

Projet AFB :

La cohérence du vide



Le projet AFB de nouvelle Convention Collective comporte quelques dizaines de pages que l'AFB présente comme un ensemble de garanties communes pour la branche qui devrait permettre un développement de la négociation d'entreprise dans chacune des banques. L'AFB met en avant la partie portant sur les avantages sociaux en faisant des comparaisons avec les autres branches professionnelles pour conclure au caractère avantageux de son projet.

Derrière cette présentation destinée à vendre son produit, il y a une cohérence qui détruit les garanties de la convention dénoncée et qui les remplace par du vide.

La convention collective encore en vigueur contient essentiellement trois grands chapitres de garanties :

- ▷ *système salarial*
- ▷ *emploi, discipline, licenciements*
- ▷ *avantages sociaux.*

Le projet AFB en matière salariale aboutit à individualiser totalement le salaire. L'impact des mesures de branche et de la classification sera nul sur le salaire réel de chacun. Les références de branche disparaissant, la seule possibilité d'augmentation de salaire sera individuelle. Aucun recours n'est possible, les instances ad-hoc dis-

paraissent elles-aussi et de toutes façons elles n'auraient rien pour discuter.

Le volet emploi n'est pas mieux traité. La multiplication des formes de contrats précaires s'accompagne de la précarisation des contrats à durée indéterminée. L'arsenal disciplinaire est alourdi avec l'extension des motifs de licenciement, en matière de déontologie ou de refus de mutation par exemple. Les voies de recours sont réduites à leur plus simple expression avec la suppression des principales prérogatives des conseils de discipline qui disparaissent comme les commissions paritaires. Dans le domaine des licenciements économiques où la jurisprudence a rattrapé la convention collective dénoncée, le principal verrou, le coût des licenciements, saute au travers de la réduction des indemnités.

Les avantages sociaux ne résistent pas aux coupes claires. Tout y passe, des congés maladies aux congés maternité en passant par les congés spéciaux ou pour soigner les enfants malades. L'AFB en est réduite dans ses feuilles de propagande à comparer ce qui subsiste dans son projet à d'autres branches professionnelles plus mal loties.

En définitive, l'AFB fait le vide dans la convention collective. Derrière les phrases creuses, la critique des "rigidités", de l'archaïsme, ou derrière l'habillage sémantique du principe de "subsidiarité", la cohérence du projet patronal apparaît pour ce qu'elle est et rien d'autre : **liquider le dernier obstacle aux restructura-**

Salaires

Classification

Le projet AFB supprime la plupart des garanties collectives en la matière au niveau de la branche, ou les réduit dans des proportions très importantes.

Le point bancaire est supprimé. Celui-ci est un élément clé du système salarial et de classification. Sa disparition facilite la suppression de tous les mécanismes salariaux au niveau de la branche.

La prime d'ancienneté disparaît.

Sur la base du salaire moyen de la profession au 31 décembre 1998, cela conduit à une diminution potentielle des rémunérations des salariés **de l'ordre de 13 % après 20 ans d'ancienneté.**

Pour apaiser les esprits, de 2000 à 2003, l'AFB propose de maintenir une prime de transition qui serait égale à 0,4 % du salaire minimum annuel pour chaque niveau divisé par 13.

Cette prime serait payée chaque mois.

Pour un salarié payé à un niveau proche du salaire moyen actuel cette prime mensuelle serait égale à 41 f par mois, alors que l'augmentation de la prime d'ancienneté actuelle lui apporte 70 f.

En 2004, elle disparaît.

En outre, toute référence à l'ancienneté dans la profession est supprimée au profit de l'ancienneté dans l'entreprise.

Les garanties minimales de rémunération en fonction de l'ancienneté sont supprimées.

Les garanties minimales d'augmentation en cas de promotion sont supprimées.

Celles-ci disposent que l'employé passant au coefficient supérieur perçoit une augmentation mensuelle de 15 points minimum (210 f), le gradé

20 points mini. (280 f), et le cadre 30 points mini. (420 f).

