



Renouvellement Convention collective du secteur bancaire

La Convention collective du secteur bancaire actuellement en vigueur sera dénoncée en automne 2016. Cette dernière a été négociée dans un contexte de crise économique et financière qui a secoué l'Europe depuis 2008. Le Luxembourg et sa place financière n'ont hélas pas été épargnés par cette situation.

Actuellement nous constatons une véritable reprise économique dans toute l'Europe. La place financière luxembourgeoise bénéficie aussi d'une augmentation de productivité et vu les bons résultats des banques, l'OGBL/SBA compte bien revendiquer pour les salariés un juste retour des concessions acceptées ces dernières années. Une participation des salariés aux bons résultats du secteur s'impose maintenant en guise de reconnaissance pour leur attitude responsable pendant ces années de crise, mais aussi afin de récompenser leur engagement et leurs efforts au quotidien au sein de leur entreprise.

Voici les principaux axes de revendications de l'OGBL/SBA:

1) Amélioration du système de rémunération

► Et pourquoi ne pas revendiquer une évolution automatique des carrières hors mérite?

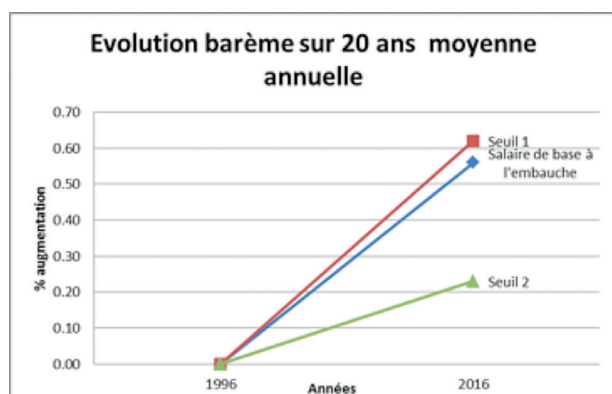
L'OGBL/SBA propose de retirer l'augmentation au mérite triennale et de revenir à une évolution annuelle obligatoire des salaires. Le mérite peut à tout moment être attribué par l'employeur à son salarié par le biais d'une prime volontaire, mais ne peut en aucun cas constituer la base d'une évolution salariale dans un barème de rémunération d'une convention collective. Nous estimons également que chaque évolution de carrière doit se faire sur toute une carrière et non seulement jusqu'au Seuil 1 d'une grille de salaire tel que c'est le cas actuellement dans la Convention collective bancaire. L'évolution de carrière devra donc à l'avenir être garantie jusqu'au seuil 2.

2) Augmentations financières

► Et pourquoi ne pas revendiquer une augmentation des barèmes?

Les barèmes n'ont pas été augmentés depuis 2013 et doivent être revalorisés.

En analysant l'évolution salariale des employés conventionnés du secteur bancaire sur les 20 dernières années, l'OGBL/SBA a constaté qu'en moyenne, le salaire plafond (Seuil 2) des groupes n'a évolué que près du tiers par rapport à la garantie d'évolution de carrière (Seuil 1).



- le salaire de base à l'embauche a évolué de 0,56 % par an en moyenne.
- l'évolution de la garantie de carrière (Seuil 1) a connu une hausse de 0,62% par an en moyenne.
- Pour le seuil 2, le salaire moyen n'a évolué que de 0,23% par an.

► Et pourquoi ne pas revendiquer une augmentation linéaire des salaires.

