



SETCa

CP 310

CP 308

BANQUES
& BANQUES
D'ÉPARGNE

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 !

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

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
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 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

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
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

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

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

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 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 (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 310-308 BANQUES & BANQUES D'ÉPARGNE

Contrat

Dans le secteur bancaire (CP 310 et CP 308), plus de la **moitié des employés** occupés ont le **statut de cadre**. Il n'existe pas de définition générique du personnel de cadre. Le fait d'établir qui appartient au personnel de cadre se fait au **niveau de l'entreprise**. Pour ce faire, on tient compte de la **fonction exercée** (pouvoir de décision, responsabilité, autonomie). La rémunération des employés du secteur des banques ne se limite pas forcément à ce qu'ils perçoivent chaque mois sur leur compte et cela est encore plus le cas pour les cadres qui perçoivent parfois des avantages en nature. Ces avantages en nature doivent être déterminés par écrit au moment de l'engagement. Par ailleurs, les avantages de toute nature comme une voiture de société, un GSM ou du matériel informatique sont considérés comme un revenu professionnel, soumis au calcul des cotisations de sécurité sociale et à la retenue d'un précompte professionnel. En cas de rupture du contrat moyennant un préavis, l'employé peut conserver la voiture de société jusqu'à la fin du délai de préavis. Les employés d'exécution, mais aussi les employés cadres bénéficient du **temps de travail de référence** dans le secteur des banques (**37h/semaine dans la CP 310**) et (**35h30/semaine dans la CP 308**) défini de manière collective. Sur cette base, on peut accepter une certaine flexibilité liée au salaire et avec un mesurage du temps de travail. Tous les travailleurs du secteur des banques (employés d'exécution et employés cadres) sont concernés par le **télétravail** qui s'effectue sur une base volontaire. Une convention écrite doit être établie individuellement avec les modalités en ce qui concerne la durée du télétravail, les moments pendant lesquels il faut être joignable, l'accès à un support technique.



Maternité & paternité

La durée du congé de maternité est de **15 semaines**. Pour percevoir vos indemnités, vous devez remplir certaines formalités administratives. Dans le secteur des banques, vous pouvez demander à bénéficier d'un **congé postnatal non rémunéré d'une durée de 2 ans maximum** dans les entreprises bancaires qui sont rattachées à la **CP 310** et d'une durée **d'un an maximum** dans les banques d'épargne qui sont rattachées à la **CP 308** à l'expiration de votre repos d'accouchement. Par ailleurs, la période de congé postnatal n'intervient pas pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise mais bien en ce qui concerne votre évolution barémique qui continue à évoluer pendant l'interruption. Enfin, la période du congé postnatal n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des vacances annuelles.

Pour la **CP 310**, un **congé de paternité ou pour les co-parents** est également prévu par la réglementation. Le travailleur concerné a droit à 10 jours d'absence. Ces 10 jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement 3 de ces jours sont couverts par la rémunération, les 7 autres par la mutuelle (82% du salaire brut). Pour la **CP 308**, le secteur prévoit un **congé postnatal d'1 an maximum non rémunéré** pour le père ou co-parent. La demande peut être introduite à partir de la 8^{ème} semaine après l'accouchement et au plus tard après la 14^{ème} semaine.



Fin de carrière

Ces dernières années, suite aux mesures très dures imposées par le gouvernement, l'accès au RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise- anciennement appelé prépension) a été fortement restreint. Dans le secteur des banques (CP 310 et 308), des conventions qui permettent un régime de RCC à partir de 60 ans jusque fin 2017 ont été conclues. Ces conventions prévoient également le paiement d'un complément d'entreprise qui est fixé à 95% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Vous retrouverez tous les détails sur les droits en matière de RCC dans notre brochure « Memo » qui y est consacrée.



Rémunération

Votre salaire est déterminé par **votre fonction** et par **les barèmes minimums** de votre secteur. Le barème des banques d'épargne (CP 308) est subdivisé en **4 catégories** pour les employés d'exécution, en 3 catégories pour les inspecteurs et en **3 catégories** pour les employés cadres.

