



Plan d'attractivité CP 310 - secteur bancaire

Depuis un certain temps déjà, la recherche de talents cause de nombreux soucis au secteur. Comment être et rester attractif en tant que secteur ? Et, au moins aussi important : comment conserver vos travailleurs ?

Le secteur des banques, comme tant d'autres, éprouve des difficultés à attirer de nouveaux talents et à conserver les bons travailleurs dans des emplois faisables.

Le secteur joue aussi un énorme rôle sociétal et économique. Les banques investissent de l'argent pour réaliser les rêves des particuliers ou des entreprises.

En tant qu'interlocuteurs sociaux, nous voulons contribuer à attirer et à retenir les talents. C'est pourquoi, en tant que syndicats, nous avons élaboré notre plan d'attractivité pour le secteur, sur la base d'une enquête que nous avons menée auprès de vos travailleurs. Le plan comporte **8 piliers**.

1. Pouvoir d'achat

Avec un package salarial motivant, vous attirez les talents et les gardez à bord. Les travailleurs accordent énormément d'importance à un salaire de base décent évoluant en fonction de leur expérience et de l'inflation ! Il est donc crucial de permettre à nos barèmes sectoriels de suivre l'évolution pour constituer une base solide. **Nos barèmes sectoriels n'ont toutefois plus été adaptés depuis des années. Nous devons donc nous y atteler.**

Les travailleurs veulent avant tout être rémunérés équitablement. Compte tenu des bénéfices réalisés par le secteur en 2022, il nous semble tout à fait logique que les travailleurs du secteur reçoivent une **prime de pouvoir d'achat de 750 euros**.

2. Travail faisable

Un bon salaire de base seul ne suffit plus pour les jeunes générations de travailleurs. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée occupe de plus en plus une place centrale dans leur recherche de l'emploi idéal. Si le secteur veut continuer à attirer et à retenir de jeunes talents, il est important de garder la charge de travail vivable et d'offrir de la flexibilité.

Nous ne pouvons ignorer la charge de travail élevée qui existe dans le secteur, ni la difficulté qui en découle de combiner travail et vie de famille. La réalisation des objectifs,



les restructurations constantes et les départs qui en découlent, les changements permanents... entraînent une charge supplémentaire. Il faut vraiment œuvrer en faveur d'un **travail faisable** ! Le secteur exploite déjà les possibilités de travailler moins grâce au **crédit-temps ou aux emplois de fin de carrière**. Nous devons certainement reconduire ces systèmes.

La plupart des entreprises offrent aussi des possibilités d'horaires flexibles et de travail à domicile. Le travail à domicile n'a pas seulement un effet positif sur la mobilité, il permet également aux travailleurs de mieux concilier leur charge de travail et leur vie privée. Nous restons dès lors favorables à l'**adoption** d'un **cadre sectoriel sur le télétravail**.

Dans le cadre du job deal, le Gouvernement a également introduit quelques mesures visant à donner aux travailleurs et aux entreprises plus de flexibilité et de liberté dans la gestion de leur temps : **semaine de travail de 4 jours et régime hebdomadaire alterné**. Ces nouvelles possibilités pourraient améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être des collaborateurs. En tant qu'employeur innovant, pourquoi, dès lors, ne pas choisir de tester le système dans le cadre d'un **projet pilote** ? Cela peut se faire éventuellement avec le soutien de UGent@Work qui, avec son équipe de chercheurs, cartographie l'impact de la mesure sur le bien-être de vos collaborateurs. Informations ici : <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl/vierdaagse-werkweek>

De plus en plus d'efforts sont déployés pour développer une politique du personnel axée sur une large employabilité des collaborateurs sur l'ensemble de leur carrière. C'est pourquoi les travailleurs doivent avoir le droit d'être **accompagnés tout au long de leur carrière**.

3. Innovation

Pour attirer les jeunes travailleurs, il est important que les banques soient innovantes et **embrassent les nouvelles technologies/l'IA et les nouvelles tendances**. Nous pouvons certainement collaborer à la création d'environnements de travail innovants inspirant les jeunes travailleurs. L'introduction de nouvelles technologies (principalement basées sur l'IA à l'heure actuelle) doit cependant se faire en concertation entre interlocuteurs sociaux, car les nouvelles technologies changent non seulement notre vie quotidienne à grande vitesse, mais aussi la façon dont les entreprises travaillent, ce qui a un impact sur les travailleurs. **La question est de savoir comment intégrer les applications de l'IA au travail pour qu'elles enrichissent les emplois et les travailleurs qui les occupent.**



Cela doit passer par la **concertation sociale**. Ainsi (en s'appuyant sur la CCT n° 39), concluons des accords sur l'information, la consultation et la concertation effective sur l'introduction de l'IA dans les entreprises, afin que chacun soit impliqué dès le départ et en connaisse l'impact. Élaborons aussi un « **code de conduite** » sur l'IA afin de définir un certain nombre de principes importants.

