



BBTK

PC341

*bemiddeling in bank-
en beleggingsdiensten*

Wegwijs in je rechten?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

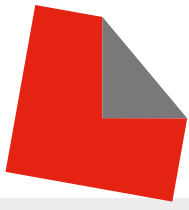
Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTK hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTK-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Meer weten? Stap naar de vakbondsafgevaardigde in je bedrijf, je gewestelijke BBTK-afdeling of surf naar www.bbtck.org



BBTK

PC 341 Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

Je Rechten in 11 punten

De BBTK is een van de belangrijkste beroepscentrales van het ABVV

Verschillende sectoren zijn vertegenwoordigd: Handel, Financiën (banken, openbare kredietinstellingen en verzekeringen), Industrie, Social Profit (gezondheidszorgen, opvoeding, cultuur, enz.) en Diverse Diensten.

U kan als lid in maar liefst 21 afdelingen terecht voor een aantal diensten zoals regionale zitdagen, juridisch advies, enz. Op onze website www.bbtk.org kan u makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.

Lid van de vakbond?

Je krijgt een deel terug.

Het nieuw paritair comité 341, bevoegd voor bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten, voorziet een syndicale premie van € 35 voor zijn werknemers. De uitbetalingsperiode loopt van 15/09 tot 15/11. Aan welke voorwaarden moet je voldoen om die premie te krijgen? Wat zijn de modaliteiten? Voor meer info neem je best zo snel mogelijk contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling!

Nog geen lid van de vakbond? Maak er gauw werk van!

Neem contact op met je afdeling voor meer informatie

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43 - 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

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be
Meiboom 4 - 1500 Halle
T +32 2 356 06 76 - admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 - 1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.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.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

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

OOSTENDE

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

Lid worden van de BBTK

Heel simpel: het volstaat onderstaand formulier in te vullen en terug te bezorgen aan jouw BBTK-afgevaardigde of in één van onze regionale kantoren (zie adressen hierboven). Je kan ook op onze website www.bbtk.org lid worden. **Je moet verplicht de velden met sterretje invullen.**

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam en voornaam *

Geslacht * Man Vrouw

Taal * NL FR Andere:

Nationaliteit

Adres *

Telefoon/GSM

E-mail *

BEROEPSGEGEVENS

Statuut * Voltijds werk Deeltijds werk Werkzoekende Student Andere:

Onderneming

Sector/Paritair Comité

BBTK *

Kies je afdeling U kan vrij kiezen bij welke afdeling u zich aansluit. Dit kan zowel de afdeling zijn op de plaats waar u werkt, als de plaats waar u woont.

Aalst (ADRO) Antwerpen Brussel (BHV) Brugge Gent Kempen

Kortrijk Leuven Limburg Mechelen Oostende (ORI) Waasland



BBTK

PC 341 Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

Je Rechten in 11 punten

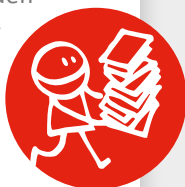
Je paritaire comité

Aan de slag in een zelfstandig bank- of beleggingskantoor? Dan val jij onder de loonsvoorwaarden van een specifiek paritair comité, namelijk het PC 341.

Het is een sector in volle beweging. Een kwart van de bankkantoren is verdwenen in 10 jaar tussen 2005 en 2015. Rekening houdend met de 4 grote Belgische banken, komen we tot een vermindering van 910 agentschappen in tien jaar. Heel wat grote banken zijn ook bezig (of plannen) om agentschappen te verzelfstandigen. Het toont het belang aan van een paritair comité waar specifiek over de situatie van de werknemers in deze kantoren kan worden onderhandeld.

Op 23 juni 2015 werd daarom dit nieuw paritair comité gecreëerd: het PC 341 bevoegd **voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten**. Dit betreft de werknemers aan de slag in onafhankelijke bankbemiddeling en die aan PC 218 en nog recenter aan PC 200 behoorden.

