

Projet cahier de revendications secteur Banques (308 et 310) CGSLB-ACLVB

1. Emploi.

Sécurité d'emploi en Belgique : Maintien du volume de l'emploi

Actuellement, la situation économique est pénible et chaque travailleur est nécessaire pour pouvoir sortir de la crise. Le moteur derrière cette relance des entreprises et l'image de celle-ci ne peuvent pas être supprimés. Pas de licenciement.

De plus, nous demandons des critères par rapport à la politique salariale menée par les CEO qui est actuellement en totale contradiction avec la situation du personnel.

Prolongation de la CCT sécurité d'emploi qui arrive à terme en décembre 2009 à durée indéterminée.

Licenciement collectif :

En cas de réorganisation, l'entreprise devra (**indépendamment du fait qu'elle suive la procédure ou non**) payer une prime supplémentaire par exemple, une application de la grille Claeys + 25%. Cette prime s'ajoutera aux sanctions.

- a. procédure plus rigide
- b. licenciement individuel : contrôle

Rapport mensuel au conseil d'entreprise et à la délégation syndicale relatif au nombre de cas de licenciement individuel.

- On veut savoir le nombre et les raisons des licenciements individuels. Il y a déjà une obligation légale. Le bilan social est communiqué au conseil d'entreprise mais actuellement pas à la délégation syndicale. Il faut que ces informations arrivent au niveau de la délégation syndicale.
- Procédure plus rigide

2. Outplacement

Nous demandons que l'ensemble des entreprises du secteur utilisent le bureau d'outplacement choisi au sein de ce secteur, pour faire en sorte qu'une même procédure d'outplacement puisse être suivie dans toutes les entreprises.

Elargissement des catégories ayant droit à l'Outplacement.

Le montant de cet outplacement doit être fixé à 8000 euros par personne.

3. Emploi local

L'emploi dans les provinces disparaît. Cela oblige les travailleurs à mener une vie professionnelle, et, par conséquent, une vie familiale plus difficile.

En cas de centralisation, nous demandons qu'une « sanction » soit due.

Par exemple :

- jours de compensation

- prime
- Augmentation du remboursement des frais de déplacements.

Il s'agit ici d'un frein à la centralisation. Finalement les entreprises qui ne centraliseraient pas, n'auraient pas de sanction.

4. Formation

- Elle doit avoir lieu **durant les heures de travail**.
- Droit individuel à un **nombre minimum de jours de formation individuelle**, reconnu pour chaque travailleur du secteur, soit 3 jours de formation individuelle (au lieu de 3 jours de formation collective). Le passage à la formation individuelle a pour but d'empêcher que les formations soient réservées à une catégorie (exemple : Cadres).
- **Sanction en cas de non octroi** :
 - 2 jours de congé individuel
 - Octroi de chèques formation en vue de suivre une formation de manière individuelle.
- **Reconduction des accords** (Elan+, Febelfim, etc...)
- **E-Learning** durant les heures de travail. Il faut faire cela d'une façon équitable pour le travailleur, le e-Learning durant les heures de travail doit être combiné à une diminution du temps de travail.
- Augmentation du Fonds du formation

5. Politique du personnel durable

a. Crédit Temps

- Respect des règles
- En ce qui concerne la procédure de départ, lorsque le crédit temps est utilisé pour adoucir la pilule, il ne devrait pas entrer en compte dans le quota du crédit temps.
- Période de crédit temps doit être assimilée pour le calcul des assurances-groupe. La loi prévoit la possibilité de le faire.
- **Pacte des générations** : Augmenter la durée de la CCT du 17/03/2008 à durée indéterminée (Seuil de 5% des travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise ou dans le service au 30 juin de l'année précédant l'année durant laquelle les droits sont exercés simultanément et qui, à cette date, sont âgés de moins de 50 ans.)
- Indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés – ce qui existe déjà dans la CP 308 – en cas de diminution des prestations à mi-temps à partir de 55 ans dans la CP 310.

b. Prépension

- Prolongation de la convention existante
- Assimilation de la période de prépension, pour ce qui concerne l'assurance-groupe
- Augmentation de l'indemnité complémentaire

c. Politique fin de carrière

Trouver une solution pour aménager le temps de travail à la fin de la carrière.

Par exemple, pour les travailleurs qui ont un certain nombre d'années de carrière et qui ont atteint l'âge de 50 ans.

Par exemple, deux travailleurs de 50 ans (avec plus de 20 ans d'ancienneté dans le secteur), choisiraient de passer en mi-temps à partir du 1^{er} janvier 2010. Au premier janvier 2010, on engagerait un jeune travailleur pour conserver le même volume d'emploi (deux équivalents temps plein) au sein de l'entreprise.

Cela permettrait de conserver une certaine expertise au sein du secteur, tout en formant de nouveau travailleur.

Les travailleurs qui réduirait son temps de travail à mi-temps s'engagerait à travailler jusqu'à l'âge de la prépension légale. Son salaire serait complété du complément Onem et d'une indemnité complémentaire payée par l'employeur. (Cette indemnité serait financée par la différence barémique entre un travailleur expérimenté, et un nouveau travailleur.)

Exemple : Un employé de catégorie 4 débute, à ancienneté 0, à un salaire de 1.827,58 € tandis qu'un employé de la même catégorie, après 25 ans d'ancienneté, a un salaire de 2.899,81€. La différence de 1072,23€ pourrait servir à une prime à chacun des deux travailleurs de plus de 50 ans optant pour un mi-temps.

6. Pouvoir d'achat

- Nouveau système salarial → maintien des salaires → maintien des avantages de toutes natures
- Application de l'AIP, marge exceptionnelle en net de 125€ pour 2009, 250€ pour 2010. (Chèques verts,...)

7. Mobilité

- Augmentation des remboursements des frais de transports en commun jusqu'à 75% conformément à l'AIP. (Augmentation jusqu'à 80% pour arriver à un système de tiers payant au niveau sectoriel ?)
 - Pour le trajet domicile-travail avec un véhicule privé : Indexation (non-prise en compte dans le cadre de la marge en net pour l'AIP) et maintient des 60%.
 - Télétravail → convention au niveau sectoriel **ou** → CCT d'entreprise relative au télétravail = obligatoire
- + indemnité pour ordinateur, électricité, chauffage et chèques-repas
→ 100% de remboursement au niveau sectoriel

8. Statut du mandataire

Pas de discrimination (cc. salaire, augmentations, promotion,...)

9. Augmentation du fonds de dotation

Prime syndicale de 100 euros

10. Informations économiques et financières

Fournir suffisamment d'informations économiques et financières au personnel, *par exemple sur les investissements à risque, etc...*

11. Classification de fonctions

Recommencer la classification de fonctions et avec suffisamment de classes salariales, personne ne peut voir son salaire diminuer.