

Quelles améliorations et garanties allons-nous négocier pour vous? C'est tout l'enjeu du cahier de revendications sectoriel. Nous l'avons remis aux représentants patronaux. Les négociations proprement dites commenceront bientôt.

Sécurité d'emploi et emploi

L'emploi qualitatif et la sécurité de l'emploi restent pour nous la priorité absolue. Nous voulons dès lors qu'un effort maximum soit produit pour maintenir chacun au travail. Dans ce cadre, indépendamment de la prorogation des dispositions convenues en matière de sécurité d'emploi, nous voulons également inscrire un renforcement de la procédure en cas de licenciement individuel dans le programme (éviter que l'on en arrive à un licenciement). S'il y a tout de même licenciement, nous voulons dans ce cas un renforcement de l'accompagnement en outplacement (garantie de nouvel emploi).

L'emploi régional présente de nombreux atouts, tant personnels (temps de déplacement limité, moins de stress, meilleur équilibre vie professionnelle- vie privée) que sociétaux (moins de files, moins de rejet de CO₂). Il y a là un avantage pour le travailleur, mais aussi, assurément, pour l'employeur. En dépit des nouvelles technologies qui facilitent l'emploi régional, nous constatons que les employeurs continuent de centraliser. Nous continuons d'agir en faveur d'un emploi régional qualitatif et plaidons en faveur de mesures visant à étendre l'emploi dans les régions. En cas de suppression d'emploi régional, il y a lieu de négocier des mesures d'accompagnement.

Le nombre de **contrats atypiques** augmente dans le secteur. Nous voulons convenir de dispositions au sujet de la conversion de contrats à durée déterminée et d'autres contrats atypiques en contrats à durée indéterminée. Nous voulons fixer également des assimilations pour les personnes dans les liens de contrats atypiques en matière de régimes de pension complémentaires et d'autres dispositions extra-légales. Enfin, nous souhaitons obtenir une situation claire sur toutes les formes d'emplois atypiques et externes dans le secteur. Il convient d'y travailler au sein de la CP.

Pouvoir d'achat

Le projet d'AIP prévoit une marge de pouvoir d'achat hors index de 0,3 %. Cette marge doit être augmentée de l'enveloppe des **éco-chèques** de la CCT 2009-2010. Ce budget global doit être affecté prioritairement à une **augmentation des barèmes minimums** du secteur, le cas échéant à travers la réintroduction d'une **prime sectorielle récurrente**. par ailleurs, nous demandons l'introduction et/ou le renforcement d'une **pension complémentaire** constituée à partir de contributions patronales dans le cadre du 2^e pilier avec fixation d'une garantie minimum pour chaque travailleur.

Augmentation du **remboursement des transports en commun** pour ceux qui recourent au système du tiers payant.

Nous ne nous limitons pas à la marge imposée par le gouvernement, mais nous la complétons avec des efforts pour le 2^e pilier de pension la conversion définitive des éco-chèques vers un autre avantage et les remboursements améliorés pour les transports publics.

Formation

Droit à la formation pour chaque travailleur **5 jours par an** avec introduction d'une sanction en cas de non-respect (par ex. le paiement d'une amende en faveur d'Elan+).

Définition uniforme de ce que nous considérons comme formation.

Augmentation des moyens pour la formation professionnelle afin de réaliser les aspects suivants :

- ▶ droit à l'**accompagnement de la carrière** organisé au sein du secteur
- ▶ droit à l'établissement d'un **bilan professionnel personnel** (Un programme d'évaluation que l'on peut passer en revue pour vérifier quels sont les talents qui peuvent être développés et pour établir un profil de personnalité).

Classification

Modernisation de la classification pour employés et cadres en un temps.

Statut syndical

La concertation sociale ne se simplifie pas. Les réglementations se multiplient et se complexifient sans cesse. L'internationalisation requiert davantage d'efforts en termes de concertation et de collaboration. Les missions de représentation ont changé et se sont multipliées. Dès lors, il y a lieu d'actualiser les dispositions convenues par le passé en matière de jours de crédit.

Sans préjudice des accords actuels sur le plan de l'entreprise, relèvement du nombre de jours de crédit à 10 jours par mandat effectif et/ou suppléant par an, globalisables par organisation syndicale.

Introduction de la notion de congé de représentation.