Vandaag gelden de regels van het PC 200 voor de werknemers echter niet langer. Er werden in totaal al 19 akkoorden gesloten tussen de werkgevers en vakbonden in het PC 341, in de vorm van een 'collectieve arbeidsovereenkomst'. Zo'n cao geldt voor alle werknemers in de bank- en bemiddelingsdiensten. Je eigen werkgever kan enkel betere voorwaarden bieden, maar nooit slechtere. Wat je reeds had, behoud je!



Funcieclassificatie

Alle functies worden ondergebracht in **7 categorieën**. Alle functies worden beschreven en getoetst op basis van volgende **5 criteria**: kennis, autonomie, communicatie, verantwoordelijkheid, leidinggeven.

Binnen de sector van de bankbemiddeling werden **6 algemene functies** beschreven met name: medewerker Front Office, commercieel adviseur, product specialist, vestiging manager, medewerker onderhoud, medewerker administratie.

De werkgever is ertoe gehouden op gepaste wijze de betrokken werknemers van de inhoud van de sectorale classificatie op de hoogte te brengen. **Elke functie dient ingeschaald te worden op basis van de concrete functie-inhoud** in de onderneming door deze te vergelijken met de functie-inhoud van de referentiefunctie en door gebruik van de functieniveaumatrix. Functie-inhouden moeten vergeleken worden en NIET enkel de functietitels. Het gaat dus om wat je doet, niet om de titel die men je geeft.

De werkgever deelt aan elke werknemer individueel schriftelijk (per brief of email) mee in welke klasse zijn/haar bedrijfsfunctie is ingedeeld en eventueel met welke referentiefunctie deze bedrijfsfunctie is vergeleken vanaf de zes maanden na de ondertekening van de sectorale cao.

De functie van de werknemer en de klasse van zijn functie wordt vermeld op zijn individuele rekening en eventueel op zijn maandelijkse loonbrief.

Elke werknemer moet inzage hebben in de gevolgde indelingsprocedure en moet ingelicht worden over de mogelijkheid tot beroep tegen de indeling.

Dat is niet zonder belang: het bepaalt je loon. Als je hierover met vragen zit loont het dus de moeite naar je BBTK-afdeling te stappen.

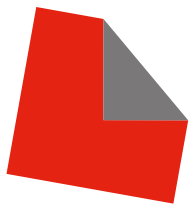
Loon

Het sectoraal minimumbarema van de zelfstandige bankbemiddeling is opgebouwd in **7 loonklassen**. Elke loonklasse telt **46 ervaringsjaren**. Dit ervaringsbarema bepaalt de **minimumlonen** in elke categorie volgens de ervaring die de werknemer heeft.

Ook de lonen uit het PC 341 volgen het indexcijfer van de consumptieprijzen. Ze worden elk jaar op 1 januari herzien. Dat gaat over de barema's, maar ook over eventuele hogere lonen.

Als er een barema bestaat in je bedrijf, dan mag het nooit lager zijn dan de sectorale barema's.





BBTK

PC 341 Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

Je Rechten in 11 punten

Jaarlijkse gratificatie

Er is wel degelijk een recht op een jaarlijkse premie. Die is **gelijk aan het maandloon**. Ze wordt betaald aan de werknemers met een anciënniteit van tenminste **zes maanden** op het ogenblik van de betaling van de premie.



Het bedrag van de premie mag worden herleid in verhouding met de afwezigheden in de loop van het jaar. Uitzonderingen zijn afwezigheden die te maken hebben met de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, (vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof,) beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval.

Werknemers die om dwingende reden door de werkgever worden ontslagen verliezen hun recht op de premie.

Al de anderen behouden het recht, ook de 'normaal' ontslagen werknemers, de gepensioneerden, de bruggepensioneerden, de gerechtigden van een brugrustpensioen en de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht is beëindigd. Ook zij moeten een anciënniteit hebben van zes maanden.

