



SETCa
FGTB

BNP Paribas Fortis

Du jamais vu, la CGSLB prête à laisser tomber 1000 collègues !

Des négociations serrées ont été menées par les délégués SETCa ces 6 derniers mois concernant une nouvelle garantie d'emploi sur 3 ans et sur la demande de la direction d'une nouvelle convention relative à l'organisation du travail.

Un accord de principe de notre organisation (et de la famille chrétienne) a finalement été donné suite à l'annonce du licenciement sec, de manière totalement arbitraire, de 1000 collègues et la fin des EDP négociés. À notre grand soulagement, la décision de signer les CCT Organisation du temps de travail et celle concernant l'emploi permettra donc à 800 de nos collègues de bénéficier d'un VEM fin de carrière (EDP) dans les 3 ans à venir, notamment chez RPB, E2E, IT ou tout autre département de la banque qui sera réorganisé.

En contrepartie, nous serons amenés à travailler 7h24 par jour (au lieu de 7h12) avec maintien du badging et du système de récupération que nous connaissons (il était, au début des négociations question de purement et simplement supprimer le badging !).

Là où la direction souhaitait se conformer à la loi Peeters en ne comptabilisant les retards sur le chemin du travail qu'à partir de la plage fixe (9h30), nous avons obtenu que tous les membres du personnel puissent continuer à neutraliser leur retard à partir de 30' (heure habituelle d'arrivée). Difficile ici de reprendre tous les points arrachés dans la dernière ligne des négociations. Nous le ferons plus en détail ultérieurement.

Le syndicat libéral, de son propre choix, n'a pas souhaité nous suivre dans notre démarche. C'est son choix ! Il s'est donc exclu lui-même des négociations. Cela a comme conséquence que, dans le volet « organisation du travail », la direction a dénoncé la CCT de 2009 (CCT qui régit notre organisation du travail actuelle), faute d'accord des 3 syndicats.

Le refus du syndicat libéral de signer une CCT concernant la période transitoire du 1/9 au 31/12/19 risque de nous plonger dans un no man's land en terme d'horaires et de récupérations ! Cela revient à dire que nos horaires futurs dépendraient soit de la CCT sectorielle (CP 310), soit des dispositions prises au cas par cas par la direction sur un plan individuel pour chaque travailleur. Nous n'osons imaginer un tel scénario avec toutes les dérives que cela risque d'engendrer !

Pour nous, il est aussi important que dans le futur, suite à la réduction du personnel annoncée, les travailleurs qui devront assumer la charge du travail, puissent s'appuyer sur des règles de fonctionnement dûment définies et encadrées par une convention collective...