Le barème des banques qui appartiennent à la CP 310 est subdivisé en 4 catégories pour les ouvriers et les employés d'exécution et en 3 catégories pour les employés cadres. L'évolution barémique fluctue en fonction des différentes catégories barémiques. La valorisation de l'expérience tient compte de l'apprentissage dans la fonction, dans un environnement professionnel ainsi que toute autre forme d'expérience assimilable. Sont assimilés, l'**expérience** acquise en milieu professionnel, les **années d'études**, les **périodes de maladie/invalidité**, les **interruptions complètes de carrière** avec un maximum de 3 années et les périodes de chômage avec un maximum de 3 ans.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 310-308 BANQUES & BANQUES D'ÉPARGNE

Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui permet d'interrompre ou de réduire temporairement votre carrière. Il en existe plusieurs formes. Ces dernières années, le gouvernement a fortement **durci les règles** en la matière. Pour plus de détails, nous vous renvoyons vers notre brochure « Memo » qui y est consacrée.

Le dernier accord sectoriel dans le secteur des banques (CP 310 et CP 308) prévoit de **maximaliser tous les droits** qui sont encore possibles en matière de crédit-temps. Vous pouvez bénéficier d'un crédit-temps avec motif de **36 mois** pour la **formation, les soins palliatifs et l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans**. Les emplois d'atterrissage mi-temps et 1/5 restent accessibles à partir de 55 ans si vous pouvez justifier 35 ans de carrière. Cet accord prévoit également le maintien du paiement des allocations pour un emploi fin de carrière à 55 ans à mi-temps ou 1/5. La possibilité de bénéficier d'un crédit-temps 1/5 à 50 ans à condition d'avoir 28 ans de carrière est également maintenue.

Dans les entreprises bancaires (CP 310), 6% du nombre total des travailleurs peuvent être absents en même temps dans un système de crédit-temps. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus ne sont pas comptabilisés dans ce seuil. Dans le secteur des banques d'épargne (CP 308), ce seuil est porté à 5%.

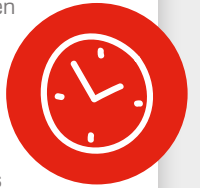


Durée de travail

Dans le secteur des banques (CP 310) la durée de travail moyenne hebdomadaire est fixée à **35 heures**. La durée effective de travail dans les **entreprises bancaires ne peut excéder 37 heures par semaine**, moyennant des jours de compensation. En ce qui concerne les banques d'épargne (**CP 308**), la durée de travail moyenne hebdomadaire est fixée à **35h30**. La durée effective dans les entreprises des banques d'épargne ne peut excéder **40 heures par semaine**, moyennant des jours de compensation.

La prestation d'heures supplémentaires, par exemple pour un surcroît extraordinaire de travail, peut être demandée moyennant un accord des représentants du personnel. Ces prestations font l'objet d'une récupération sous la forme du paiement d'un sursalaire et de l'octroi d'un repos compensatoire. Dans le secteur des banques qui appartiennent à la CP 310, la récupération en temps est recommandée mais pas obligatoire.

Cela va dépendre de l'accord intervenu avec vos représentants, au sein de votre entreprise. Des travailleurs peuvent être occupés le **dimanche et les jours fériés** dans le cadre des services liés **aux marchés financiers**. Ces dérogations doivent être fixées dans le règlement de travail de l'entreprise. Par ailleurs, des permanences peuvent être établies le samedi matin (elles doivent se terminer à 13h au plus tard).



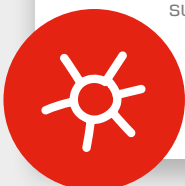
Droit à la Formation

Les employés du secteur des banques ont le droit de formuler leurs besoins en formation auprès de leur employeur. Celle-ci est organisée par **FEBELFIN ACADEMY** (CP 310) et par **EPOS** (CP 308), qui sont les fonds sectoriels de formation. Chaque travailleur a accès à la formation **durant le temps de travail**, qu'elle soit organisée dans l'entreprise, à l'extérieur ou au moyen des nouvelles technologies. Si votre employeur refuse votre demande de formation, il est tenu de vous transmettre la motivation de son refus par écrit. Le nombre de jours de formation dans l'entreprise est exprimé sur la base du nombre de travailleurs occupés à temps plein; il s'agit d'un pot collectif de jours.



Vacances annuelles

Dans les entreprises bancaires attachées à la **CP 310**, en plus des **20 jours de congés légaux**, il est également prévu des jours de congés d'ancienneté, à savoir : 1 jour à partir de 10 ans d'ancienneté, 1 jour supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté et enfin 1 jour supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté. Le nombre maximum de jours de vacances ne peut pas dépasser 26 jours. Dans le secteur des banques d'épargne (**CP 308**), en plus des 20 jours de congés légaux, il est également prévu **5 jours de congés d'ancienneté** supplémentaires qui sont étalés sur 5 ans à partir de 58 ans jusque 62 ans. L'âge doit être atteint à la date du 31 mars de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Par ailleurs, un jour de congé régional est également octroyé le 11/07 pour la région néerlandophone et le 27/09 pour la région francophone. Dans le secteur des banques d'épargne, un jour régional libre est également prévu pour la région bruxelloise. Dans le secteur des banques, les jours fériés qui tombent sur 1 jour habituel d'inactivité sont remplacés par un jour de congé fixé par convention au sein des commissions paritaires 310 et 308.





