



SETCa

**La carte de
vos droits**

CP341
*intermédiation en
services bancaires
et d'investissement*

Qu'est-ce que la carte de Vos Droits ?



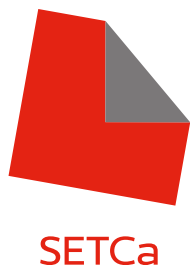
La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Plus d'infos? Contactez votre délégué ou votre section régionale ou surfez sur www.setca.org



CP 341 Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Vos Droits en 11 points

Le SETCa est une des principales centrales professionnelles de la FGTB.

Le SETCa se compose de plusieurs secteurs : Commerce, Finances (banques, institutions publiques de crédit et assurances), Industrie, Non-marchand (soins de santé, éducateurs, culture, enseignement libre, etc.) et les Services.

Le SETCa compte 21 sections régionales, qui offrent une série de services aux affiliés : permanents régionaux, service juridique, etc. Retrouvez les coordonnées complètes de nos sections régionales sur **notre site www.setca.org** !

Affilié au SETCa ?

Vous récupérez une partie.

La nouvelle commission paritaire 341, compétence pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement, prévoit une prime syndicale de € 35 pour ses travailleurs. La période de paiement s'étend du 15/09 au 15/11. Quelles sont les conditions à remplir pour recevoir cette prime ? Quelles sont les modalités ? Prenez au plus vite contact avec votre section régionale du SETCa pour tout savoir !

Pas encore affilié ? Ne traînez pas !

Contactez votre section régionale pour plus d'informations

ARLON

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

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13 - info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde

T +32 2 252 43 33

admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
T +32 71 20 82 60

admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière

T +32 64 23 66 10

SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège

T +32 4 221 95 29 - info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons

T +32 65 40 37 37

admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur

T +32 81 64 99 80 - info@setca-namur.org

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai

T +32 69 89 06 56

admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places

(5^e étage) - 4800 Verviers

T +32 87 39 30 00

admin.verviers@setca-fgtb.be

S'affilier au SETCa

C'est très simple : complétez ce formulaire, remettez-le à votre délégué SETCa ou à votre section régionale (adresses ci-dessus). Vous pouvez aussi vous affilier sur notre site www.setca.org. **Les champs avec astérisque sont à remplir obligatoirement.**

DONNÉES PERSONNELLES

Nom et prénom *

Sexe * Homme Femme

Langue * FR NL Autre :

Nationalité

Adresse

Téléphone/GSM

E-mail *

DONNÉES PROFESSIONNELLES

Statut * Travail temps plein Travail temps partiel Demandeur d'emploi Etudiant Autre :

Entreprise

Secteur/Commission Paritaire

SETCA *

Choisissez la section régionale où vous souhaitez vous affilier en fonction du lieu où vous travaillez ou de votre lieu de résidence.

Arlon Brabant wallon Bruxelles (BHV) Charleroi Centre Liège Mons Namur Verviers Wallonie picarde



SETCa

CP 341 Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Vos Droits en 11 points

Votre commission paritaire

Vous êtes occupé dans une agence bancaire ou d'investissement indépendante ? Vous relevez dans ce cas des conditions de rémunération d'une commission paritaire spécifique, la CP 341.

Il s'agit d'un secteur en plein mouvement. Un quart des agences bancaires a disparu entre 2005 et 2015. Si l'on prend en compte les 4 grandes banques belges, il est question d'une suppression de 910 agences en dix ans. De très nombreuses grandes banques sont aussi occupées à (ou envisagent d') indépendantiser des agences. Ceci démontre l'importance d'une commission paritaire permettant des négociations spécifiques sur la situation des travailleurs dans ces agences.

Cette nouvelle commission paritaire a dès lors été créée le 23 juin 2015 : la CP 341 compétente pour **l'intermédiation en services bancaires et d'investissement**. Elle concerne les travailleurs occupés dans l'intermédiation bancaire indépendante et qui ressortissaient à la CP 218, et plus récemment encore à la CP 200.

Aujourd'hui, les règles de la CP 200 ne s'appliquent toutefois plus aux travailleurs. Au total, 19 accords ont déjà été conclus entre employeurs et syndicats dans la CP 341, sous la forme d'une « convention collective de travail ». Une telle CCT s'applique à tous les travailleurs des services bancaires et d'intermédiation. Votre employeur ne peut proposer que de meilleures conditions, jamais de moins bonnes. Ce que vous avez, vous le conservez !



Classification de fonction

Toutes les fonctions sont réparties en **7 catégories** et sont décrites et classées en fonction des **5 critères** suivants : connaissance, autonomie, communication, responsabilité, direction.