4. Formation

La formation permanente est vitale et constitue une responsabilité partagée des travailleurs et des employeurs. L'évolution permanente des *compétences* rend nécessaire le droit à la formation de chaque travailleur. Vous voulez être un employeur attractif et conserver les travailleurs que vous avez déjà à bord ? Il est dans ce cas indispensable de miser sur la formation. **Il est important de donner aux collaborateurs la possibilité d'apprendre et d'évoluer dans leur fonction.** Non seulement dans leur fonction actuelle, mais aussi dans la préparation de leur future carrière. Le job deal définit que chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un **droit individuel à la formation**. Ce droit s'élève à 4 jours en 2023 et à 5 jours à partir de 2024.

À cet égard, il est nécessaire et courageux de regarder par-dessus le mur et de rendre la formation la plus large possible. **L'attrait du secteur sera renforcé non seulement par des formations liées au secteur, mais aussi par le développement d'autres compétences.** Examinons donc ensemble comment donner forme à ce projet dans notre secteur. Nous devons aussi poursuivre les efforts déployés par le secteur pour les **groupes à risque**.

5. Mobilité

Les jeunes travailleurs s'intéressent de plus en plus au budget mobilité en tant qu'alternative à la voiture de société (pas à la place du salaire fixe) et à d'autres formes de mobilité. Le vélo est désormais lui aussi omniprésent comme moyen de transport pour effectuer le chemin du travail.

De nouvelles dispositions sectorielles s'imposent donc en matière de mobilité : prévoir une **CCT sur l'indemnité vélo**, décourager l'utilisation de la voiture et stimuler d'autres formes alternatives, proposer des abonnements flex...

Soyons innovants dans notre secteur et contribuons à la transition vers une mobilité plus durable !



6. Travail syndical

Un bon dialogue social dans nos entreprises est bénéfique pour tous, employeurs et travailleurs. **Une bonne coopération entre l'employeur et les délégués des travailleurs ne peut qu'aboutir à un résultat gagnant-gagnant.**

Il est important à cet égard que les représentants des travailleurs soient correctement formés et guidés/soutenus par leur syndicat.

De même que la formation est un must absolu pour les travailleurs, elle l'est aussi pour permettre aux délégués d'être et de rester au courant de tous les changements et d'être bien préparés pour participer à la concertation sociale dans leur entreprise.

Cela nécessite de très nombreuses ressources. Une **augmentation substantielle du fonds de formation syndical** est donc plus qu'à l'ordre du jour. Un ancrage structurel de ces moyens doit lui aussi pouvoir être discuté. Il est aussi important que les délégués puissent **communiquer avec tous les travailleurs de manière moderne** et par le biais de toutes les applications présentes dans l'entreprise.

Les candidats postulants et les travailleurs accordent de plus en plus d'importance à la **durabilité et à une gestion axée sur l'humain** (appréciation, inclusion et diversité). De nombreux (jeunes) travailleurs considèrent qu'il est important que leur employeur contribue à la société et à la planète.

7. Nous devons faire en sorte que le lieu de travail soit le reflet de la société. Diverses organisations sont par définition plus innovantes. Le secteur fait déjà beaucoup en matière de diversité et d'inclusion. Voyons également comment chaque entreprise peut élaborer une **politique de diversité** en partant de ses particularités.
8. Le secteur financier joue un rôle-clé dans la transition vers une économie durable. Jouons dès lors un rôle moteur pour **rendre nos entreprises plus durables** dans tous les aspects de la durabilité (ESG). Comment notre entreprise prend-elle soin de l'environnement et du climat, dans quelle mesure est-elle durable vis-à-vis de ses travailleurs et comment applique-t-elle les principes de bonne gouvernance ? Autant de questions devant faire l'objet d'un débat dans le cadre de la concertation sociale afin de parvenir à des dispositions concrètes.

Si nous réalisons cela ensemble, les (futurs) travailleurs **diront sans hésiter OUI** à un emploi dans le secteur bancaire. Travaillons-y ensemble !