Werknemers die zelf ontslag hebben genomen met een anciënniteit in het bedrijf van minstens 5 jaar hebben recht op de premie in verhouding tot de prestaties van het lopende werkjaar.

De eindejaarspremie zal eveneens in verhouding worden uitbetaald aan de werknemers die werden aangeworven binnen het kader van een contract voor bepaalde duur (of voor een duidelijk omschreven werk) van minstens zes maand en die de onderneming verlaten vóór de betaling van de premie. Laat dat recht dus niet liggen, of wijs er je (tijdelijke) collega's op!

Vervoerskosten

Vanaf een 2 km afstand tussen de gewone verblijfplaats en het werkadres krijgen de werknemers die het **openbaar vervoer** gebruiken het abonnement terugbetaald. De terugbetaling van het jaarabonnement gebeurt op basis van het tarief van de betrokken vervoersonderneming, maximaal in 2e klasse.

Bij gebruik van een eigen vervoermiddel hebben de werknemers recht op een tussenkomst voor een overeenstemmend aantal kilometer, volgens de tariefregeling gebaseerd op de treinkaart gelijkgesteld aan het sociaal abonnement, waarop volgende coëfficiënt wordt toegepast:

- x 0,93 indien de werknemer kan aantonen dat minstens een gedeelte van het traject van het woon-werkverkeer wordt afgelegd met een gemeenschappelijk vervoermiddel;
- x 0,72 in de andere gevallen.

De werknemer die deels of geheel een fiets als vervoermiddel kiest, zal een tussenkomst kunnen genieten ten belope van het maximale belastingvrije bedrag per kilometer (€ 0,23 per kilometer in 2017). Deze tussenkomst zal automatisch mee stijgen als dit bedrag toeneemt.



Ecocheques

Aan elke voltijds tewerkgestelde bediende worden jaarlijks ecocheques toegekend ter waarde van **€250**. Hoeveel ecocheques je krijgt hangt af van hoeveel je hebt gewerkt tussen juni van het voorgaande jaar en mei van het jaar van de toekenning (de 'referteperiode').

Aan elke deeltijds tewerkgestelde werknemer (met een volledige referteperiode) worden ecocheques toegekend ter waarde van:

Wekelijkse arbeidsduur	Waarde
Vanaf 4/5 van een voltijdse betrekking	€ 250
Vanaf 3/5 van een voltijdse betrekking	€ 200
Vanaf 1/2 van een voltijdse betrekking	€ 150
Minder van 1/2 van een voltijdse betrekking	€ 100

De **betaling** van deze ecocheques vindt plaats één keer per jaar in **de loop van de maand juni**.



BBTK

PC 341 Bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

Je Rechten in 11 punten



Arbeidsduur

In het PC 341 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur maximaal **37u30 op jaarbasis vanaf 1 januari 2017**. Dat is dus minder dan in het PC 200.

De arbeidsduurvermindering tussen de vorige basis (38u/week in PC 200) en het PC 341 wordt toegepast in twee stappen.

In **2016** werkte je effectief 37u45/week. Toch kon de werkgever je opdragen 38u. per week te werken, mits de toekenning van 1,5 adv-dagen (arbeidsduurvermindering, als vakantie op te nemen).

In **2017** daalt de arbeidsduur naar 37u30/week. Opnieuw blijft het mogelijk dat je 38 uren presteert, maar dan heb je recht op 3 dagen arbeidsduurvermindering, vrij op te nemen.

Deze arbeidsduurvermindering naar 37u30/week moet gebeuren in volle of halve dagen (en niet in minuten per dag). Je krijgt die dus in dagen die je kan toevoegen aan je verlof ('arbeidsduurverminderingdagen'). In 2016 ging het om 1,5 dagen, vanaf 2017 krijg je er zo 3 dagen bij. Bestaande gunstiger regelingen blijven bestaan.

Uurrooster

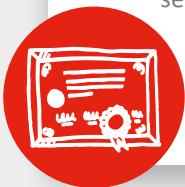
Het einde van de werkdag wordt vastgelegd om **19u en dit maximum 2 dagen per week**.