Au sein du secteur des services intermédiaires, **6 fonctions générales** sont décrites, à savoir : collaborateur Front Office, conseiller commercial, spécialiste des produits, Manager d'établissement, collaborateur entretien, collaborateur administratif.

L'employeur est tenu d'informer, de manière appropriée, les travailleurs concernés du contenu de la classification sectorielle de fonctions. **Chaque fonction doit être insérée sur base du contenu concret de la fonction** dans l'entreprise, en le comparant avec le contenu de la fonction référence et en utilisant la matrice des niveaux de fonctions. Il faut comparer les contenus de fonctions et NON les titres de fonctions. Il s'agit donc de ce que vous faites, pas du titre que l'on vous donne.

L'employeur communique individuellement et par écrit (par lettre ou e-mail) à chaque travailleur la classe dans laquelle sa fonction a été insérée, et éventuellement avec quelle fonction de référence sa fonction a été comparée dans les 6 mois de la signature de la convention sectorielle en la matière.

La fonction du travailleur et la classe de sa fonction sont mentionnées sur son compte individuel et, éventuellement, sur sa fiche de paie.

Chaque travailleur doit pouvoir consulter la procédure d'insertion suivie et doit être informé de la possibilité de recours contre la classification.

Ce n'est pas sans importance : cette classification détermine votre rémunération. Si vous avez des questions à ce propos, il vaut donc la peine de prendre contact avec votre section SETCa.

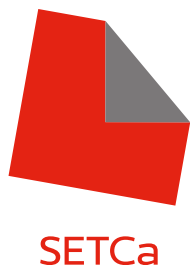
Rémunération

Le barème sectoriel minimum de l'intermédiation bancaire indépendante est divisé en **7 catégories salariales**. Chaque classe salariale compte **46 années d'expérience**. Ce barème d'expérience définit les **salaires minimaux** dans toutes les catégories en fonction de **l'expérience du travailleur**.

Les salaires de la CP 341 suivent eux aussi l'indice des prix à la consommation. Ils sont revus chaque année au 1^{er} janvier. Cela concerne les barèmes, mais aussi les éventuels salaires plus élevés.

S'il existe un barème au niveau de votre entreprise, il ne peut pas être inférieur aux barèmes sectoriels.





CP 341 Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Vos Droits en 11 points

Gratification annuelle

Il existe bel et bien un droit à une prime annuelle. **Celle-ci est égale à l'appointement mensuel. Elle est payée aux travailleurs** ayant une ancienneté d'au moins **six mois** au moment du paiement de la prime.

Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année. Les absences résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et des 60 jours de maladie ou d'accident constituent des exceptions.

Les travailleurs licenciés pour motif grave perdent leur droit à la prime.

Tous les autres conservent le droit, également les travailleurs licenciés « normalement », les pensionnés, les prépensionnés, les bénéficiaires d'une prépension de retraite et les travailleurs dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale définitive. Eux aussi doivent avoir une ancienneté de six mois.

Les travailleurs qui démissionnent et ont au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à la prime, proportionnellement aux prestations de l'exercice en cours.

La prime de fin d'année est également payée au prorata aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (ou pour un travail nettement défini) et qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime. N'oubliez donc pas ce droit, ou attirez l'attention de vos collègues (temporaires) sur cet aspect.



Frais de déplacement

À partir d'une distance de 2 km entre leur lieu de résidence habituel et le lieu de travail, les travailleurs qui utilisent les **transports en commun** se voient rembourser l'abonnement. Le remboursement de l'abonnement annuel s'effectue sur la base du tarif pratiqué par l'entreprise de transport concernée pour la 2^e classe au maximum.

Lors de l'utilisation d'un véhicule privé, les travailleurs ont droit à une intervention, pour un nombre égal de kilomètres moyennant l'application d'un coefficient sur base de la carte train mensuelle assimilée à l'abonnement social.

- x 0,93 lorsque le travailleurs peut démontrer qu'au moins une partie du trajet domicile - lieu de travail est effectuée avec un moyen de transport en commun;
- x 0,72 dans les autres hypothèses.

Le travailleur qui utilise en totalité ou en partie un vélo comme moyen de transport, peut bénéficier d'une intervention à concurrence d'un montant maximal par kilomètre exempté d'impôt (€ 0,23 par kilomètre en 2017). Cette intervention augmentera automatiquement si le montant maximal exempté d'impôt augmente.



Eco-chèques

Chaque employé occupé à temps plein reçoit chaque année des éco-chèques d'une valeur de **€ 250**. Le nombre d'éco-chèques que vous recevez dépend de ce que vous avez presté entre le mois de juin de l'année précédente et le mois de mai de l'année d'octroi (la « période de référence »).