De plus, la prime d'ancienneté est calculée sur le nouveau coefficient de base sur l'ensemble de la carrière accomplie. Exemple pour un gradé qui passe du coefficient 420 à 450 et ayant 20 ans d'ancienneté, ce calcul représente une augmentation mensuelle supplémentaire de 90 f.

Les points de diplôme et de langue sont supprimés.

Ils sont remplacés par une prime donnée une seule fois et seulement pour les diplômes professionnels. Sont exclus les diplômes d'enseignement général et technique autres que bancaires.

Actuellement, la détention d'un diplôme d'enseignement général, technique ou bancaire et la connaissance d'une langue étrangère se traduisent par l'attribution de 15 à 40 points soit 210 à 600 F par mois.

En cas de cumul de diplômes, le maximum de points est fixé à 60 soit 840 F par mois.

Toutes les indemnités diverses disparaissent : travail en sous-sol, habillement des garçons de bureau, chaussures pour les garçons de recette, vestimentaire pour les démarcheurs.

La négociation de branche sur les salaires réels est supprimée.

Il n'y aura plus d'augmentation collective après 2003, l'AFB laissant cette possibilité ouverte jusqu'au terme de cette année. Mais cela fait déjà trois ans que le point bancaire est bloqué.

Seuls des minima par niveau feront l'objet d'une négociation annuelle.

Ces minima sont très faibles, inférieurs aux minima d'entreprise. Cela signifie que cette négociation ne concernera personne !



Le système actuel de classification est abrogé.

10 niveaux de classification remplacent les 15 coefficients les plus utilisés de l'actuelle Convention Collective. Les 5 fédérations proposent 12 niveaux.

Exemple :

au niveau "A" qui correspond aux coefficients actuels 270 à 365, ce salaire est mensuellement égal à 6607 f, soit 275 f de moins que le SMIC !

Les emplois repères retenus par l'AFB ne seront d'aucune utilité pratique car ils recouvrent un trop grand nombre de niveaux.

Exemples : le technicien administratif des opérations bancaires se situe sur les six premiers niveaux, le chargé de clientèle particuliers sur les 7 premiers, comme l'assistant technique, secrétaire.

Une telle dispersion favorise l'arbitraire.

Enfin, les éléments de qualification personnelle des salariés ne sont pas pris en compte : point de diplômes, expérience professionnelle, formation continue.

L'indemnité de remplacement disparaît.

Cette indemnité est versée à un salarié qui remplace un supérieur hiérarchique, à partir du troisième mois de remplacement. Elle est égale à la contre valeur en francs de la différence en points entre les deux coefficients de base.

Exemple : un gradé au coefficient 450 qui en remplace un autre au coefficient 480 touche mensuellement l'équivalent de 30 points x 14 F, soit 420 F.

Au niveau "A" qui correspond aux coefficients actuels 270 à 365, ce salaire est mensuellement égal à 6607 f, soit 275 f de moins que le SMIC !

