

# Vous travaillez dans la CP310 (banques)? Nous avons conclu un accord sectoriel

## 1. Pouvoir d'achat

Les négociations sectorielles ont permis d'aboutir à un cadre pour les négociations en entreprise. Cette négociation ne doit plus être menée dans les entreprises qui, avant la signature de l'accord sectoriel, avaient déjà conclu un accord salarial conforme aux dispositions de l'AIP pour la période 2017- 2018. Dans le cas où un accord ne serait pas trouvé, le secteur a également prévu des modalités supplétives.

Les banques octroieront aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, **deux avantages en net :**

- **150 EUR au plus tard 1<sup>er</sup> décembre 2017**
- **150 EUR au plus tard le 1er juillet 2018**

Ces montants peuvent être variables selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité. L'augmentation peut se faire soit par une augmentation de la valeur faciale des titres repas, soit par l'octroi d'éco chèques ou par l'octroi d'un avantage net équivalent.

A défaut de l'octroi de l'avantage net de deux fois 150 EUR précité, les banques octroieront pour la période 2017-2018 aux travailleurs à temps plein qui, à la date du paiement, sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée, une prime de 225 EUR brut, ou variable selon des catégories déterminées au niveau de l'entreprise mais en moyenne équivalent au montant précité au plus tard le 1er décembre 2017 et une seconde prime de 225 EUR brut, selon les mêmes principes, au plus tard le 1er juillet 2018.

Tant les montants en Net que les montants des modalités supplétives sont proratisé pour les travailleurs qui ont des prestations incomplètes au cours des 12 mois qui précèdent le paiement.

**Plus d'infos concernant l'application de cet accord dans votre entreprise ?  
Contactez vos délégué(e)s CGSLB !**

**Votre Liberté**  
**Votre Voix**



## 2. Formation

- Prolongation des efforts de formation convenus dans le secteur
- Droit individuel à la formation de 2 jours par an en moyenne sur une période de maximum 2 ans pour chaque travailleur qui a perdu sa fonction au sein de l'entreprise ou qui a reçu une confirmation individuelle écrite qu'il va effectivement perdre sa fonction.
- Prolongation de l'effort de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque pour 2017 et 2018.
- CCT pour la formation syndicale

## 3. RCC Longue carrière (Prépension)

Nous avons signé en commission paritaire 310 une convention prolongeant le système de chômage avec complément d'entreprise (prépension) pour les longues carrières.

	Age	Carrière	Durée de validité	
			début	fin
RCC longue carrière	58	40	1/01/2017	31/12/2017
	59	40	1/01/2018	31/12/2018

## 4. Crédit-temps

### a. Crédit-temps avec motif

Comme le montre le tableau ci-dessous, la durée de tous les crédit-temps avec motifs liés à des soins est uniformisée et passe à 51 mois. Seul le motif "formation" reste fixé à 36 mois.

Motif	Durée
Enfants jusqu'à 8 ans	51 mois
Assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (à l'exclusion d'un enfant mineur gravement malade, voir ci-dessous)	51 mois
Soins palliatifs	51 mois
Enfant handicapé jusqu'à 21 ans	51 mois

**Votre Liberté**  
**Votre Voix**



Assistance médicale à son enfant mineur gravement malade ou faisant partie du ménage	51 mois
Formation	36 mois

### b. Crédit-temps fin de carrière

Pour le crédit temps fin de carrière avec allocations Onem, il faut cumuler les deux conditions suivantes : un âge de minimum 55 ans et une carrière de 35 ans ou un âge de minimum 60 ans et une carrière de 25 ans. L'allocation Onem pour le crédit-temps fin de carrière est maintenue à partir de l'âge de 55 ans en 2017 et 2018 car une CCT "d'adhésion" a été signée en commission paritaire 310.

### c. Dérogation seuil

La dérogation à 6% du seuil du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service est prolongée jusqu'au 30/06/2019.

*Pour plus d'informations concernant les formes de crédits-temps ou les allocations, consultez notre site web <http://www.cgsלב.be/fr/credit-temps>*

## 5. Groupes de travail

- **Du travail durable et viable** : Afin de soutenir plus concrètement les entreprises dans leur politique de prévention et de gestion de la charge de travail et du stress, un groupe de travail paritaire sera constitué en septembre 2017. Celui-ci sera chargé d'inventorier les politiques et mesures existantes dans le secteur et de rédiger sur cette base, pour juin 2018, un guide sectoriel « Plan d'actions : best practices ».
- **Travail maniable et faisable** : Les partenaires sociaux constitueront un groupe de travail paritaire, chargé de réfléchir à un cadre sectoriel d'organisation du travail moderne et dynamique permettant aux entreprises de répondre individuellement et collectivement aux changements et défis du secteur.
- **Classification de fonction** : Un groupe de travail paritaire sera chargé de moderniser la CCT du 23 septembre 1976 relative aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre et ce moyennant la même clause de neutralité budgétaire.

**Votre Liberté**  
**Votre Voix**

