

Chère lectrice, cher lecteur,

Le premier semestre 2015 vient de s'achever. Six mois de travail interrompus par quelques jours fériés se sont écoulés à une vitesse incroyable. Aujourd'hui à la veille de l'été, nous vous souhaitons d'excellentes vacances. Prendre un peu de distance par rapport au travail pendant quelques semaines est indispensable.

Ce qui nous unit, c'est que nous travaillons dans le secteur financier; un secteur de pointe qui se porte bien, voire très bien. A maintes reprises, et surtout lors des discussions et négociations avec les patrons, l'OGBL/SBA a opposé cette perspective aux déclarations du patronat. Les organes de surveillance du secteur, CSSF et Commissariat aux Assurances, ont publié des chiffres globaux positifs pour l'année 2014 au courant du premier trimestre 2015.

Malgré l'introduction de nouvelles réglementations européennes ayant un impact sur la clientèle, malgré des taux d'intérêt historiquement bas, réalités économiques considérées comme catastrophes majeures par le patronat, le résultat net des banques pour 2014 se situait au-dessus de la barre des 5 milliards d'euros n'enregistrant ainsi qu'une légère baisse de 2%. Les frais de personnel – les salaires payés aux salariés du secteur

bancaire – ont diminué et les commissions – la rémunération des services prestés aux clients par les salariés du secteur – ont augmenté. Ces deux chiffres réunis ont largement compensé la diminution engendrée par le niveau historiquement bas des taux d'intérêt. Tout compte fait, c'est le savoir-faire des salariés du secteur qui a permis de maintenir les bénéfices des banques à un niveau très élevé. Suite à l'évolution positive des bénéfices des banques, le SBA va tout mettre en œuvre pour que les salariés reçoivent leur part lors de la prochaine négociation de la CCT en 2017

Pour le secteur des assurances, les primes en assurance-vie et non-vie sont en hausse par rapport aux chiffres enregistrés précédemment. Les résultats enregistrés fin 2014 sont excellents. De ce fait, nous considérons comme honteux cette attitude négative ainsi que cette opposition farouche aux propositions des syndicats affichées par le patronat lors des négociations récentes pour une nouvelle Convention Collective du secteur des assurances. Il a fallu menacer de saisir l'Office National de Conciliation afin que des actions syndicales concrètes puissent être organisées pour débloquer la situation et sortir de l'impasse.

Permettez-nous également de jeter un coup d'œil au-delà de notre secteur. Depuis l'annonce des intentions budgétaires gouvernementales pour l'année 2015, les syndicats luxembourgeois menés par l'OGBL ont organisé des meetings d'information et de concertation afin de forcer le Gouvernement à discuter et surtout à négocier certains sujets en vue de limiter le démantèlement social. Un pays qui, par le labeur des travailleurs, crée de la richesse doit maintenir un niveau social approprié pour tous ceux qui y contribuent.

Serge Schimoff, président du SBA

Sommaire

Editorial	1
En direct des entreprises: Les activités du SBA	2
Actualités	4
Zoom sur la place financière	7
Notre conseil	7
Contact	8

LE PREMIER SEMESTRE 2015

Les collaboratrices du SBA constatent chaque jour que la pression sur les salariés du secteur financier augmente, tant par l'insécurité d'emploi croissante que par les surcharges de travail. Les entreprises réduisent leurs coûts en diminuant leurs effectifs au maximum. Le personnel en poste doit donc prêter de plus en plus d'heures supplémentaires qui, souvent, ne sont ni récupérées ni payées. Ces situations entraînent trop souvent pour les salariés un burnout ou des maladies de longue durée ayant pour conséquence le licenciement.

Les licenciements individuels qui sont pratiqués au compte goutte augmentent considérablement. En réalité il s'agit souvent de licenciements économiques cachés, sachant que l'actuelle législation permet facilement de contourner la procédure du licenciement collectif. Le SBA revendique depuis le début de la crise financière une modification de cette loi qui constitue un incitatif pour un bon nombre d'employeur de se défaire de leur responsabilité sociale et de licencier les salariés sans négocier de plan de maintien dans l'emploi ou de plan social.