Thèmes	Convention Collective actuelle	Projet AFB	Commentaires
Sanctions	<p>- Article 32 : l'insuffisance de travail, les manquements à la discipline et d'une manière générale, les fautes y compris les fautes professionnelles sont passibles de sanctions disciplinaires. Ces sanctions sont suivant la gravité de la faute du 1^{er} ou du 2^{ème} degré :</p> <p>▷ sanction du 1^{er} degré :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▢ avertissement écrit ▢ blâme ▢ baisse de l'allocation du 13^{ème} mois <p>▷ sanction du 2^{ème} degré :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▢ baisse ou suppression provisoire des points de bonification personnels ▢ rétrogradation ▢ révocation 	<p>- Article 25 : tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ avertissement écrit ▷ blâme ▷ rétrogradation impliquant un changement de poste ▷ licenciement pour motif disciplinaire 	<p>Définition plus floue, permettant une interprétation très libre des faits générateurs de sanctions.</p>
	<p>- Article 35 : dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, le chef d'entreprise peut, jusqu'à la décision à intervenir sur le fond, suspendre l'agent de ses fonctions. La suspension entraîne la privation de traitement pendant une période qui ne doit pas excéder un mois. L'agent conserve son droit de défense. L'affaire doit être déferée au conseil de discipline dans le mois qui suit la suspension.</p> <p>Il devra, lors de sa réunion, faire connaître s'il est d'avis qu'il y a lieu de rembourser à l'agent la fraction de traitement dont il a été privé.</p>	<p>▢ L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié lorsque l'agissement ou le manquement de ce dernier risque d'entraîner des perturbations dans le fonctionnement du service ou de compromettre la sécurité des opérations ou si le maintien à son poste est incompatible avec la nature des griefs ou de la faute. Durant cette période, en cas de mise à pied conservatoire supérieure à un mois, la rémunération, si elle est suspendue, ne peut pas l'être plus d'un mois calendaire. Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.</p>	<p>▢ La notion de mise à pied conservatoire apparaît et est intégrée dans le paragraphe consacré aux sanctions. Elle énonce plusieurs motifs de recours à la mise à pied conservatoire.</p> <p>▢ Actuellement, dans la plupart des entreprises, la mise à pied conservatoire n'entraîne pas de sanction pécuniaire.</p>
Garanties	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Les sanctions d'avertissement écrit ou de blâme sont annulées à l'expiration d'un délai maximum de 5 ans à compter de la notification, si le salarié n'a reçu aucune sanction entre temps. ▢ Les sanctions du 2e degré appellent un avis du conseil de discipline. 		<ul style="list-style-type: none"> ▢ Plus de possibilité de saisir le conseil de discipline en cas de rétrogradation ▢ Saisine uniquement en cas de licenciement disciplinaire. ▢ Il n'est plus prévu d'effacer les sanctions.
Recours conventionnel : les commissions	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Composition du conseil de discipline : 3 sections : employés-gradés-cadres. Chacune des sections est composée de 6 membres titulaires et 6 membres suppléants. ▢ Composition de la commission régionale paritaire : 10 titulaires 	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Composition de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation : 4 membres (2 représentants par syndicat et 2 représentants AFB) 	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Suppression des commissions régionales paritaires.
