



Cahier de revendications commun CCT 2017-2018

CP 310 Banques

Général

Le contexte des négociations est l'AIP approuvé, le projet de loi de travail faisable et maniable de Kris Peeters et les défis pour le futur dans le cadre de la numérisation.

D'où notre focus sur les points suivants :

1. Pouvoir d'achat

- Modalisation maximum de la marge de 1,1%, par le biais d'une augmentation des salaires bruts réels et barémiques.

2. Travail faisable et maniable

A. Formation

- Prolongation des accords actuels sur la formation concernant les groupes à risque et la formation professionnelle
- La loi Peeters prévoit une évolution vers 5 jours de formation sur le plan collectif. Nous demandons dès lors une extension du droit à la formation d'1 jour et l'individualisation du droit avec sanction en cas de non-respect. Nous voulons aussi établir clairement que la formation légalement obligatoire ne peut pas être imputée au droit individuel des travailleurs. Nous voudrions également reprendre le point suivant : « Chaque travailleur a le droit de formuler de manière motivée vis-à-vis de son employeur ses besoins en matière de formation dans le cadre d'une évaluation annuelle des besoins. En cas de refus, l'employeur motivera sa décision. Un rapport à ce sujet sera présenté au Conseil d'entreprise à l'occasion des informations économiques et financières annuelles. Ce rapport comprendra entre autres les informations sur le nombre de jours de formation qui ont été organisés pendant l'année, sur les types de formation et sur le nombre de travailleurs qui ont été concernés. L'entreprise mettra tout en œuvre pour déceler périodiquement les besoins prévisionnels de formation ou d'accompagnement des travailleurs afin de pouvoir assumer leurs fonctions selon les besoins de l'entreprise.
- Reconduction et augmentation de la dotation patronale au fonds de formation syndicale.



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV



B. *Crédit-temps*

- Prolongation des accords sur le CT concernant l'élargissement jusqu'à 51 mois pour le crédit-temps avec motif.
- S'agissant du crédit-temps, nous plaignons pour un accord sectoriel stipulant qu'en cas de licenciement, l'indemnité de licenciement soit basée sur les conditions de travail et de rémunération antérieures au début du crédit-temps.

C. *Télétravail*

- Élaboration d'un accord-cadre minimum à respecter en matière de télétravail et de travail à domicile structurel et occasionnel

D. *Emploi et sécurité d'emploi*

- Prolongation et, si c'est possible, renforcement des dispositions en matière sécurité d'emploi, principalement à propos des licenciements individuels et multiples.
- Modalisation concrète de « l'emploi complémentaire ». Nous pensons ici à des accords exhaustifs sur la politique de remplacement, le travail supplémentaire structurel et/ou dans le cas de services et fonctions en sous-effectif de façon structurelle ou non.
- Maintien de l'emploi au sein de la CP 310

E. *Travail durable, vivable et de qualité*

- La charge psychosociale et la lutte contre le stress restent un point d'attention constant. Après notre journée d'étude paritaire, il est maintenant temps d'agir concrètement. Nous voulons élaborer au plus vite une offre commune qui fournit des instruments aux banques avec les objectifs suivants :
 - Une analyse de risque uniforme et approfondie tant au niveau de l'entreprise que sur le plan sectoriel afin de permettre un meilleur suivi régulier et périodique à ces deux niveaux.
 - Offre d'accompagnement adaptée à l'entreprise
 - Offre d'accompagnement adaptée aux collaborateurs individuels.

L'accent est surtout placé sur la prévention.

- Droit à un accompagnement de carrière
- Cadre concernant les I-deals à partir de 50 ans
- Mesures dans le cadre de la redistribution du travail et de la réduction du travail (congé d'ancienneté, jours de vieillesse, droit à une semaine de 4 jours).
- Droit de ne pas être accessible
- Enregistrement du temps : recherche de solutions modernes



SETCa-BBTK
FGTB-ABVV



- Réintégration des malades de longue durée : nécessité d'accords sectoriels relatifs à la procédure, à une indemnité humanitaire ...?
- Droit de retravailler à temps plein après une période de travail à temps partiel (comparable au droit après un CT)

F. Mobilité

- Remboursement du parking aux gares
- Introduction d'une indemnité vélo sectorielle

3. Défis pour le futur

A. Concertation sociale

- Après notre journée d'étude sur la numérisation, un débat plus approfondi s'impose concernant l'impact de l'évolution technologique sur l'organisation du travail. Les sujets à l'ordre du jour à cet égard sont : l'automatisation de l'enregistrement du temps pour toutes les fonctions, les limites au niveau des grilles horaires et de travail, les heures d'ouverture, le droit à une marge d'indisponibilité pour des formes d'apprentissage numérique pendant les heures de travail, le droit à l'indisponibilité, l'impact sur les contenus et descriptions de fonction...
- Nous demandons un engagement des employeurs d'impliquer les organisations des travailleurs, par l'intermédiaire de la concertation sociale, dans toutes les formes d'organisation du travail novatrice et ce, dès le début. Chaque dossier doit être encadré par un groupe d'accompagnement paritaire et des dispositions sur la transmission d'informations et le dialogue au sujet des motifs, des causes, des intentions, de l'implémentation, de l'évaluation...

B. Classification de fonctions

- Élargissement du mandat concernant la modernisation de la classification de fonctions, afin de pouvoir finaliser la modernisation pour toutes les fonctions.
- Suppression des barèmes sectoriels les plus bas
- Seul le salaire barémique est pris en compte pour la comparaison avec les barèmes sectoriels.