Un autre sujet qui est toujours d'actualité dans les entreprises est l'évaluation de la performance. Les critères appliqués lors des entretiens d'évaluation individuels sont souvent arbitraires et subjectifs et une adaptation de ces derniers est nécessaire. Les représentants de l'OGBL appuient les salariés dans cette procédure afin de leur garantir une évaluation juste et qui tient compte de leur travail effectué au quotidien. Nous veillons à ce que la procédure d'appréciation individuelle soit appliquée comme initialement prévue lors de son introduction, c'est-à-dire à motiver les salariés, à offrir une perspective de carrière et non pas à les licencier.

S'y ajoute qu'au sein des entreprises les objectifs imposés aux salariés quotidiennement deviennent inatteignables, ce qui augmente le stress, détruit les conditions de travail et augmente la rivalité entre collègues de travail.

Le temps de travail est un autre cheval de bataille du SBA. Même si au niveau de la convention collective de travail (CCT), la réglementation du temps de travail est clairement définie, les délégations du personnel se voient malgré tout souvent refuser les décomptes des heures prestées, ce qui rend impossible une analyse des chiffres notamment au niveau de la prestation d'heures supplémentaires ou de la récupération des heures prestées. La CCT stipule qu'au cas où les crédits d'heures en fin de période de référence présentent un caractère structurel et répétitif, l'opportunité d'un renforcement de l'effectif sera analysée par l'entreprise. A défaut de chiffres, ceci est impossible. Il va sans dire que le dépassement de la durée légale du travail a des conséquences néfastes pour les salariés que se soit au niveau de la santé et sécurité au travail, comme au niveau de la conciliation vie familiale et professionnelle.

Face à ces nombreux problèmes l'OGBL/SBA conseille et assiste ses délégués au quotidien afin de réagir efficacement dans les entreprises et trouver des solutions pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues et éviter les abus sociaux.

Le SBA n'hésite pas à contacter les entreprises afin de rétablir un véritable dialogue social paritaire. Si cela n'est pas possible, nous conseillons et assistons nos délégués du personnel dans toutes les procédures, notamment dans les recours auprès des instances officielles (ITM, ASTF ...) ou une action en justice.

Au niveau sectoriel, le SBA s'est engagé à obtenir de bons résultats lors des négociations de la convention collective des salariés des assurances 2015-2017 (voir page 4). Les négociations pour les conventions collectives de la CMCM et de CETREL sont encore en cours.

Le SBA a également participé aux négociations du plan social de NPG Wealth Management (voir page 5); ce plan assure aux salariés concernés une sécurité financière temporaire leur permettant de se reconvertir et augmenter leur chance de retrouver un nouvel emploi.

Enfin, le site internet du SBA (www.sba.lu) a été modernisé et vous pourrez le consulter bientôt en trois langues (français, allemand, anglais) afin de faciliter l'accès à nos membres germanophones et anglophones.

RECLASSIFICATION DES NON-CONVENTIONNÉ(E)S

En 2011, suite aux plaintes de plusieurs collaborateurs auprès de ses représentants, la délégation du personnel de la Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, aujourd'hui Edmond de Rothschild (Luxembourg), après avoir pris conseil auprès du SBA, a demandé à sa direction de revoir ses pratiques concernant le mode de sortie des employés de la convention collective. En effet, la banque adoptait jusqu'alors un système de grade et dès lors qu'elle attribuait le grade de «fondé de pouvoir» à un salarié, elle le sortait de la convention collective en bafouant son article premier régissant son champ d'application et précisant que seuls les cadres supérieurs visés par l'article L162-8 du code du travail en étaient exclus. Plus précisément, pour être considéré comme «cadre supérieur» et être placé hors convention, le salarié doit disposer cumulativement:

- d'un salaire qui est nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais
- d'un véritable pouvoir de direction effectif
- d'une large indépendance dans l'organisation de son travail
- d'une large liberté dans ses horaires de travail et notamment l'absence de contrainte dans ses horaires

Or la très grande majorité des salariés sortis de la convention collective ne répondait à aucune de ces quatre conditions. Ces salariés étaient donc lésés et ne bénéficiaient plus des avantages de la convention collective (prime de conjoncture progressive, avancement salarial automatique, conditions de préavis, paiement des heures supplémentaires, ...). De plus, ce système pénalisait l'ensemble des salariés encore conventionnés dans la mesure où il réduisait considérablement la masse salariale de référence à partir de laquelle est calculée l'enveloppe globale réservée à l'augmentation de la rémunération régie par la convention collective.