	<p>▢ Lorsqu'un agent est sous le coup d'une sanction de 2e degré, il en est avisé par la direction qui doit lui indiquer qu'il peut dans les 10 jours ouvrés de cet avis, demander que cette sanction soit déferée au conseil de discipline</p> <p>La sanction ne sera exécutoire qu'après avis du conseil de discipline s'il a été demandé. Pour chaque séance, est établi un procès-verbal où sont consignés les avis formulés par les représentants de la direction et par les représentants du personnel.</p> <p>Les membres du conseil ont tout pouvoir pour examiner les dossiers personnels des comparants. Ils recevront communication de toutes les pièces destinées à les documenter ainsi que les dossiers constitués par la direction. Ils peuvent mener une enquête.</p> <p>Le salarié reçoit communication de toutes les pièces relatives aux griefs articulés contre lui. Il reçoit communication des notes professionnelles et autres documents composant son dossier individuel. Il a le droit de se faire assister par un défenseur de son choix.</p> <p>L'avis du conseil est formulé par écrit et communiqué au salarié. Il a 10 jours ouvrés pour formuler son avis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ si la majorité des membres donne un avis favorable à la sanction, elle devient définitive au bout de 10 jours ouvrés. Pendant ce délai, le salarié peut saisir la commission paritaire (recours non suspensif). ▷ si la majorité donne un avis défavorable, l'employeur peut se ranger à cet avis. ▷ si l'employeur n'est pas d'accord ou si les voix sont partagées, l'employeur doit saisir obligatoirement dans les 10 jours ouvrés qui suivent la commission paritaire. <p>Si la commission paritaire donne un avis défavorable à la mesure ou s'il n'y a pas d'accord entre les parties, l'employeur peut passer outre. Mais dans ce cas, il sera établi un procès-verbal dressé par les parties, dont un exemplaire sera remis au salarié pour servir à toutes fins judiciaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Saisine de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation uniquement en cas de licenciement disciplinaire. ▢ Dans les 8 jours calendaires suivant la notification de son licenciement, le salarié peut demander une révision de la décision. ▢ L'employeur dispose d'un délai maximum de 15 jours calendaires pour envoyer sa réponse. ▢ En cas de refus de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du refus pour : <ul style="list-style-type: none"> ▷ soit saisir la commission de recours interne à l'entreprise, si elle existe. ▷ soit saisir la commission d'interprétation et de conciliation, par LR avec AR, en motivant de façon explicite les raisons de ce recours. ▢ L'avis de la commission sera porté à la connaissance des parties. ▢ La commission doit se réunir dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande. Elle peut convenir d'entendre les parties. ▢ Elle doit rendre son avis, et à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue de chaque membre dans un délai de 15 jours francs suivant la réunion par LR avec AR adressée aux parties pour faire connaître l'avis de la commission. ▢ Recours non suspensif. 	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Il n'y a plus de conseil de discipline dans l'entreprise mais une commission de conciliation sans aucune définition de son rôle. Le nombre des membres est divisé par 3. ▢ Recours non suspensif ▢ Les parties ne sont pas forcément entendues par la commission. ▢ Plus d'assistance possible du salarié. ▢ Le délai maximum entre la réception de la lettre de licenciement et la réception de l'avis de la commission est très long. ▢ Il existe un risque de voir la délégation patronale ne plus vouloir entendre les parties. ▢ Aujourd'hui, le recours au conseil de discipline est suspensif.
Procédure de licenciement disciplinaire		<ul style="list-style-type: none"> ▢ L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours calendaires à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation. ▢ Un délai minimum de réflexion de 5 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement. 	<ul style="list-style-type: none"> ▢ Le code du travail prévoit des délais en jours ouvrables alors que le projet AFB parle de jours calendaires. Cela revient à réduire le délai séparant la présentation de la lettre de convocation et l'entretien préalable et c'est contraire au Code du Travail.

