden genomen om de verwezenlijking van deze doelstelling te bevorderen.

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 en gewijzigd door de CAO nr. 77 quater van 30 maart 2007, geldt voor alle personeelscategorieën.

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

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

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

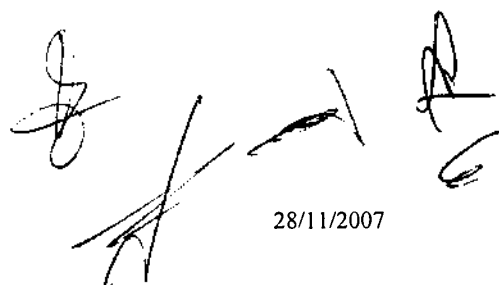
Art. 9. Connaissance des langues

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 paritairment au niveau de leur entreprise avant le 30 juin 2008 la prise de mesures d'encouragement tendant à atteindre cet objectif.

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 et modifiée par la CCT n° 77 quater du 30 mars 2007, vaut pour toutes les catégories du personnel.



28/11/2007

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

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

De in artikel 15, § 1 van CAO nr. 77 bis, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77 quater, 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, zoals gewijzigd door de CAO nr. 77 quater.

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.

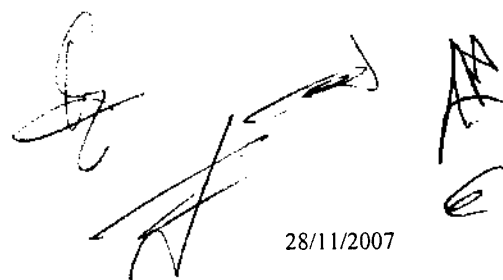
En exécution de l'article 3, § 2 de la CCT n° 77 bis, telle que modifiée par la CCT n° 77 quater, et sans préjudice de l'application de l'article 4 de cette CCT, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps est allongée sans que cette durée puisse être supérieure à cinq ans sur toute une carrière,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

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

Le seuil dont question à l'article 15, § 1er de la CCT n° 77 bis, telle que modifiée par la CCT n° 77 quater, 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, telle que modifiée par la CCT n° 77 quater.

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.



28/11/2007

Art. 11. Vervroegd vertrek

De uitvoering van de bepalingen voorzien door het K.B. tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact van 3 mei 2007 (B.S. 8 juni 2007), is opgeschort voor de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, wegens de alternatieve vervroegde-vertrekformules die tijdens deze periode van kracht zijn in de verschillende bedrijven van de sector.

Art. 11. Départs anticipés

La mise en oeuvre des dispositions prévues par l' Arrêté Royal fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations du 3 mai 2007 (M.B. du 8 juin 2007), est suspendue pour la période du 1er janvier 2007 au 31 décembre 2008, en raison des formules alternatives de départ anticipé en vigueur pendant cette période dans les différentes entreprises du secteur.

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.

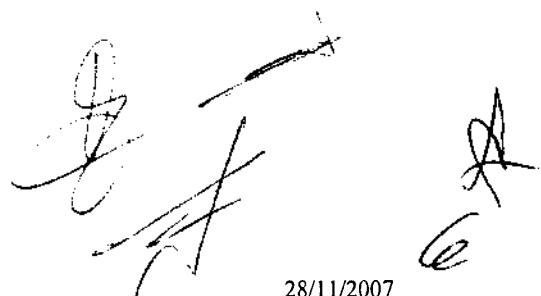
Zolang binnen de onderneming geen deeltijdarbeidregelingen zijn opengesteld waarvan 15 % van het gemiddeld aantal werknemers genieten, wordt iedere weigering van deeltijdarbeid aan de vakbondsafvaardiging gemeld en gemotiveerd. Het aantal weigeringen en de erbij betrokken functies worden medegedeeld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

Art.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.



28/11/2007

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.

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. 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.

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

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.

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.

