

Accord 2007-08 dans le secteur des banques d'épargne

CP308



1. Politique d'emploi

- Les CCT actuelles à durée déterminée en matière d'emploi seront converties en CCT à durée indéterminée
- Dans le secteur : désignation d'un bureau externe pour outplacement en concertation commune. Les entreprises peuvent continuer à travailler avec leurs bureaux actuels, mais chacun devra introduire un rapport sur tous les dossiers et procédures d'outplacement.

2. Formation

- Les banques d'épargne s'engagent en matière de formation à augmenter tant les efforts financiers que le taux de participation
- Le fonctionnement du fonds de formation EPOS sera prolongé et ne dépendra pas de la réussite ou non des négociations sectorielles.
- Une formation professionnelle sera prévue pour chaque travailleur, ayant toujours lieu durant le temps de travail.
- Dans les banques d'épargne, un temps de formation égal à au moins trois fois le nombre des membres du personnel sera prévu, pouvant profiter à un maximum de travailleurs
- Chaque travailleur a le droit de communiquer à son employeur ses besoins en matière de formation. Si l'employeur ne répond pas favorablement à cette demande endéans les douze mois, un plan de développement sera établi par écrit entre l'employeur et le travailleur. Tout refus de la part de l'employeur devra être motivé par écrit.

3. Mobilité

- Au sein de la commission paritaire, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'introduire des formes alternatives d'emploi.

4. Stress

- Au sein du groupe de travail stress, nous établirons une étude en matière de charge de travail et gestion du stress dans le secteur.

5. Crédit-temps

- Les 50+ ne seront pas comptabilisés dans le seuil de 5%, en d'autres mots : davantage de personnes pourront bénéficier d'un crédit-temps.
- Lorsque l'on autorise à quelqu'un de prendre un crédit-temps ou une réduction de carrière, on examinera le risque en matière d'augmentation de la charge de travail

6. Prépension conventionnelle

- Octroi aux + 58 de la prépension conventionnelle dans toutes les formes de licenciement (sauf en cas de licenciement pour motif grave).

- Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 95% de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage (loi)
- Ceci entre en vigueur à partir du 1er janvier 2009 et jusqu'au 31 décembre 2010

7. Pouvoir d'achat :

- Les travailleurs payés selon le barème sectoriel ou moins de 20 euro au-dessus de ce barème, recevront mensuellement 20 euros bruts extra au-delà de leur barème.
- Tous les autres travailleurs à temps plein recevront une prime de 2 x 200 euro bruts, une première fois en novembre 2007 et une deuxième fois, probablement en juillet 2008 (après la conclusion de la CCT en matière de politique salariale). Les travailleurs à temps partiel recevront cette prime proportionnellement à leur régime de travail.
- Au niveau de l'entreprise, une alternative minimum équitable peut être négociée avec les partenaires sociaux

8. Politique salariale

- Suite à la directive européenne 2000/78, les barèmes liés à l'âge sont considérés comme discriminatoires; les partenaires sociaux ont été contraints de les remplacer.
- Etant donné que Rome ne s'est pas faite en une nuit, des partenaires ont convenu d'élaborer une nouvelle politique salariale dans le secteur bancaire pour le 1er janvier 2009 au plus tard.
- Les systèmes actuels d'indemnisation sont maintenus jusqu'au 1er janvier 2009.
- L'application de ces systèmes pourra être négociée au sein des entreprises, obligatoirement via une négociation au sein des organes d'entreprises et en respectant les divers critères de la CCT, entre autres, la neutralité budgétaire vis-à-vis du système actuel....
- le système reposera sur une progression automatique qui sera basée sur un ou plusieurs critères objectifs
- le système sera lié à une classification de fonctions.

9. Charte de diversité

- Les parties s'engagent à encourager les actions au niveau de l'entreprise en matière de lutte contre la discrimination.
- Nous demandons qu'une des réalisations concrètes consiste en un audit de diversité dans chaque entreprise.

