



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB



Gemeenschappelijk eisenbundel cao 2017-2018

PC 308 Spaarbanken en hypotheekmaatschappijen

Algemeen

Context voor onderhandelingen is het goedgekeurde IPA, voorstel van Wet werkbaar en wendbaar werk van Kris Peeters en de uitdagingen voor de toekomst in het kader van de digitalisering.

Daarom onze focus op:

1. Koopkracht

- Maximale invulling van 1,1% marge.
Via verhoging van baremieke en reële brutolonen.

2. Werkbaar en wendbaar werk

A. Vorming en opleiding

- Verlenging van de huidige vormingsafspraken omtrent risicogroepen en professionele vorming
- De Wet Peeters voorziet een groeipad naar 5dagen vorming collectief. Daarom vragen wij een uitbreiding van het recht op vorming met 1 dag en individualisering van het recht met sanctie bij niet-naleving.
Wij willen ook duidelijk bepalen dat wettelijk verplichte vorming niet aanrekenbaar is op het individuele recht van werknemers. Graag wensen wij ook op te nemen dat: “Elke werknemer heeft het recht tegenover zijn werkgever zijn opleidingsbehoeften op gemotiveerde wijze uit te drukken binnen het kader van een jaarlijkse behoefte-evaluatie. In geval van weigering dient de werkgever zijn beslissing te motiveren. Een verslag hierover zal worden voorgelegd aan de Ondernemingsraad samen met de jaarlijkse economische en financiële inlichtingen. Dat verslag zal onder meer gegevens bevatten over het aantal opleidingsdagen die tijdens het jaar georganiseerd werden, de verschillende soorten van opleidingen en het aantal betrokken werknemers. De onderneming zal alles in het werk stellen om op gezette tijdstippen de verwachte behoeften inzake opleiding of begeleiding van de werknemers vast te stellen, opdat zij hun functie kunnen vervullen.”
- Verlenging en verhoging werkgeversdotatie aan fonds voor syndicale vorming



BBTK-SETCa
ABVV-FGTB



B. Tijdskrediet

- Verlenging afspraken TK ivm uitbreiding tot 51 mdn voor TK met motief.
- Inzake tijdskrediet bepleiten wij een sectorale afspraak dat bij ontslag, de basis voor de ontslagvergoeding gebaseerd is op het loon en arbeidsregime van vóór de aanvang van het tijdskrediet.

C. Telewerk

- Uitwerking van een minimaal te respecteren kaderakkoord inzake structureel en occasioneel thuis- en telewerk

D. Tewerkstelling en werkzekerheid

- Verlenging en waar mogelijk versterking van de werkzekerheidsafspraken, vnl. omtrent individuele en meervoudige ontslagen.
- Concrete invulling van 'bijkomende werkgelegenheid'. We denken hierbij aan sluitende afspraken ivm vervangingsbeleid, structureel overwerk en/of bij onderbezette diensten en functies al dan niet structureel.

E. Duurzaam, leefbaar en kwaliteitsvol werk

- Psychosociale belasting en stressbestrijding blijft een constant aandachtspunt. Het is tijd voor de concrete aanpak. Wij willen zo snel als mogelijk een gezamenlijk aanbod uitwerken dat instrumenten aan de banken aanreikt met volgende objectieven:
 - Uniforme en grondige risico-analyse op zowel ondernemings- als sectorniveau teneinde op beide niveaus een betere regelmatige periodieke opvolging mogelijk te maken.
 - Begeleidingsaanbod op ondernemingsmaat
 - Begeleidingsaanbod op maat van individuele medewerkers

Focus moet vooral liggen op preventie.

- Recht op loopbaanbegeleiding
- Kader rond I-deals vanaf 50 jaar
- Maatregelen in kader van AHV en ADV (anc.verlof, ouderdomsdagen, recht op 4dagen week)
- Recht op onbereikbaarheid
- Re-integratie langdurig zieken: sectorale afspraken nodig ivm procedure, humanitaire vergoeding, ...?
- Recht op terugkeer na periode van deeltijdse tewerkstelling (vergelijkbaar met recht na TK)





BBTK-SETCa
ABVV-FGTB



F. Mobiliteit

- Terugbetaling parking aan stations
- Invoering sectorale fietsvergoeding

3. Uitdagingen voor de toekomst

Sociaal overleg

- Een debat over de impact van technologische evolutie op de arbeidsorganisatie dringt zich op. Onderwerpen die hierbij aan de orde zijn: geautomatiseerde tijdsregistratie voor alle functies, grenzen uur- en werkroosters, openingstijden, recht op onbeschikbaarheidsruimte voor vormen van digitaal leren tijdens de arbeidstijd, recht op onbeschikbaarheid, impact op functie-inhouden en functiebeschrijvingen....)
- Wij vragen een engagement van werkgevers om werknemersorganisaties via het sociaal overleg gegarandeerd te betrekken bij alle vormen van innovatieve arbeidsorganisatie en dit van bij de prille aanvangsfase. Elk dossier dient omkaderd door een paritaire begeleidingsgroep, afspraken omtrent informatieverstrekking en dialoog over motieven, aanleiding, intenties, implementatie, evaluatie...