



EXPRESSO

BANQUES :
VOTRE ACCORD SECTORIEL
POUR 2009 ET 2010

EDITO



Un an après l'éclatement de la tempête financière, le SETCa présente dans cet Expresso l'accord sectoriel dans votre secteur. Un accord qui doit servir de balise pour les travailleurs des banques (la commission paritaire 310). Cet accord entre employeurs et travailleurs définit notamment vos conditions de travail et de rémunération au cours des deux prochaines années.



Cet accord est conclu pour le secteur dans son ensemble. Donc, tous les travailleurs ont au moins droit à ce qui est décrit dans le présent Expresso. Pour le SETCa, il était plus que jamais important de conclure un accord sectoriel. Une période économiquement difficile nous attend et les banques sont dans l'œil du cyclone. Elles chercheront à faire des économies et se tourneront dès lors rapidement vers le personnel. Cet accord fait en sorte que les règles du jeu soient les mêmes pour toutes les banques. Un accord qui met un accent particulier sur la sécurité

d'emploi et une augmentation (modeste) du pouvoir d'achat. De sorte que le personnel ne soit pas victime d'un jeu de dupes.

Un certain nombre d'autres thèmes ont aussi été abordés, comme le crédit-temps, la prépension et les classifications de fonctions. Cet Expresso reprend les principales informations. D'autres questions ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué ou votre section du SETCa. Nous vous souhaitons d'ores et déjà une très agréable lecture. ■



PIA DESMET

Secrétaire fédérale SETCa

JEAN-MICHEL CAPPOEN

Secrétaire général SETCa

CLAUDE ROUFOSSE

Secrétaire fédéral SETCa

Ensemble on est plus forts

ACCORD SECTORIEL BANQUES

NOUVELLE CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Il est grand temps de réexaminer la classification de fonctions au sein des banques. Le monde bancaire actuel a tellement évolué que certaines descriptions de fonctions ne correspondent plus du tout à la réalité. Mais il ne s'agit évidemment pas d'un exercice anodin. Le profil de fonction lié à un emploi précis détermine en effet votre place dans les échelles salariales (et donc votre salaire).

Le SETCa a entre-temps accumulé beaucoup d'expérience dans la mise à jour de classifications obsolètes. Nous savons où se situent les pièges. Nous commencerons

par les descriptions des fonctions « employés », après quoi nous nous attellerons à la classification de fonctions « cadres ». Nous ne manquerons en tout cas pas de vous tenir informés !

UNE MEILLEURE FORMATION DU PERSONNEL

Le personnel vient de vivre une année chaotée. Il est toujours facile de réécrire l'histoire, mais rares sont ceux qui ont vu arriver les problèmes financiers. C'est ce que nous voulons absolument éviter à l'avenir. La qualité de l'information que reçoit le personnel doit être clairement améliorée au conseil d'entreprise, là où les représentants syndicaux rencontrent la direction.

ACCORD SECTORIEL BANQUES

PROMOTION GRÂCE À LA FORMATION

Ces dernières années, de nombreux efforts ont été fournis pour permettre aux travailleurs des banques de suivre des formations. Le secteur s'est engagé à accentuer ces efforts. L'objectif doit être avant tout de toucher davantage de personnes. Il existe différentes formes de formation : apprentissage personnel ou séminaires organisés.

Le nouvel accord sectoriel stipule toutefois explicitement que la formation peut servir à augmenter les chances de promotion. Votre formation est un droit, l'employeur ne peut pas vous en priver!

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Tout faire pour éviter un licenciement et être dédommagé si l'employeur manque à ses devoirs. Voilà l'esprit de la nouvelle procédure de licenciement. Elle concerne tous les travailleurs du secteur, engagés à durée indéterminée, hors période d'essai et licenciés pour faute grave.

Si votre employeur envisage de vous licencier pour manquements professionnels ou disciplinaires :

- ▶ Il doit vous informer par écrit (courrier, mail, fax) et vous inviter à un entretien qui a lieu dans les 8 jours. Un délégué syndical SETCa peut vous accompagner. N'hésitez pas à recourir à ses services.
- ▶ Lors de l'entretien, il doit vous donner les raisons qui le poussent à vouloir vous licencier. Si des actions ont été prises pour éviter le licenciement, elles doivent être mentionnées.

Si votre employeur ne respecte pas la procédure, il doit vous payer une indemnité forfaitaire (pour autant que vous ayez au moins un an d'ancienneté). Cette indemnité s'ajoute aux indemnités classiques prévues par la Loi. Elle dépend de votre ancienneté : 10 ans d'ancienneté : 3 mois d'indemnité. Entre 10 et 15 ans : 4,5 mois. Entre 15 et 20 ans : 6 mois. Entre 20 et 25 ans : 7,5 mois. Au moins 25 ans : 9 mois.

