

## **Sectorakkoord in de banksector - PC 310**

Het had heel wat voeten in de aarde, maar eindelijk is er ook voor de banken een nieuw sectorakkoord met daarin afspraken rond koopkracht, vorming, de balans werk – privé, landingsbanen, enz ...

De werkgevers van de banken waren opnieuw hardleers wat betreft de invulling van de koopkracht voor hun werknemers. Dit is niet nieuw. Zij verwijzen telkens naar de uitdagingen rond digitalisering, de lage rente en dus de noodzaak om te waken over hun kostenefficiëntie.

Nochtans mogen de werkgevers fier zijn op hun duizenden werknemers, die tijdens de ganse Covid crisis, vaak in heel moeilijke omstandigheden, het vele werk bleven doen en alles op alles gezet hebben om de klanten te helpen. Dit leidde tot hele mooie resultaten in de verschillende banken.

Toch vertalen deze mooie resultaten zich niet in een serieuze koopkrachtverhoging die de werkgevers op sectorvlak aan hun werknemers willen geven. Spijtig! Als vakbonden vinden wij dit andermaal een gemiste kans.

Wij zullen daarom alles op alles zetten om in de ondernemingen (in vele is dat zelfs al het geval) betere akkoorden af te sluiten.

**Wat betekent dit akkoord nu voor jou?**

### **KOOPKRACHT**

Na moeilijke discussies werd het volgend akkoord bereikt:

- Verhoging van de sectorbarema's bedienden cat. 1 en 2 met 0,4%
- Toekenning van een niet recurrente netto premie van minimum 250 euro (pro rata tewerkstellingspercentage)

### **LANDINGSBANEN**

Gezien de razendsnelle transformatie van de sector en de vele functies die daarbij verdwijnen; de toenemende prestatiedruk op het personeel en daaruit voortvloeiende werkdruk en stress; kijken veel werknemers uit naar landingsbanen om de laatste rechte lijn van hun loopbaan draaglijk te maken.

Dankzij het sectorakkoord kunnen de werknemers die minstens 55 jaar zijn en een loopbaan van 35 jaar hebben met onmiddellijke ingang en uiterlijk op 30/06/2023 instappen in een landingsbaan 80% of 50% met een uitkering van de RVA.

## **VORMING**

Het minimum aantal dagen opleiding voor alle werknemers van de banken werd verhoogd tot gemiddeld 5 dagen per jaar. Ondanks het aandringen zijn we er niet in geslaagd om dit recht toe te kennen aan elk individu. Het wordt collectief berekend op basis van het aantal VTE dat tewerkgesteld is in iedere bank.

Op het niveau van de sector zal er opnieuw een opleidingsaanbod zijn via Elan+. Hierbij zullen nieuwe vormen bv. inzake hybride werken worden toegevoegd.

## **SECTORALE AFSPRAKEN OVER DECONNECTIE, TELEWERK EN HET GEBRUIK VAN DIGITALE COMMUNICATIEKANALEN**

Wij wilden sectorale afspraken maken rond bovenstaande thema's zodat er in alle banken een minimumkader bestaat over:

- Telewerk: wie, hoeveel dagen, met welke vergoeding en welk materiaal, ....
- Deconnectie: nu er steeds meer van thuis gewerkt wordt, is het recht om niet beschikbaar te zijn steeds belangrijker. Rusttijden moeten gerespecteerd worden om de scheiding werk-privé te kunnen garanderen.
- Digitale communicatiekanalen: welke communicatiemiddelen mogen de vakbonden gebruiken in de onderneming om het personeel aan te schrijven. Een topic dat belangrijker is geworden nu steeds meer medewerkers van thuis werken.

In het sectorakkoord wordt het maken van afspraken aangemoedigd, maar gebeurt dit niet op het niveau van de sector. De werkgevers verwijzen hiervoor naar het sociaal overleg in elke bank.

Op aandringen van de vakbonden zal er wel een werkgroep worden opgericht op sectorvlak om dit verder te onderzoeken. Dit zou moeten resulteren in concrete sectorale richtlijnen en een oplistings van best practices op sectorniveau tegen eind 2022.