



EXPRESSO

BANKEN:
UW SECTORAAL AKKOORD
VOOR 2009 EN 2010

EDITO



Een jaar na het uitbreken van de financiële storm stelt de BBTK in deze Expresso het sectoraal akkoord in jullie sector voor. Een akkoord dat voor de werknemers in de banken (het paritair comité 310) houvast moet bieden. In deze overeenkomst tussen werkgevers en werknemers wordt vastgelegd hoe jullie arbeids- en loonvoorwaarden er de volgende twee jaren zullen uitzien.



Dit akkoord is afgesloten voor de volledige sector. Dus alle werknemers hebben minstens recht op wat er in deze Expresso beschreven staat. Het was voor de BBTK meer dan ooit belangrijk om een sectoraal akkoord af te sluiten. Er ligt een economisch moeilijke periode voor de boeg en de banken staan in het oog van de storm. Besparingen zullen worden gezocht en dan komen ze al gauw uit bij het personeel. Dit akkoord zorgt ervoor dat de spelregels dezelfde zijn voor alle banken. Een akkoord dat een bijzondere nadruk legt op werkzekerheid en een (be-

scheiden) koopkrachtverhoging. Zodat het personeel niet nog meer het kind van de rekening wordt.

Ook een aantal andere thema's zijn aan bod gekomen, zoals tijdskrediet, brugpensioen en functieclassificaties. In deze Expresso geven we je het belangrijkste mee. Blijf je nog met vragen zitten? Stap dan gerust naar je BBTK-afgevaardigde of je BBTK-afdeling. Alvast veel leesplezier. ■



PIA DESMET

Federaal secretaris BBTK

JEAN-MICHEL CAPPOEN

Algemeen secretaris BBTK

CLAUDE ROUFOSSE

Federaal secretaris BBTK

Samen sterk

SECTORAAL AKKOORD BANKEN

NIEUWE FUNCTIECLASSIFICATIES

Het is hoog tijd dat de functieclassificaties binnen de banken worden herbekeken. De bankwereld van vandaag is zodanig geëvolueerd dat bepaalde functiebeschrijvingen compleet niet meer aan de realiteit beantwoorden. Maar het spreekt voor zich dat dit geen onschuldige oefening is. Het functieprofiel dat bij een bepaalde job hoort, bepaalt namelijk je plaats op de loonschalen (en dus je loon).

De BBTK heeft ondertussen een grote ervaring opgebouwd bij het updaten van verouderde classificaties. We weten welke addertjes er onder het gras schuilen. We beginnen bij de omschrijvingen van de be-

dienden. Nadien pakken we de functieclassificaties van de kaderleden aan. We houden jullie in elk geval op de hoogte!

BETERE INFORMATIE VOOR PERSONEEL

Het personeel van de banken heeft een woelig jaar achter de rug. Achteraf is het makkelijk praten, maar er zijn er slechts weinigen die de financiële problemen hebben zien aankomen. Dat willen we in de toekomst absoluut vermijden. In de ondernemingsraad, waar de vakbondsvertegenwoordigers de directie ontmoeten, moet de kwaliteit van de informatie die het personeel krijgt duidelijk verbeteren.

SECTORAAL AKKOORD BANKEN

PROMOTIE DANKZIJ OPLEIDING

De voorbije jaren werden er heel wat inspanningen gedaan om de werknemers uit de banken toe te laten opleidingen te volgen. De sector heeft zich ertoe verbonden om deze inspanningen op te drijven. Het moet vooral de bedoeling zijn om meer mensen te bereiken. Er bestaan verschillende vormen van opleidingen: via zelfstudie of georganiseerde seminars.

In het nieuwe sectorakkoord rond opleiding is echter expliciet opgenomen dat de vorming mag gebruikt worden om kansen op promotie te vergroten. Je opleiding is een recht. De werkgever mag je dit niet zomaar weigeren!

ONTSLAGPROCEDURE

Er alles aan doen om ontslagen te vermijden en een schadevergoeding krijgen als de werkgever zijn verplichtingen niet nakomt. Dat is de geest van de nieuwe ontslagprocedure. Die geldt voor alle werknemers van de sector aangeworven voor onbepaalde duur, behalve voor ontslag tijdens de proefperiode en wegens dringende redenen.

Als je werkgever overweegt om je te ontslaan wegens professionele of disciplinaire tekortkomingen:

- ▶ Moet hij je schriftelijk (brief, mail, fax) inlichten en je uitnodigen op een gesprek dat binnen de 8 dagen plaatsvindt. Je kan je laten bijstaan door een syndicaal afgevaardigde van de BBTK. Aarzel niet om van hun diensten gebruik te maken.
- ▶ Tijdens het gesprek moet hij je de redenen geven die hem ertoe aanzetten om je te ontslaan. Als er acties werden ondernomen om het ontslag te vermijden, moeten die worden vermeld.

Als je werkgever de procedure niet naleeft, moet hij je een forfaitaire vergoeding betalen (op voorwaarde dat je minstens één jaar anciënniteit hebt). Deze vergoeding komt bovenop de klassieke, bij wet voorziene vergoedingen. Ze hangt af van je anciënniteit: max. 10 jaar anciënniteit = 3 maanden loon. Tussen 10 en 15 jaar = 4,5 maanden. Tussen 15 en 20 jaar = 6 maanden. Tussen 20 en 25 jaar = 7,5 maanden. Meer dan 25 jaar = 9 maanden.