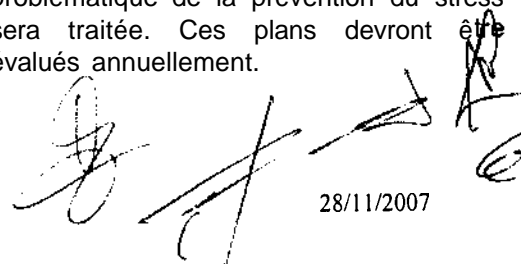
Le nombre de travailleurs exerçant une fonction dirigeante ou occupant un poste de confiance est communiqué annuellement à la Commission permanente de l'emploi du secteur.

Chapitre III. Conditions de travail

Art. 14. 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.

Chaque entreprise 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.



28/11/2007

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

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

Uiterlijk op 30 juni 2008 wordt een gecoördineerde studie over de verschillende praktijken in de sectorbedrijven voorgelegd aan het Paritair Comité.

Une étude coordonnée concernant les différentes pratiques dans les entreprises du secteur sera communiquée à la Commission paritaire au plus tard le 30 juin 2008.

Art. 15. PC-privé

Art. 15. 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.

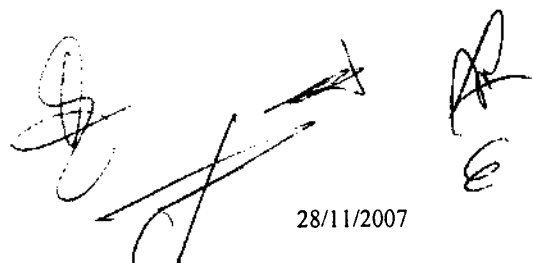
Chaque entreprise met en oeuvre un plan PC-privé couvrant une période de trois ans, selon des modalités définies au niveau de l'entreprise dans le cadre légal en vigueur.

Art. 16. Mobiliteitsproblematiek

Art. 16. Problématique de la mobilité

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

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.



28/11/2007

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 0,15€/km en kan voor eenzelfde tijdsbestek, niet gecumuleerd worden met andere vergoedingen voor de woon-werkverplaatsing.

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

Hoofdstuk IV. Verhoging van de koopkracht

Art. 18. De partijen zijn akkoord dat een forfaitaire niet-recurrente premie van tweemaal 250 € per voltijdse werknemer wordt uitbetaald in 2007 - 2008 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 dezelfde dag.

Voor 2007 wordt de niet-recurrente premie van 250 € uitbetaald in de loop van de maand december 2007.

Voor 2008 wordt de niet-recurrente premie van 250 € uitbetaald in de loop van de maand juni 2008.

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

De vakbondscentrales vertegenwoordigd in het Paritair comité voor de openbare kredietinstellingen verbinden er zich toe, tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende vorderingen in te stellen, noch op het niveau van het Paritair comité noch op het niveau van de ondernemingen, met betrekking tot de punten opgenomen in deze overeenkomst.

Art. 17. Indemnité de vélo

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

L'indemnité de vélo s'élève à 0,15€/km et ne peut être cumulée, pour une même période, avec d'autres indemnités pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

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

Chapitre IV. Augmentation du pouvoir d'achat

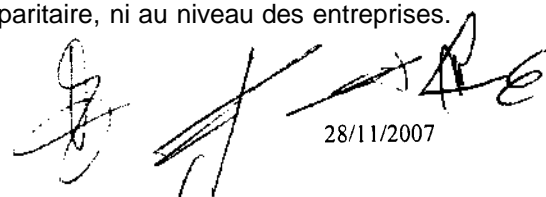
Art. 18. Les parties marquent leur accord pour le versement en 2007-2008 d'une prime forfaitaire non récurrente de deux fois 250 euros par équivalent temps plein à chaque membre du personnel en service le premier jour du mois de liquidation concerné; le montant de cette prime est calculé au prorata du régime de travail du travailleur ce même jour.

Pour 2007, la prime non récurrente de 250 € est liquidée dans le courant du mois de décembre 2007.

Pour 2008, la prime non récurrente de 250 € est liquidée dans le courant du mois de juin 2008.