Une concertation sociale qualitative n'est possible que dans la mesure où les travailleurs à tous les niveaux sont en mesure de prendre des engagements au niveau de leur entreprise. Dès lors, **un engagement syndical ne peut pas être un obstacle en matière de promotion et de politique de carrière**. Il convient de renforcer les accords à ce propos.

Qualité du travail et politique de fin de carrière
Reconduction des accords actuels en matière de crédit-temps, de fin de carrière, de diversité et de d'égalité homme/femme.

L'accroissement des problèmes de **mobilité** a pour conséquence que beaucoup de travailleurs voient le **télétravail** comme une amélioration de la qualité. Compte tenu des progrès technologiques, il est parfaitement possible de permettre le télétravail. Cependant, ce dernier doit être bien encadré. Les CCT 85 et 85bis en offrent déjà le cadre, mais nous demandons en outre un encadrement sectoriel. Si l'on veut instaurer le télétravail sur le plan de l'entreprise, il convient de procéder à une concertation sociale avec la délégation syndicale et une CCT d'entreprise doit être conclue reprenant toutes les dispositions convenues (organisation du travail, diverses indemnités, etc.). Un contrôle syndical et une évaluation syndicale doivent également être possibles.

Le temps de travail, les heures complémentaires et la définition du personnel de confiance. Il s'agit d'un débat qui doit permettre d'aménager et de préciser différemment qui peut être personnel de confiance.

L'ambition du secteur des banques doit être de réduire son **empreinte écologique**. Les banques comme "entreprises vertes". Nous entendons lancer un projet sectoriel à cet propos.

Renforcement de la concertation sociale

- ▶ Droit à un avis externe en cas de restructuration, de rachat ou de modifications structurelles importantes, ... payé par l'employeur.
- ▶ Augmentation de la dotation patronale pour la formation syndicale et l'activité syndicale.
- ▶ Adaptation de la description de la compétence de la CP des banques
- ▶ Engagement des employeurs afin que les plans cafeteria fassent toujours l'objet de négociations avec les partenaires sociaux.

Sales and advice : un nouveau projet sectoriel pour les banques

La crise financière a suscité énormément de débats sur une nouvelle réglementation. Cette dernière n'est réalisée qu'au compte-gouttes alors qu'au bout de la chaîne (le travail en agence) on a de plus en plus le sentiment que tout reprend comme avant. Voilà bien le dernier de nos souhaits et nous plaidons dès lors pour que **toutes les entreprises signent une charte concernant la vente et le conseil honnêtes des produits financiers**. Nous reprenons les objectifs de cette charte sur le plan sectoriel, de même que les thèmes concrets qui doivent faire l'objet de négociations dans les entreprises.

Les ambitions sont les suivantes :

1. Créer ou renforcer une politique d'entreprise dans laquelle la vente et le conseil responsables occupent une place centrale.
2. Développer un climat dans lequel le personnel se sent responsable des clients, peut acquérir suffisamment de connaissances et peut exercer son emploi dans de bonnes conditions de travail.
3. Développer et offrir des produits financiers hautement qualitatifs, offerts en fonction de l'intérêt des clients et de la manière la plus transparente.
4. Développer un dialogue permanent permettant d'aborder le champ de tension entre d'une part "faire des affaires" et d'autre part « vendre et conseiller » de manière responsable.

Sujets à aborder à cet égard:

- ▶ Elaboration d'une procédure permettant d'aborder les problèmes
- ▶ Formation
- ▶ Délimitation des responsabilités
- ▶ Rémunération et objectifs de vente
- ▶ Conditions de travail
- ▶ Produits financiers
- ▶ Qui devient partenaire de cette charte ?
- ▶ Suivi

Evaluation globale des décisions gouvernementales en l'absence de conclusion de l'AIP par rapport aux accords sectoriels.

▸ CONTEXTE

Le Gouvernement a fixé par arrêté royal l'augmentation salariale maximale à 0,3% (seulement en 2012). Sur ce point, le gouvernement a donc repris le texte du projet d'AIP qui a pourtant été rejeté par une majorité de travailleurs ! Nous ne nous laisserons pas imposer un carcan. Cet arrêté royal prévoit également que l'indexation et les augmentations barémiques doivent être préservées. Nous nous opposerons bec et ongles à toute attaque envers notre système d'index.