OUTPLACEMENT

Le reclassement professionnel (outplacement) vise à accompagner le plus rapidement possible le travailleur licencié vers un nouvel emploi. Il est réalisé par une entreprise extérieure mais payé par l'entreprise qui licencie. Dans votre secteur, l'outplacement est proposé automatiquement et étendu à plus de personnes. Il faut soit :

- ▶ avoir 45 ans et au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.
- ▶ avoir moins de 45 ans et au moins 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- ▶ se trouver dans une entreprise en restructuration.

Ceci ne vaut pas en cas de faute grave, de prépension, de pension, ou si l'entreprise dispose d'un système interne (par exemple Jobs Center) au moins équivalent.

DIVERSITÉ

Un groupe de travail évalue régulièrement la mise en œuvre de la Charte de la diversité dans le secteur bancaire. Il se penche sur les pratiques et politiques de diversité et d'égalité de traitement (notamment entre hommes-femmes, en ce qui concerne les salaires et l'évolution de la carrière).

Un projet pilote sera aussi lancé avec des travailleurs migrants de haut niveau de formation. Il sera financé par le Fonds paritaire sectoriel.

PRÉPENSION

Lever le pied sans (trop) y perdre ? C'est possible à partir de 58 ans, avec une indemnité complémentaire équivalente à 95% de la différence entre votre salaire et votre allocation de chômage. Valable jusqu'au 30 juin 2011. Attention, cette indemnité est plafonnée.

CRÉDIT-TEMPS

Interrompre sa carrière ou travailler moins (mi-temps ou 4/5^e) est désormais possible pour davantage de travailleurs de votre secteur. Le plafond du nombre de travailleurs d'une entreprise qui peuvent prendre en même temps un crédit-temps vient d'être

Intéressé par la formation ?
Regardez vite sur
www.elanplus.be
s'il n'y a pas une formation
que vous aimeriez suivre.

+ d'infos sur
l'outplacement et
la prépension
sur www.setca.org

ACCORD SECTORIEL BANQUES

+ d'infos sur
le crédit-temps et
les éco-chèques
sur www.setca.org

porté à 6%. Et les + de 50 ans ne sont pas compris dans le quota.

Quand vos collègues partent en crédit-temps, leur travail se reporte sur vous. La convention prévoit que le risque de surcharge doit être examiné et des mesures prises. Le comité pour la prévention et la protection du travail et les délégués peuvent intervenir.

Après votre crédit-temps, l'employeur doit faciliter votre retour à votre fonction initiale ou similaire.

Valable jusqu'au 30 juin 2011.

ECO-CHÈQUES

Tout l'accord interprofessionnel sera appliqué. Vous recevrez deux fois des éco-chèques pour acheter des produits et services respectueux de l'environnement :

- ▶ € 125 au plus tard le 31/12/2009
- ▶ € 250 au plus tard le 30/06/2010

Si, durant l'année précédente, vous avez travaillé à temps-partiel, pris un crédit-temps ou été engagé en cours de route ? Vous recevrez alors des chèques au prorata de vos prestations.

Une banque est libre de convertir les éco-chèques en un autre avantage équivalent. Pour cela, elle doit conclure un accord avant

le 15 décembre 2009 pour remplacer les éco-chèques 2009 et avant le 15 mars 2010 pour ceux de 2010.

FRAIS DE DÉPLACEMENTS

Le déplacement en transports en commun continue à être favorisé. Pour le déplacement domicile-travail, si vous prenez un abonnement annuel, votre employeur vous rembourse 100%. Pour un abonnement mensuel, le remboursement représente 70%. Pour le transport privé, 54%. Et un peu plus, si vous utilisez un transport collectif pour une partie du trajet. ■



À partir du 1^{er} janvier 2010, les coefficients de calcul seront adaptés en raison de la modification des tableaux de la SNCB. Les interventions resteront inchangées par rapport à 2009.

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

NOVEMBRE 2009 - E. R.: JEAN-MICHEL CAPPOEN, PIA DESMET, CLAUDE ROUFOSSE - RUE HAUTE 42 - 1000 BRUXELLES

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
Tél. +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON
Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
Tél. +32 67 21 67 13
admin.brabantwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppe 3 (3^e & 4^e ét.)
1000 Bruxelles
Tél. +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
Tél. +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
Tél. +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
Tél. +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
Tél. +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
Tél. +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE
Rue Chisaire 34
7000 Mons
Tél. +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
Tél. +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
Tél. +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Pont aux Lions 23 (Galerie des 2 Places)
4800 Verviers
Tél. + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be