VOS DROITS EN 12 POINTS

CP 310-308 BANQUES & BANQUES D'ÉPARGNE

Petit chômage

Dans certaines circonstances d'ordre privé (des événements familiaux- décès, mariage, naissance-ou des obligations civiques ou civiles), vous avez le droit de vous absenter de votre travail tout en conservant votre salaire. C'est ce qu'on appelle les jours de «petit chômage» ou «congés de circonstance». Retrouvez la liste complète des jours de petits chômage sur le site du SETCa (www.setca.org), rubrique «Mes droits Online». Dans le secteur des banques, 1 jour supplémentaire est également prévu pour le mariage du travailleur ainsi que 4 jours d'absences rémunérés par an (pour la CP 310) en cas de maladie d'un enfant en bas-âge et 3 jours d'absence rémunérés par an (pour la CP 308) en cas de maladie, accident, hospitalisation du conjoint, cohabitant, ascendant/descendant, enfant adoptif du travailleur ou du conjoint cohabitant. Le secteur des banques d'épargne (CP 308) prévoit aussi 1 jour supplémentaire pour une communion solennelle/fête laïque d'un enfant et 1 jour pour un accouchement ou un avortement accidentel de l'épouse, de la fille ou de la belle-fille d'un travailleur.



13^{ème} mois

Dans le secteur des banques (CP 310) et des banques d'épargne (CP 308), il est prévu le paiement d'une **gratification annuelle** (13^{ème} mois) qui est égale à la **rémunération fixe brute du mois au cours duquel elle est attribuée**. Par ailleurs, le secteur des banques (CP 310) prévoit explicitement que les jours légaux et extra-légaux de vacances, les jours de maladie durant lesquels votre employeur intervient financièrement, les 4 jours d'absences rémunérés pour prendre soin d'un enfant en bas-âge, les jours de petits chômages, les congés de maternité/paternité, les jours de congé-éducation payés, sont assimilés pour le calcul de cette gratification annuelle/13^{ème} mois.



Commission paritaire

La commission paritaire des banques (CP 310 et 308) compte environ 80 entreprises en Belgique. Le secteur bancaire au sens large (banques, banques d'épargne et sociétés de bourse) occupe 56.116 travailleurs. Depuis de nombreuses années, tant le volume que la qualité de l'emploi n'ont cessé de diminuer dans le secteur et la diminution structurelle de l'emploi se poursuit encore actuellement.



Licenciement

Dans le secteur des banques (CP 310 et 308), des dispositions particulières de **sécurité d'emploi collective et/ou individuelle** sont prévues. En cas de non-respect de ces dispositions dans le cadre d'un licenciement collectif, votre employeur est tenu de payer une sanction qui représente un montant forfaitaire de 3 mois de rémunération au-delà de l'indemnité de préavis dans les banques d'épargne (CP 308). Cette sanction est portée de 6 à 9 mois de rémunération, selon l'ancienneté dans les entreprises bancaires qui ressortissent à la CP 310.

Lorsque votre employeur envisage un **licenciement individuel**, il est tenu d'organiser un **entretien préalable** qui informe des raisons invoquées. En cas de non-respect de cette procédure, votre employeur est tenu de payer une sanction qui représente un montant forfaitaire de 3 mois de rémunération au-delà de l'indemnité de préavis dans les banques d'épargne (CP 308). Cette sanction est portée à 3, 4 ½, 6, 7 ½ et 9 mois selon votre ancienneté dans les entreprises bancaires qui ressortissent à la CP 310.

Si vous avez **plus de 45 ans** et que vous avez été licencié, votre employeur doit obligatoirement vous proposer un **outplacement**. Dans le secteur des banques de la CP 310, une convention a été signée pour organiser collectivement cet outplacement. A partir du 1^{er} janvier 2016, la Loi oblige les employeurs à prévoir aussi un outplacement pour tout travailleur qui bénéficie d'un préavis de minimum 30 semaines et ce peu importe l'âge ou l'ancienneté. Plusieurs règles s'appliquent en matière de délais de préavis selon que votre contrat de travail a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014 ou après. Pour plus de détails, consultez notre brochure « Expresso » sur www.setca.org



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 relationnel 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.