OUTPLACEMENT

Outplacement is bedoeld om ontslagen werknemers zo snel mogelijk naar een nieuwe baan te begeleiden. Dit wordt uitgevoerd door een extern bedrijf maar betaald door het bedrijf dat ontslaat. In jouw sector wordt outplacement automatisch aangeboden en naar meer mensen uitgebreid. Ziehier de voorwaarden:

- ▶ 45 jaar oud zijn en minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben binnen het bedrijf.
- ▶ minder dan 45 jaar oud zijn en minstens 12 jaar anciënniteit hebben binnen het bedrijf.
- ▶ werkzaam zijn in een bedrijf in herstructurering.

Dit geldt niet ingeval van dringende redenen, brugpensioen, pensioen of als het bedrijf beschikt over minstens even interessante maatregelen (een intern systeem dat dezelfde kwaliteit biedt, bijvoorbeeld een jobcenter).

DIVERSITEIT

Een werkgroep evalueert regelmatig de uitvoering van het Charter inzake de diversiteit in de banksector en buigt zich over de praktijken en beleidsmaatregelen op het vlak van diversiteit en gelijke behandeling (onder meer tussen mannen en vrouwen, met betrekking tot lonen en loopbaankansen).

Er zal ook een pilootproject worden opgestart voor migrantenwerknemers met een hoog opleidingsniveau. Dit zal gefinancierd worden door het sectoraal Paritair Fonds.

BRUGPENSIOEN

Het wat rustiger aan doen zonder er (teveel) bij te verliezen? Dat kan vanaf 58 jaar, met een aanvullende vergoeding gelijk aan 95% van het verschil tussen je loon en je werkloosheidsuitkering. Geldig tot 30 juni 2011. Opgelet, deze vergoeding is geplafonneerd!

TIJDSKREDIET

Voortaan kunnen méér werknemers in je sector hun loopbaan onderbreken of minder werken (halftijds of 4/5^{de} tijds). De maximumgrens van het aantal werknemers van een bedrijf die tegelijk tijdskrediet kunnen ne-

Geïnteresseerd in vorming?
Kijk gauw op
www.elanplus.be
of je geen opleiding
vindt die je zou willen volgen.

Meer info over
outplacement en
brugpensioen
op www.bbtk.org

SECTORAAL AKKOORD BANKEN

Meer info over
tijdskrediet en
ecocheques
op www.bbtb.org

men, werd opgetrokken tot 6%. En 50-plus-
sers worden hier niet bijgerekend.

Wanneer je collega's in tijdskrediet gaan,
komen hun taken op jouw schouders terecht.
De overeenkomst voorziet dat het risico op
werkoverlast moet worden onderzocht en
dat er maatregelen moeten worden getroffen.
Het CPBW en de afgevaardigden kunnen
tussenkomen.

Na je tijdskrediet moet de werkgever ervoor
zorgen dat je vlot naar je oorspronkelijke of
een gelijkaardige functie kan terugkeren.

Geldig tot 30 juni 2011.

ECO-CHEQUES

Het interprofessioneel akkoord zal volledig
worden toegepast. Je krijgt dus twee keer
ecocheques om milieuvriendelijke producten
en diensten aan te kopen:

- ▶ € 125 uiterlijk op 31/12/2009
- ▶ € 250 uiterlijk op 30/06/2010

Heb je het voorbije jaar deeltijds gewerkt,
tijdskrediet genomen of ben je pas aange-
worven? Dan krijg je cheques in verhouding
tot je prestaties.

Elke bank mag vrij kiezen om de ecoche-
ques om te zetten in een ander gelijkwaar-
dig voordeel. Daartoe moet er vóór 15 de-

ember 2009 een akkoord worden gesloten
om de ecocheques van 2009 te vervangen
en vóór 15 maart 2010 wat de ecocheques
van 2010 betreft.

VERPLAATSINGSKOSTEN

Verplaatsingen per openbaar vervoer worden
verder gepromoot. Als je voor je woon-werk-
verkeer een jaarabonnement neemt, dan
betaalt je werkgever je 100% terug. Voor een
maandabonnement krijg je 70% terugbetaald.
Voor het privévervoer 54%. En iets meer als
je een gedeelte van het traject met een ge-
meenschappelijk vervoermiddel aflegt. ■



Vanaf 1 januari 2010 worden
de coëfficiënten van de bereke-
ning aangepast, als gevolg van
de gewijzigde NMBS-tabellen. De
tussenkomen blijven ongewij-
zigd ten opzichte van 2009.

SAMEN STERK www.bbtb.org

NOVEMBER 2009 - V. U.: JEAN-MICHEL CAPPOEN, PIA DESMET, CLAUDE ROUFOSSE - HOOGSTRAAT 42 - 1000 BRUSSEL

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

**AALST - DENDERMONDE
RONSE - OUDENAARDE**
Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN
Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE
Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL HALLE VILVOORDE
Roupplein 3 • 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Edingssteenweg 16 • 1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{ste} verdieping)
1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-ftgb.be

GENT
Ons Huis - Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN
Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

KORTRIJK
Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN
Maria-Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG
Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtbhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN
H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE-ROESELARE-IEPER
J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND
Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be