Les éco-chèques sont payés aux travailleurs **à temps partiel** (avec une période de référence complète) à concurrence de :

Durée de travail hebdomadaire	Valeur
A partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	€ 250
A partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	€ 200
A partir de 1/2 d'une occupation à temps plein	€ 150
Moins d'1/2 d'une occupation à temps plein	€ 100

Le paiement de ces éco-chèques se fait une fois par an dans le courant du mois de juin.



SETCa

CP 341 Intermédiation en services bancaires et d'investissement

Vos Droits en 11 points



Durée de travail

Dans la CP 341, la durée du travail est fixée à maximum **37h30 par semaine en moyenne sur base annuelle à partir du 1^{er} janvier 2017**.

C'est donc moins que dans la CP 200.

La réduction du temps de travail entre la base précédente de (38h/semaine dans la CP 200) et la CP 341 s'effectuera en deux étapes.

En **2016**, vous travailliez effectivement 37h45 par semaine. L'employeur pouvait malgré tout vous demander de travailler 38h par semaine, moyennant l'octroi d'1,5 jour de RTT (réduction du temps de travail à prendre sous forme de vacances).

En **2017**, la durée de travail baissera à 37h30/semaine. Il restera possible de prester 38 heures ; dans ce cas, vous aurez droit à 3 jours de réduction du temps de travail, à prendre librement.

Cette réduction du temps de travail à 37h30/semaine doit être réalisée en demi-jours ou en jours entiers (et pas en minutes par jour). Vous la recevez donc en jours que vous pouvez ajouter à vos congés (« jours de réduction du temps de travail »). En 2016, il s'agissait d'1,5 jour. En 2017, vous aurez 3 jours en plus. Les régimes existants plus favorables restent d'application.

Horaire

La fin de la journée de travail est fixée à **19h00, 2 jours par semaine maximum**.

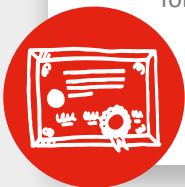
Le **samedi** peut être presté de **8h30 à 12h45**, avec un maximum de 4 heures par jour.



Droit à la formation

Comme pour bon nombre d'autres secteurs, les travailleurs des agences bancaires indépendantes peuvent compter sur une offre de formations liée au secteur. Un fonds de formation, la SOFUBA, se charge d'organiser les formations et assure également l'outplacement sur le plan sectoriel (en cas de licenciement).

Retrouvez toutes les offres de formation sur www.sofuba.be.



Congés et vacances

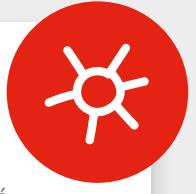
Chaque travailleur occupé dans le secteur privé, a droit à **20 jours de vacances**. Pour ces journées non prestées, le travailleur reçoit sa rémunération et un **double pécule de vacances**.

Vous recevez un jour de **congé supplémentaire** par tranche de cinq années d'**ancienneté** ininterrompue, donc après 5, 10, 15 et 20 ans, avec un maximum de 4 jours par an.

La CP 341 prévoit, comme le secteur bancaire, des jours de **fermeture bancaire (Bank Holiday)** et un jour de **congé communautaire**.

Ainsi, le jour de congé régional est fixé au 11 juillet pour les travailleurs occupés dans la partie néerlandophone du pays et au 27 septembre pour les travailleurs de la partie francophone. Les travailleurs occupés dans la Région de Bruxelles-Capitale peuvent quant à eux choisir entre le 11 juillet ou le 27 septembre en concertation avec leur employeur.

Le travailleur a également droit à des jours de **petit chômage** avec maintien de la rémunération, à l'occasion de certains événements familiaux ou pour remplir certaines obligations civiques. **La CP 341 prévoit 1 jour de congé supplémentaire pour le mariage du travailleur, comme dans le secteur des banques.**



Crédit-temps

La CP prévoit l'accès au droit aux allocations dans le cadre d'un crédit temps à partir de **55 ans pour un emploi fin de carrière**, carrière longue, métier lourd ou dans une entreprise en difficulté/restructuration.

La CP prévoit également le droit à **24 mois** de crédit-temps à temps plein ou à temps partiel **avec motif**. Pour les travailleurs qui ont une ancienneté de **5 ans** au moins **dans l'entreprise**, ce droit est de **36 mois**, pour un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif.