Au bout d'un long combat, la délégation du personnel de la Banque Privée Edmond de Rothschild Europe, avec le soutien du SBA a obtenu la reclassification de 129 collaborateurs dans la convention collective et l'application de règles plus strictes concernant la sortie des salariés de la convention collective (notamment percevoir un salaire mensuel supérieur à celui du seuil 2 du groupe 6 de la convention collective). Mais cela reste encore insuffisant. Une grande majorité de salariés non conventionnés ne répondent toujours pas aux quatre critères tels que définis par la loi.

Demandez la nouvelle publication sur le temps de travail auprès de votre délégué OGBL ou au SBA !



LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ASSURANCE

La convention collective 2015-2017 pour les salariés du secteur des assurances a été signée le lundi 15 juin 2015 par les syndicats et l'Association des Compagnies d'Assurances et de réassurances (ACA). Les négociations ont été très difficiles car l'ACA revendiquait l'introduction de la performance dans les garanties d'évolution de carrière des salariés et refusait de prendre en compte les revendications des syndicats, notamment des augmentations de salaire liées aux bons résultats du secteur des assurances. Dès le début des négociations, l'ACA voulait le démantèlement des acquis mais l'OGBL/SBA s'est opposé fermement à toute dégradation de cette convention collective sectorielle.

Finalement, les salariés du secteur conservent ainsi leur garantie d'évolution de carrière malgré l'introduction du mérite et la nouvelle classification mise en place est mieux adaptée à la réalité des fonctions actuelles.

L'avancement ou le changement de groupe est garanti après une ancienneté de dix ans dans le secteur des assurances. Dans l'ancienne convention collective, les salariés étant classifiés au-delà du seuil 1 ou du plafond de la garantie automatique d'évolution de carrière, ne bénéficiaient pas de garantie d'évolution. Dans la nouvelle convention, cette lacune est comblée par l'introduction d'une garantie triennale à octroyer à l'ensemble des salariés concernés. Cette nouvelle garantie réduit certainement l'impact arbitraire du système de performance pour les salariés. De plus la performance est dorénavant distribuée à 67% des salariés au lieu de 50% dans l'ancienne CCT. Ce qui constitue également une extension des garanties financières pour les salariés.

La prime de conjoncture payée en juin a été augmentée de 10% pour 2015 et reste identique à celle de 2014 pour les années 2016 et 2017 tout en évoluant avec l'ancienneté des salariés. La prime de ménage existante définie par la situation familiale est remplacée par une prime liée uniquement à l'ancienneté.

Un accord de formation, visant à maintenir l'employabilité des salariés tant dans le secteur des assurances que dans d'autres secteurs, remplace les modalités de formation de l'ancienne convention.



La mobilité au sein du secteur des assurances est également favorisée par le fait que le nouvel employeur doit garantir le même salaire de base, acquis auprès de l'ancien employeur, jusqu'au seuil 1.

Les conditions d'embauche des salariés sans expérience dans le secteur des assurances ont été modifiées par la suppression de la reconnaissance des années d'études et d'expérience professionnelle hors du secteur des assurances. Cette mesure est partiellement compensée par le fait que la contrainte de pratiquer trois langues a été abolie ; il suffit d'avoir les connaissances linguistiques adaptées à la fonction et il n'y a plus de dégradation du salaire à cause du critère de connaissance de trois langues.

Cette nouvelle convention collective 2015-2017, adaptée aux contraintes actuelles, préserve les conditions de travail des salariés du secteur des assurances et permet aux délégués du personnel d'en contrôler l'application.