Emploi, Discipline, Licenciement

Projet AFB

Thèmes	Convention Collective actuelle		Projet AFB		Commentaires
	N°art	Dispositions	N°art	Dispositions	
Embauche contrat de travail					
Période d'essai	19 / 20	Employés et gradés Période d'essai = 3 mois de services effectifs Période de stage = 9 mois maxi	18	Techniciens = 3 mois de présence effective, renouvelable 1 fois par accord soit 6 mois maximum	La période d'essai est maintenant liée à la présence effective au poste de travail.
		Cadres Période d'essai = 6 mois Période de stage = 6 mois maxi		Cadres = 6 mois de présence effective. Possibilité par accord dérogatoire de porter cette période à 9 mois maximum.	La durée peut être identique pour un technicien et un cadre (6 mois)
Titularisation	22	A l'issue de la période de stage, titularisation Essai + stage = Mini 6 mois, Maxi 12 mois		A l'issue de l'essai avec une information à J-5	
Rupture pendant l'essai	50 47	Préavis de 2 jours employés, gradés et cadres (Préavis 1 mois pour les employés gradés, et de 3 mois pour les cadres, en cas de rupture pendant la période de stage). Recours des DP et CRP si licenciement pendant période de stage		Préavis de 2 jours si présence inférieure à 1 mois 5 jours si présence supérieure à 1 mois	Préavis réduit très fortement pendant la période de stage. Plus de recours possible.
Auxiliaires de vacances	Annexe 20/06/83		19		
Nature du contrat				CDD à terme précis, sans période d'essai	
Période		Vacances scolaires et universitaires pour résoudre les problèmes qui résultent des congés annuels.		Durant les vacances scolaires et universitaires	La nouvelle rédaction permet le recours à des stagiaires de vacances, certes pendant les vacances scolaires et universitaires mais également pour faire face au manque d'effectifs durant les autres périodes.
Contrat de projet		Ce type de contrat de travail n'existe pas dans l'actuelle Convention Collective	20	A titre expérimental pour 2000 -2004	C'est une disposition illégale contraire au Code du Travail
Caractéristiques			20 - 1	Contrat à durée indéterminée avec rupture prédéterminée Durée maximum : 5 ans Objet : réalisation d'une mission ou d'un projet pour des fonctions et des activités précisées en annexe Période d'essai : 3 mois	Ce type de contrat risque de devenir une règle et non une exception. De plus certaines entreprises risquent d'assimiler les actuelles lettres de mission à ce type de contrat. La durée du contrat va au-delà de la période d'expérimentation. Fonctions et activités interchangeables.
Rupture			20 - 3	A l'issue du projet et de la mission. Délai de prévenance de deux mois. Ne relève pas des dispositions relatives au licenciement économique	Cette disposition amplifie le caractère précaire de ce type de contrat
Indemnités de rupture				1/6 d'une mensualité par semestre complet, mensualité = 1/13ème salaire annuel perçu durant les douze derniers mois (primes et éléments variables exclus)	
Licenciement pour motif personnel non disciplinaire	48	Ce type de licenciement n'existe pas dans l'actuelle Convention Collective	27	Motif réel et sérieux ne résultant pas d'un comportement fautif	<input type="checkbox"/> Les salariés ne bénéficieront plus de la protection obligeant actuellement l'employeur à rechercher un autre poste s'il est constaté une insuffisance résultant d'une incapacité physique, intellectuelle ou professionnelle dans une fonction donnée.
Recours		DP, puis CRP, puis CNP. Recours suspensifs ou procédure disciplinaire si insuffisance "fautive"		Par les DP dans les 8 jours, recours non suspensif	<input type="checkbox"/> Il serait désormais possible de licencier des salariés pour des motifs tels que la perte de confiance, la maladie etc.
Indemnisation de ce licenciement		½ mensualité calculée sur la base du dernier traitement par semestre complet de présence pour les gradés et les cadres		<input type="checkbox"/> mensualité = 1/13ème salaire annuel perçu durant les douze derniers mois <input type="checkbox"/> 1/2 x (13/14,5) d'une mensualité par semestre acquis avant le 1 janvier 2002 <input type="checkbox"/> 1/6 d'une mensualité par semestre acquis après le 1 janvier 2002	<input type="checkbox"/> Après le 1^{er} janvier 2002, le montant maxi. de l'indemnité de licenciement sera diminué par 2 pour les cadres et de 50% pour les techniciens.
Limites de l'indemnité		Gradés = Maxi 18 mois de traitement Cadres = Maxi 24 mois de traitement		Salariés embauchés avant le 31 décembre 1999 Non cadres = 18 x (13/14,5) mensualités maxi Cadres = 24 x (13/14,5) mensualités maxi Salariés embauchés à compter du 1 janvier 2002 12 mensualités maxi quelle que soit la catégorie	<input type="checkbox"/> Il faudra 36 ans aux techniciens et cadres pour bénéficier du montant maxi. de l'indemnité