Une telle augmentation

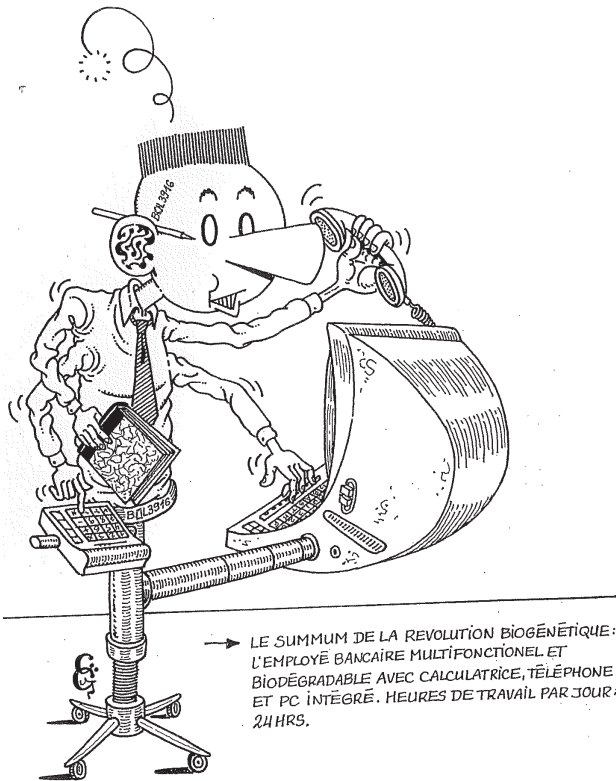
est octroyée à tous les salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective, qu'ils aient atteint ou non le plafond de leur groupe.

► Et pourquoi ne pas revaloriser et réindexer la prime de juin?

La prime de juin, dite «de conjoncture», existe depuis 1985 et a connu durant 10 ans une évolution variable. Depuis 1996, le système d'octroi a été revu et un montant a été payé aux salariés suivant leur ancienneté. Depuis 1999, ce montant n'a pas été revalorisé. L'OGBL/SBA a ainsi constaté que cette prime a perdu 41 % de sa valeur depuis 1999! Ne serait-il pas temps d'exiger sa revalorisation et son indexation?

Sommaire

Renouvellement Convention collective du secteur bancaire	1
Erneuerung des Kollektivvertrags im Bankensektor	3
Renewal of the Collective Labour Agreement for the banking sector	5
Congrès extraordinaire de l'OGBL	7
Vos contacts	8



3) Groupes et fonctions

► Et pourquoi ne pas revendiquer une adaptation des groupes de fonctions?

Nous savons tous que les fonctions reprises dans les différents groupes de la convention collective ont évolué: certaines fonctions n'existent plus, alors que de nouvelles fonctions sont apparues. Par conséquent, une adaptation et une revalorisation des fonctions dans la convention collective s'avèrent désormais indispensables.

Au vu de cette actualisation des fonctions, le nombre de groupes doit également être revu afin de garantir que tous les salariés, hormis les cadres supérieurs, puissent être couverts et bénéficier de la Convention collective.

► Formation professionnelle continue: et pourquoi ne pas garantir un plan de formation à tous les salariés?

L'accord de formation de la convention collective prévoit l'obligation pour l'employeur de former ses salariés. L'OGBL/SBA propose de rajouter à cela la mise en place d'un plan de formation individuel et adapté qui garantira une évolution de carrière juste et permettra une meilleure employabilité de chaque salarié.

4) Temps de travail et conditions de travail

► Et pourquoi ne pas revendiquer que toute heure de travail prestée soit rémunérée?

Horaire mobile et/ou plan d'organisation du travail (POT):

Vous ne pouvez pas récupérer vos heures effectivement prestées? Elles passent aux oubliettes en fin de période de référence, et ne sont ni payées, ni récupérables?

L'OGBL/SBA exigera la mise en place de procédures qui éviteront tout abus notamment en ce qui concerne les heures de travail prestées et la qualification des heures supplémentaires. A l'avenir toute heure prestée devra être qualifiée comme temps de travail et plus aucune heure de travail ne pourra être perdue.

► Et pourquoi ne pas reconnaître l'astreinte comme temps de travail?

Les astreintes font de plus en plus partie du quotidien des salariés du secteur bancaire notamment. Ce sont des périodes où le salarié doit rester à disposition de l'employeur, que ce soit à domicile ou au travail. Voulons-nous des salariés «branchés» 24h/24h, 7 jours sur 7? Pour y remédier, l'OGBL/SBA demande que les heures d'astreinte soient reconnues comme temps de travail et rémunérées en tant que tel.