Het werk **op zaterdag** mag uitgevoerd worden van **8u30 tot 12u45** met een maximum van 4 uren per dag.

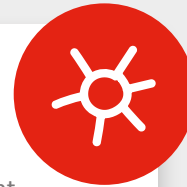


Recht op opleiding

Zoals voor tal van sectoren zullen ook de werknemers van de zelfstandige bankkantoren kunnen rekenen op een aanbod sectorgebonden opleidingen. Er bestaat een sectorfonds, SOFUBA, die de vormingen en de ouplacement sectoraal organiseert. Meer info op www.sofuba.be



Verlof- en vakantierechten



Elke werknemer van de privé sector heeft recht op **20 vakantiedagen**. Voor deze niet-gepresteerde dagen krijgt hij zijn salaris en een **dubbel vakantie-geld**.

Per vijf jaar ononderbroken **anciënniteit** krijg je een **extra verlofdag** toegekend, dus op 5, 10, 15 en 20 jaar. Met een maximum van 4 dagen per jaar.

Het PC 341 voorziet, zoals de banksector, dagen van banksluiting (bank Holiday) en een dag communautair verlof.

Zo wordt de regionale verlofdag voor de werknemers tewerkgesteld in het Nederlandstalig landsgedeelte vastgesteld op 11 juli en voor de werknemers tewerkgesteld in het Franstalig landsgedeelte op 27 september. De werknemers tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen hun regionale verlofdag kiezen tussen 11 juli of 27 september, in overleg met hun werkgever.

De werknemer heeft eveneens recht op dagen van **klein verlet** met handhaving van het loon, ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen of om bepaalde burgerlijke verplichtingen na te komen. **PC 341 voorziet 1 dag van aanvullend verlof voor het huwelijk van de werknemer, zoals in de sector van de banken.**

Tijdskrediet

Het PC voorziet tot de toegang tot het recht op uitkeringen in het kader van een tijdskrediet vanaf **55 jaar voor een landingsbaan**, lange loopbaan, zwaar beroep of een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Het PC voorziet ook het recht op **24 maanden** voltijds of halftijds tijdskrediet met motief. Voor de werknemers die minstens **5 jaar anciënniteit in het bedrijf** hebben bedraagt dit recht **36 maanden**, voltijds of halftijds tijdskrediet met motief.



Overzicht van de financiële sector

De financiële sector omvat bankbedrijven, maar ook verzekeringsmaatschappijen, makelaars, beursvennootschappen en notarisbedienden. In januari 2015 waren 125.000 werknemers tewerkgesteld in de financiële sector die bestaat uit volgende paritair comités:

- PC 306: het verzekeringswezen
- PC 307: de makelarij- en verzekerings-agentschappen
- PC 308: de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
- PC 309: de beursagentschappen
- PC 310: de banken (kredietinstellingen)
- PC 325: de openbare kredietinstellingen
- PC 216: de notarisbedienden
- PC 341: bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

De sector kent twee specifieke kenmerken. Enerzijds, de sterke vervrouwelijking van de sector, aangezien bijna de helft van de werknemers vrouwen zijn. Anderzijds is er ook de toename van het aantal kaderleden.

Sinds 01/04/2011 en naar aanleiding van de bankencrisis in 2008, wordt de controle over de Belgische financiële sector gezamenlijk uitgevoerd door de Nationale Bank (BNB) en de FSMA, de autoriteit voor de financiële diensten en markten.



Transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector

We zijn getuige van een transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector naar aanleiding van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. De klant is nu in staat om het werk zelf uit te voeren (self banking). Anderzijds ontstaat een nieuwe werkindeling in beroepen FRONT/BACK/LABO. De FRONT-beroepen worden gekenmerkt door het belangrijke relationele aspect en/of het werk kan niet volledig overgenomen worden door robots. De BACK-beroepen worden gekenmerkt door een just-in-time productiesysteem met een sterke technologische stroomlijning.