Thèmes	Convention Collective actuelle		Projet AFB		Commentaires
	N°art	Dispositions	N°art	Dispositions	
Licenciement pour motif économique	45 / 48 et 49	Licenciement pour suppression d'emplois	29		
Indemnisation	53 / 58	½ mensualité calculée sur la base du traitement conventionnel annuel (Base 14,5 mois) par semestre complet de présence pour les gradés et les cadres.	29 - 1	<input type="checkbox"/> 1/2 mensualité par semestre d'ancienneté acquis avant le 1 janvier 2002 <input type="checkbox"/> 1/4 mensualité par semestre d'ancienneté acquis à partir du 1 janvier 2002 <input type="checkbox"/> mensualité = 1/13ème salaire annuel perçu durant les douze derniers mois	<input type="checkbox"/> Le montant des indemnités est revu à la baisse, plafonné après le 1 ^{er} janvier 2000 à 15 mensualités au lieu de 18 mensualités pour les techniciens et 24 mensualités pour les cadres.
Limites de l'indemnité		Gradés = maxi 18 mois de traitement Cadres = Maxi 24 mois de traitement		Salariés embauchés avant le 31 décembre 99 Non cadres = 18 mensualités maxi Cadres = 24 mensualités maxi Salariés embauchés à partir du 1 janvier 2000 15 mensualités quelle que soit la catégorie	<input type="checkbox"/> Après 2002, il faudra 30 ans d'ancienneté pour bénéficier des droits maximum contre respectivement 18 ans et 24 ans pour les techniciens et les cadres
Individuel : recours	48	DP puis CRP		Révision de la décision par les DP	
Collectif	49	Au préalable licenciement des agents bénéficiant d'une pension de retraite. Mise à la retraite des agents remplissant les conditions normales Licenciement des agents ayant moins d'un an de présence	30 - 1 1°	Pas de tableau dans le cas de plan de départs volontaires ne comportant pas de licenciements économiques contraints Définitions de la localité, l'établissement et la nature d'emploi	L'AFB, évite les dispositions préalables, il n'existe aucune garantie que le nombre de départs volontaires viennent diminuer le nombre de licenciements économiques. L'AFB considère en effet que les départs volontaires et les licenciements économiques contraints peuvent constituer deux procédures différentes
Critères ordre des licenciements					L'AFB cite les critères sans leur attribuer une valeur, ni fixer un mode de calcul.
Ancienneté		1 an = 1 point	30 - 1 1°	Calculée par année entière de présence effective + les périodes d'absences ouvrant droits à ancienneté, et celles donnant droit au maintien partiel ou intégral du salaire	
Valeur professionnelle		Les diplômes professionnels et les notes déterminent un nombre de point	30 - 1 2°	Selon les méthodes d'évaluation des entreprises (aptitude et performance)	
Charges de famille		Chaque personne à charge au sens fiscal donne droit à 2 points		Famille au sens fiscal + situations particulières	
Consultation des IRP	49 - 2	Confection du tableau en fonction des notes obtenues dans chacun des critères	30 - 1 3°	Tableau confectionné par le chef d'entreprise en fonction des critères précédents	
Rôle des IRP		Possibilité de formuler toutes observations utiles, d'étudier chaque cas, étude de situations dignes d'intérêt, propositions écrites et motivées en vue de modifier le tableau.	30 - 2	Etude sur la justification du licenciement, et examen du tableau avec une attention particulière pour les situations sociales difficiles. En cas de plan de départs volontaires, prévoyant un projet de licenciements contraints, la consultation des IRP intervient après la date butoir fixée pour les départs volontaires.	

	Convention actuelle	Projet AFB	Commentaires
Mobilité géographique	Dès lors qu'une mutation entraîne un changement de domicile, l'accord du salarié est systématiquement recherché.	Le projet définit les "sérieuses nécessités de service" en fonction des contraintes d'organisation, d'exploitation, d'évolution des métiers ou de localisation des emplois.	L'employeur définit de manière arbitraire le droit de décider ce qui est susceptible d'entraîner un changement de domicile du salarié. Il appartient pourtant à celui-ci de décider si la proposition de l'employeur est susceptible de provoquer ou non un déménagement.

Les voies de recours sont réduites à leur plus simple expression avec la suppression des principales prérogatives des conseils de discipline qui disparaissent comme les commissions paritaires.



Moderniser la Convention Collective, ... comme ils disent

Les garanties sociales :

Nos employeurs prétendent vouloir assurer aux salariés du secteur l'un des meilleurs systèmes de **protection sociale**.