Les entreprises disposent de la possibilité de définir un autre avantage considéré comme équivalent au niveau de l'entreprise. Cela se fait en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec le personnel.

Les centrales syndicales représentées à la Commission paritaire des institutions publiques de crédit s'engagent, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, à ne pas introduire de revendications supplémentaires relatives aux points repris dans la présente convention, ni au niveau de la Commission paritaire, ni au niveau des entreprises.



28/11/2007

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

Art. 19. 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 en artikel 14 (bijkomend verlof voor oudere werknemers), artikel 16 (soepele arbeidsregelingen) en artikel 18 (hoofdvakantieperiode) van de sectorale CAO van 30 maart 2006.

Art. 19. L'article 1 (mesures en faveur des travailleurs âgés) et l'article 7 (examen paritaire de l'amélioration de la qualité dans les relations de travail) de la CCT sectorielle du 22 mai 1995 et l'article 14 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés), l'article 16 (régimes de travail souples) et l'article 18 (période de vacances principale) de la CCT sectorielle du 30 mars 2006 sont prolongés pour la durée du présent accord.

Art. 20. Diversiteitsbeleid

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

Art. 20. Politique de diversité

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

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

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

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

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

28/11/2007

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



28/11/2007

Art. 21. Fonds voor vakbondsvorming

De partijen gaan akkoord om de bijdrage van de werkgevers aan het Fonds voor vakbondsvorming, voorzien in artikel 4 van het addendum nr. 2 betreffende de toepassing van artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 23 april 1987 in het Paritair comité voor de OKI's, te verhogen van 24,79 EUR per nominaal personeelslid op het einde van het vorige boekjaar, tot 30 EUR.

Hieraan wordt wel als voorwaarde verbonden dat de vakbondscentrales, zoals voorzien in artikel 4 van hogergenoemd addendum nr. 2, jaarlijks, ten laatste op einde februari, aan ieder van de instellingen een verslag zal overleggen dat enerzijds het globaal bedrag van de gelden vermeldt, dat de betrokken vakbondsorganisatie van de rekening heeft opgenomen tijdens het vorige kalenderjaar, alsook de verantwoording van de bestemmingen die zij eraan heeft gegeven, en dat anderzijds, haar plannen bevat voor het lopende kalenderjaar.

Hoofdstuk VII. Uitwerking en geldigheidsduur

Art. 22. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007.

Behoudens anders bepaald, neemt ze een einde op 31 december 2008.

Opgemaakt te Brussel, op 3 december 2007, 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.

Art. 21. Fonds de formation syndicale

Les parties sont d'accord d'augmenter la cotisation des employeurs au Fonds de formation syndicale, prévue à l'article 4 de l'addendum n° 2 concernant l'application de l'article 7 de la convention collective de travail conclue le 23 avril 1987 au sein de la Commission paritaire des IPC, de 24,79 EUR par membre du personnel nominal à la fin de l'exercice précédent, à 30 EUR.

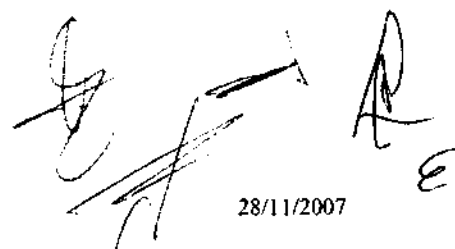
A cette augmentation est liée la condition que les centrales syndicales, comme prévu à l'article 4 de l'addendum n° 2 susmentionné, soumettent chaque année, au plus tard à la fin de février, à chacune des entreprises, un rapport indiquant d'une part le montant global des fonds que l'organisation syndicale concernée a retirés du compte au cours de l'année calendrier précédente, ainsi que la justification de l'utilisation faite de ces fonds, et reprenant d'autre part ses projets pour l'année calendrier en cours.

Chapitre VII. Effet et validité

Art. 22. Cette convention collective prend cours le 1er janvier 2007.

Excepté en cas de stipulation contraire, elle se termine le 31 décembre 2008.

Fait à Bruxelles, le 3 décembre 2007, 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.



28/11/2007