Het zijn de interne diensten- en beheersfuncties. Tot slot worden de LABO-functies gekenmerkt door onderzoek en ontwikkeling en het werk met projecten zonder regulering van de arbeidstijd en -ruimte. De financiële beroepen evolueren mee met de LABO-profielen die aan invloed winnen en die hogere kaderleden betreffen. De financiële sector verandert en de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie doen stress op het werk nog toenemen. Voor de vakorganisaties is het behoud van kwaliteitsvolle tewerkstelling een grote uitdaging in de financiële sector.



Evolutie van het loonpakket

We zijn getuige van een diepgaande transformatie van onze maatschappij als gevolg van de digitale revolutie en de BBTK moet de toekomst voorbereiden en oplossingen zoeken voor de grote uitdagingen voor de werkgelegenheid van morgen. In de bedrijven stellen we elke dag vast dat de minder gekwalificeerde banen (BACK) verdwijnen ten gunste van banen die hoge en gespecialiseerde competenties (LABO) vereisen met aantrekkelijke lonen om zo talenten te lokken. Daardoor vergroot de loonkloof tussen de minder gekwalificeerde bedienden met een sterke neerwaartse druk vanwege de werkgevers en dit ten opzichte van het personeel dat ingewikkelde onderzoeksfuncties uitoefent van het LABO-type.

Deze loon- en baremaproblematiek vereist onze volledige aandacht aangezien we vaststellen dat de werkgevers in dit opzicht vastberaden zijn om nog meer flexibiliteit op te eisen. De huidige regering wil deze problematiek trouwens aanpakken door de baremastructuren opnieuw ter discussie te stellen.

De visie van de BBTK ten opzichte van de evolutie van het loonpakket ?

De BBTK pleit voor een behoud van collectieve systemen met een syndicale omkadering bij de keuze van de criteria en hun objectiviteit via bedrijfsovereenkomsten. We zijn ons er echter van bewust dat de individuele criteria belangrijker worden in deze nieuwe systemen van flexibele verloning. Door de uitbreiding van de individuele criteria zou het bovendien niet gunstig zijn om de directies hierover zonder enige vakbondscontrole alleen te laten beslissen en de baan vrij te maken voor subjectiviteit met lonen naar keuze. Collectieve begeleiding blijft de beste manier om een zekere objectiviteit te verzekeren ten opzichte van de helemaal vrije beslissing van de directies.

Regelgeving MiFID en toezicht FSMA

De nieuwe MiFID-regelgeving en de nieuwe gedragsregels in financiële materies veronderstellen dat de financiële bedrijven en de werknemers van de sector een zorgplicht moeten naleven. Ondernemingen die complexe financiële instrumenten aanbieden moeten hun cliënten vooraf bevragen over de kennis en ervaring die ze hebben met betrekking tot de voorgenomen transacties. Om aan de zorgplicht te kunnen voldoen, is het belangrijk dat de werknemers van de commerciële netten de belangrijkste kenmerken en de risico's kennen van de producten die zij aanbieden.

De BBTK over deze gevolgen voor het personeel van de MiFID-regels ?

De BBTK behoudt de druk op de betrokken werkgeversfederaties om hen eraan te herinneren dat de ondernemingen de plicht hebben om alles in het werk te stellen opdat hun personeel een optimale opleiding omtrent de MiFID-regels zou krijgen.

De BBTK stelt evenwel ook dat de MiFID-regels en de gewenste naleving ervan gekoppeld moeten worden aan de doelstellingen inzake verkoop van bankproducten die van het personeel geëist worden. Deze doelstellingen hebben immers een alsmaar grotere invloed op de variabele elementen van het loon en dus op de koopkracht van de werknemers. Het weze dus duidelijk dat de naleving van de MiFID-regels ook in grote mate afhangt van de commerciële visie van het management van de financiële instellingen.