Mais à une condition essentielle : que **les salariés en assurent le financement** par le biais de "cotisations ou contributions" (article 48).

Sinon, c'est le régime sec :

► Pour la maternité :

- les congés d'accouchement sont réduits de 23 jours,
- les congés complémentaires sont réduits de moitié.

► Sur le plan santé :

- les durées d'indemnisation des maladies sont réduites, sauf pour les salariés ayant moins de 5 ans de présence et pas d'enfant à charge,
- après deux absences pour maladie, les 3 jours de carence pour lesquels la Sécurité Sociale ne verse pas d'indemnisation ne seront plus payés par l'employeur,
- l'indemnisation de ces absences ne se fera que sur la base de 12/13^{ème} du salaire, au lieu du plein traitement.

► Il faudra avoir été présent 12 mois consécutifs dans l'entreprise pour bénéficier de ces indemnisations (9 mois pour les congés de maternité, y compris entre deux congés de maternité).

Le patronat veut nous faire croire à quelques avancées sociales :

- Il nous assure une pension complémentaire à celle de la Sécurité Sociale en cas d'invalidité. Mais le financement de cette pension sera assuré par des **cotisations obligatoires**. On retrouve bien là tout leur intérêt pour la "bancassurance" !
- En cas de mi-temps thérapeutique, le salaire sera maintenu. Bel effort, la Sécurité Sociale indemnise les salariés à hauteur de 50 %, restent 50 % à "indemniser" par l'entreprise qui, en fait, ne fera que rémunérer le travail fourni par son collaborateur.

Quant aux congés spéciaux pour **événements familiaux**, ils se rapprochent dangereusement du Code du Travail.

A l'exception du cas du décès de l'enfant, ils sont réduits, supprimés ou au mieux maintenus.

Enfants malades

(de moins de 12 ans) :

3 jours

et non plus 6

5 jours

et non plus 9 pour deux enfants

7 jours

et non plus 12 pour trois enfants

Sont supprimés :

Mariage des ascendants et collatéraux

(1 jour)

Baptême, première communion

(1 jour)

Veilles d'examens

(1 jour)

Décès des collatéraux 3^{ème} degré

(1 jour)

	Projet	Convention actuelle
Mariage	5 jours	(10 jours)
Mariage descendants	2 jours	(2 jours)
Naissance/adoption	3 jours	(3 jours)
Décès conjoint	5 jours	(5 jours)
Décès père/mère	3 jours	(3 jours)
Décès enfant	5 jours	(3 jours)
Décès autres asc/desc	1 jour	(3 jours)
Décès collatéraux	1 jour	(2 jours)
Déménagement	2 jours une fois dans l'année	(2 jours)

A la lecture du chapitre "Garanties Sociales"

du projet de Convention Collective présenté par l'AFB, on retrouve bien la volonté patronale qui a présidé à sa "modernisation" : **améliorer la rentabilité au seul bénéfice des actionnaires**, en réduisant le coût du travail, via la reprise des avantages obtenus de haute lutte par les salariés de la profession au cours des années antérieures.

Maladie	Convention Collective actuelle		Projet AFB
		Salarié ayant au moins 1 enfant à charge	
	Plein traitement + 1/2 traite.	Plein traitement + 1/2 traite.	1/13 ^{ème} du sal. de base ann.
Moins de 5 ans d'ancienneté	2 mois + 2 mois	2 mois + 5 mois	4 mois
De 5 à 10 ans d'ancienneté	3 mois + 3 mois	3 mois + 6 mois	6 mois
De 10 à 15 ans d'ancienneté	4 mois + 4 mois	4 mois + 8 mois	6 mois
De 15 à 20 ans d'ancienneté	5 mois + 5 mois	5 mois + 8 mois	6 mois
Plus, de 20 ans d'ancienneté	6 mois + 6 mois	6 mois + 8 mois	6 mois