UN AVENIR INCERTAIN APRÈS LE PLAN SOCIAL CHEZ NPG WEALTH MANAGEMENT

Les gérants Marc Stevens, Laurence Parison et Jean-Arnold Coutareau ont informé l'OGBL début mai que la société d'assurance NPG Wealth Management, dont le siège est situé à Capellen, prévoyait une réduction de 25% de ses effectifs; 55 des 192 postes devraient être supprimés pour des «raisons économiques». Le plan social, signé le 26 mai 2015, prévoit la suppression radicale de 47 postes au lieu des 55 annoncés au début des négociations.



En plus des indemnités légales, l'OGBL/SBA a revendiqué des indemnités extra-légales pour les 47 personnes concernées par le licenciement. Toutes les personnes concernées recevront une indemnisation prenant en compte leur situation professionnelle et privée. En outre, un fond social a été institué afin de venir en aide aux salariés touchés par un événement imprévisible dégradant leur situation.

Les causes plus précises qui pourraient justifier une mesure si soudaine n'ont pas convaincu les représentants des syndicats et du personnel lors de la réunion d'information qui a eu lieu le 7 mai 2015.

Des réductions de coûts, et non une stratégie commerciale, ont déterminé les licenciements collectifs annoncés.

L'OGBL/SBA craint que, malgré les mesures de restructurations internes prévues, les conditions de travail pour les salariés restant dans l'entreprise deviennent très difficiles. L'OGBL/SBA s'est engagé à défendre l'ensemble des effectifs de la compagnie. Non seulement les salariés concernés par un licenciement devront être soutenus, mais le personnel qui restera en poste devra également avoir la garantie de conserver des conditions de travail dignes. A l'occasion de la signature du plan social, l'OGBL/SBA a insisté auprès de la direction pour que le temps de travail légal soit respecté afin de garantir le respect de la vie privée des travailleurs.

La démarche de NPG Wealth Management est symptomatique pour le secteur des assurances. Malgré le fait que les marges de profits augmentent, une réduction de coûts à court terme est pratiquée dans les entreprises au détriment des salariés. La responsabilité sociale et la solidarité avec les salariés sont des inconnues pour les actionnaires des entreprises.

Citation du mois

Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu.

Bertolt Brecht

FÊTE DU 1^{ER} MAI

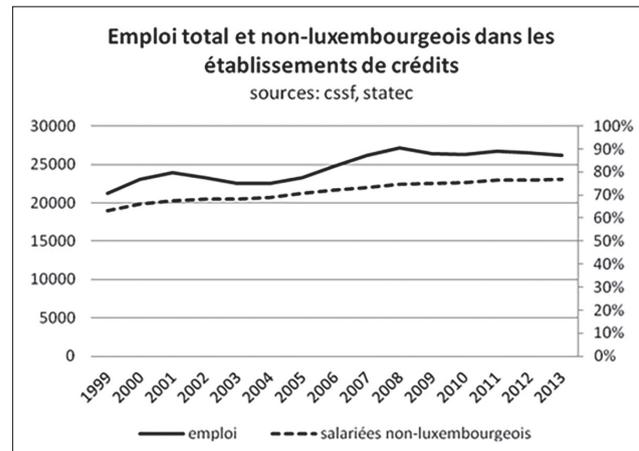
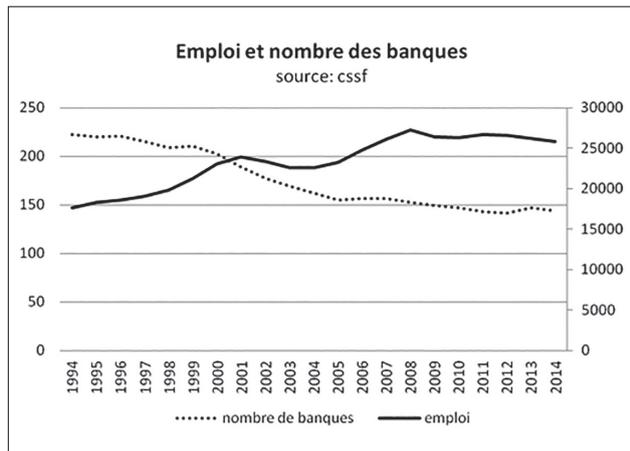
Lors de son allocution tenue à l'occasion de la Fête du Travail du 1^{er} mai, le président de l'OGBL a évoqué d'importants sujets qui touchent de près les salariés et les retraités. En effet, en présence d'un nombre impressionnant de délégués rassemblés le 29 avril au Centre Sportif de Mondorf-les-Bains, André Roeltgen a mentionné entre autres ceci:

- Les finances publiques luxembourgeoises sont saines et de ce fait, il n'y a pas de raison objective pour un démantèlement social.
- L'OGBL soutient le Gouvernement dans sa politique d'investissement accru mais ne tolérera pas que ceci soit compensé par une diminution du niveau social.
- Dans le cadre du chômage, l'OGBL défend les concernés contre des reproches injustes et exige le renforcement de la protection des salariés afin qu'ils ne tombent dans une situation de chômage.
- En ce qui concerne la préretraite progressive, l'OGBL insiste que le Gouvernement prenne ses responsabilités en vue de développer ce sujet conformément aux accords signés avec les syndicats.
- L'OGBL demande également une réforme fiscale permettant d'assurer enfin une juste répartition de la charge d'impôts entre les salariés, les entreprises et les grosses fortunes.
- Pour ce qui est du temps de travail, compte tenu que les salariés au Luxembourg travaillent en moyenne, hors heures supplémentaires, 130 heures de plus que leurs collègues européens, l'OGBL exige des réformes législatives en la matière.

Cette liste de sujets n'est absolument pas exhaustive. Nous ne pouvons pas énumérer tous les sujets importants évoqués à l'occasion de ce discours. Ce que nous pouvons faire néanmoins, c'est de vous rassurer que l'OGBL, premier syndicat du Luxembourg avec ses 72 000 membres et ses milliers de délégués du personnel, mettra tout en œuvre pour défendre les salariés, améliorer les conditions de travail et lutter contre les inégalités sociales. Le Syndicat Banques et Assurances (SBA) de l'OGBL œuvrera dans la même direction pour le compte des salariés du secteur financier. Soyez-en assurés!



Zoom sur la place financière



Notre conseil

VÉRIFIEZ LE NIVEAU DE VOTRE RÉMUNÉRATION

Pour vérifier, si vous êtes dans le bon groupe de rémunération, recherchez l'équivalent de votre poste dans la Convention collective tarifaire (CCT), où les fonctions sont décrites. La CCT des banques indique les critères de classification dans son Article 22. La nouvelle CCT des assurances, qui vient d'être signée, prévoit dans son l'article 13 un nouveau système de rémunération. Les études, la connaissance des langues et la formation déterminent l'appartenance à un groupe de rémunération.

Si vous trouvez que votre classification est erronée, introduisez dès que possible une demande de régularisation auprès de votre employeur pour obtenir votre changement de groupe, ainsi que les paiements compensatoires suite à la classification erronée. Cette demande, dans laquelle vous expliquez vos arguments basés sur la CCT, doit être écrite et adressée à la direction de votre entreprise. Vous devriez ensuite recevoir la différence salariale pour les 36 derniers mois.

Adressez-vous à votre délégation du personnel OGBL ou à votre syndicat SBA qui vous soutiendront dans cette démarche.

Please find the English version of this edition on our website www.sba.lu

Die deutsche Fassung dieser Ausgabe finden Sie auf www.sba.lu



Véronique EISCHEN

Membre du Bureau exécutif

T 26 49 69 423

F 26 49 69 433

E veronique.eischen@ogbl.lu

Astrid SPREITZER

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 426

F 26 49 69 433

E astrid.spreitzer@ogbl.lu

Michèle SCHROBILTGEN

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 420

F 26 49 69 433

E michele.schrobiltgen@ogbl.lu

Angélique VIDIC

Assistante administrative

T 26 49 69 421

F 26 49 69 433

E angelique.vidic@ogbl.lu



SBA
Syndicat Banques et Assurances

63, rue de Bonnevoie
3^e étage
L-1260 Luxembourg

Heures d'ouverture
du lundi au vendredi de 08h30 à 17h00

Téléphone +352 26 49 69 0

Fax +352 26 49 69 433

Courriel sba@ogbl.lu

www.sba.lu