Le panorama du secteur des finances

Le secteur financier rassemble des entreprises bancaires mais aussi des sociétés d'assurances, agences de courtage, sociétés de bourse et études notariales. En janvier 2015, 125.000 travailleurs étaient occupés dans le secteur financier qui est composé des commissions paritaires suivantes :

- CP 306 : les entreprises d'assurances
- CP 307 : les sociétés de courtage et agences d'assurances
- CP 308 : les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation
- CP 309 : les sociétés de bourse
- CP 310 : les banques (établissements de crédit)
- CP 325 : les institutions publiques de crédit
- CP 216 : les études notariales
- CP 341 : l'intermédiation en services bancaires et d'investissement

Deux caractéristiques spécifiques du secteur sont d'une part, l'importante féminisation de l'emploi (les femmes constituent près de la moitié des travailleurs) et d'autre part, la population des cadres qui est également en augmentation constante.

Depuis le 01/04/2011 et suite à la crise bancaire de 2008, le contrôle du secteur financier belge est exercé conjointement par la Banque Nationale (BNB) et par la FSMA, qui est l'autorité des services et marchés financiers.



Transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier

On assiste à une transformation de l'organisation du travail dans le secteur financier, suite à l'évolution des nouvelles technologies. En effet, le client est maintenant en mesure de faire le travail lui-même (self banking). Par ailleurs, l'émergence d'une nouvelle division du travail en métiers de FRONT/BACK/LABO apparaît. Les métiers du FRONT se caractérisent par l'aspect re-

lationnel important et où une robotisation complète n'est pas possible. Les métiers du BACK se caractérisent par un système de production en flux tendu avec une rationalisation technologique forte, ce sont les métiers des services internes et de gestion. Enfin, les métiers du LABO se caractérisent par la recherche et le développement et le travail par projets, sans régulation des espaces et du temps de travail. Les métiers financiers évoluent avec des profils LABO qui montent en puissance et qui concernent des cadres supérieurs. Le secteur des finances est en mutation et les nouvelles organisations du travail ne font qu'accroître le stress au travail. Pour les organisations syndicales, le maintien de l'emploi de qualité constitue le grand défi dans le secteur financier.

Evolution du package salarial



Nous vivons une transformation de fond de notre société avec la révolution digitale et numérique. Il convient pour le SETCa de préparer l'avenir et d'apporter des réponses aux grands défis de demain pour l'emploi. Tous les jours, dans les entreprises, nous constatons la disparition d'emplois moins qualifiés (BACK) au profit d'emplois qui requièrent des compétences élevées et pointues (LABO) avec des rémunérations attractives pour s'adjoindre les « talents ». Cela accentue le fossé entre les rémunérations des employés moins qualifiés avec une pression à la baisse de la part des employeurs par rapport à ceux qui exercent des fonctions complexes et de recherche, du type LABO.

Ce problème de la rémunération et des barèmes doit concentrer toute notre attention car nous constatons une volonté très forte des employeurs d'aller vers une plus grande flexibilité en la matière. Par ailleurs, le gouvernement actuel a la volonté de s'attaquer à cette problématique en remettant en cause les structures barémiques.

La vision du SETCa

Le SETCa plaide pour le **maintien de systèmes collectifs**, avec un **encadrement syndical** en ce qui concerne le choix des critères, leur objectivité et la conclusion de conventions d'entreprises en la matière. Cependant, nous sommes conscients que les critères individuels prennent de plus en plus d'importance dans les nouveaux systèmes de rémunération flexible. Aussi, au travers de l'extension des critères individuels, il ne serait pas opportun de laisser les directions seules à la manœuvre, en leur donnant le champ libre à toute la subjectivité possible avec des salaires à la carte, sans aucun contrôle syndical. L'accompagnement collectif reste le meilleur moyen pour garantir de l'objectivité face aux décisions unilatérales des directions.

Réglementation MiFID et contrôle FSMA

La nouvelle réglementation MiFID et les nouvelles règles de conduite dans les matières financières prévoient un devoir de diligence de la part des entreprises financières et des travailleurs du secteur. Les entreprises qui proposent des instruments financiers complexes doivent interroger préalablement leurs clients sur les connaissances et l'expérience qu'ils ont des transactions envisagées. Pour pouvoir répondre aux exigences liées à ce devoir de diligence, il est important que les collaborateurs des réseaux commerciaux connaissent les caractéristiques essentielles et les risques des produits qu'ils proposent.

La vision du SETCa

Le SETCa maintient la **pression** sur les fédérations patronales concernées pour **rappeler que les entreprises ont des obligations** afin de tout mettre en œuvre pour assurer une **formation optimale de leur personnel concernant les règles MiFID**.

Pour que les règles MiFID puissent être respectées, elles doivent être mises en **corrélation avec les objectifs de vente de produits bancaires qui sont réclamés au personnel**. Objectifs qui influencent de plus en plus les éléments variables du salaire et donc qui influent sur le pouvoir d'achat des travailleurs. On l'aura compris, le respect des règles MiFID dépend donc aussi grandement de l'approche commerciale dictée par le management des organismes financiers.