



Après avoir longuement insisté, la direction a finalement fait une proposition autour de la prime de pouvoir d'achat. Une proposition qui nous laisse pantois, nous les représentants des travailleurs.

La direction est disposée à accorder une prime de pouvoir d'achat nette unique de 750 euros et à augmenter de manière récurrente les éco-chèques à 250 euros (+50 euros) sur une base annuelle.

Voilà pour les bonnes nouvelles.

Car cette proposition, par laquelle elle veut remercier les travailleurs pour les résultats exceptionnels de 2022, ne se fait pas sans contrepartie.

En échange, les syndicats doivent accepter :

- Une adaptation de la répartition du budget salarial pour la progression annuelle des salaires en 2024 :
Notre convention collective prévoit actuellement que chaque collaborateur bénéficie d'une progression salariale annuelle automatique. Plus vous êtes haut dans la bande, plus cette progression automatique est faible. Il existe également un budget pour l'octroi d'une augmentation salariale discrétionnaire.

Pour 2024, la direction souhaite n'offrir qu'une progression salariale mathématique aux collègues qui se situent en dessous du midpoint. Elle limiterait également ce montant à 37,5 euros pour tous les collaborateurs situés dans la zone 1 (quelle que soit la bande) et à 30 euros pour tous les collaborateurs situés dans la zone 2. Les collègues situés au-dessus du midpoint ne recevraient pas de progression salariale mathématique.

Le budget restant serait utilisé de manière totalement discrétionnaire et donc réparti de manière arbitraire entre les collègues.

(*) Pour vous donner une idée de l'impact de cette proposition, vous trouverez ci-dessous les montants alloués en 2023

- Une adaptation de la politique en matière de repas :
La convention collective prévoit actuellement que les collaborateurs de la Tour Rogier peuvent bénéficier d'un repas au restaurant d'entreprise (composé d'un potage, d'un plat principal et d'un dessert) pour 6,91 euros. La direction souhaite obtenir un accord des syndicats pour laisser tomber ce prix maximum.

Les représentants des travailleurs s'indignent qu'avec de tels bénéfices, l'employeur ne veuille pas valoriser les travailleurs pour leur contribution, sans exiger de contrepartie. Nous ne voulons pas entrer dans une négociation où les travailleurs devraient donner une contrepartie pour obtenir cette prime unique de pouvoir d'achat.

Les syndicats de Belfius ne veulent donc pas entamer un marchandage à ce sujet, vous ne le méritez pas! La semaine prochaine, nous passerons donc à l'action et nous comptons sur votre soutien.

Êtes-vous aussi indignés que nous par les contreparties demandées par la direction ?

Ou êtes-vous d'accord avec ces propositions ?

Faites-le nous savoir

acv.puls@belfius.be

bbtk-setca@belfius.be

cnegnc@belfius.be

aclvb-cgslb@belfius.be

MATHEMATISCHE LOONPROGRESSIE - PROGRESSION SALARIALE MATHÉMATIQUE									
	Verhoudings- getal / Ratio	BEDIENDEN / EMPLOYÉS			KADERLEDEN / CADRES				
		C/R	Band B Bande B	Band A Bande A	C/R	Band 1 Bande 1	Band 2 Bande 2	Band 3 Bande 3	Band 4 Bande 4
Boven max	0	vanaf / à pd 140	0,00	0,00	vanaf / à pd 130	0,00	0,00	0,00	0,00
zone 4	1	115 tot / à 140	9,87	11,35	115 tot / à 130	8,77	10,08	11,59	13,33
zone 3	2	100 tot / à 115	19,73	22,69	100 tot / à 115	17,54	20,16	23,18	26,66
zone 2	4	85 tot / à 100	39,46	45,39	85 tot / à 100	35,07	40,32	46,36	53,32
zone 1	5	70 tot / à 85	49,33	56,73	70 tot / à 85	43,84	50,40	57,95	66,55
Onder min	5	<70%	49,33	56,73	<70%	43,84	50,40	57,95	66,55

/1,15

* 1,15