► Et pourquoi ne pas solliciter une protection accrue en cas de licenciement, notamment par des mesures d'accompagnement?

L'OGBL/SBA propose la mise en place de mesures d'accompagnement pour permettre, en cas de licenciement, au salarié de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur.

L'OGBL/SBA s'engage aussi à demander une révision générale du texte de la Convention collective afin d'éviter tout problème d'interprétation et faciliter son application.

Cette liste de considérations n'est certainement pas exhaustive. Nous vous invitons à nous remettre vos commentaires et idées par voie postale ou par e-mail à l'OGBL/SBA.

L'OGBL/SBA vous remercie pour votre participation et accueillera avec intérêt vos considérations afin de compléter son catalogue dont la version définitive sera finalisée à la rentrée.

Erneuerung des Kollektivvertrags im Bankensektor

Der zurzeit gültige Kollektivvertrag des Bankensektors wird im Herbst 2016 gekündigt werden. Ausgehandelt worden war er vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise, die Europa ab 2008 erschütterte und von deren Auswirkungen leider auch Luxemburg und sein Finanzplatz nicht verschont blieben.

Aktuell ist allerdings ein realer Wirtschaftsaufschwung in ganz Europa zu verzeichnen. Auch der Luxemburger Finanzplatz verbucht eine Steigerung der Produktivität, und angesichts der guten Resultate der Banken will der OGBL/SBA nun zum Ausgleich die Abkehr von den im Laufe der Krisenjahre gemachten Zugeständnissen verlangen. Eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den guten Resultaten des Sektors wäre angebracht, dies nicht nur als Anerkennung ihrer verantwortungsvollen Haltung während der Krisenjahre, sondern auch als Belohnung für ihren Einsatz und ihre tagtäglichen Leistungen im Dienst ihrer jeweiligen Unternehmen.

Nachfolgend die wesentlichen Schwerpunkte des OGBL/SBA-Forderungskatalogs:

1. Verbesserung des Entlohnungssystems

- **Und weshalb eigentlich nicht eine automatische, nicht leistungsbezogene Karriereentwicklungsgarantie fordern?**

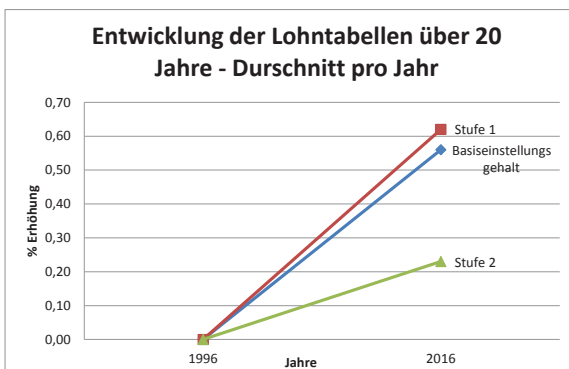
Der OGBL/SBA schlägt vor die dreijährliche auf den Verdienst bezogene Erhöhung abzuschaffen und zu einer verbindlichen jährlichen Gehaltserhöhung zurückzukehren. Dem Arbeitgeber steht es dann frei dem einzelnen Arbeitnehmer eine freiwillige Leistungsprämie zu zahlen, diese darf aber keinesfalls als Grundlage für die in der Lohntabelle des Kollektivvertrags festgelegte Gehaltsentwicklung dienen. Wir sind auch der Meinung, dass die Karriereentwicklungsgarantie für die gesamte Karriere gelten muss, nicht nur bis Stufe 1 der Lohntabelle wie es heute im Bankenkollektivvertrag der Fall ist. In Zukunft muss die Karriereentwicklung demnach bis Stufe 2 garantiert werden.

2. Finanzielle Erhöhungen

- **Und weshalb eigentlich nicht die Aufwertung der Lohntabellen verlangen?**

Die Lohntabellen sind seit 2013 nicht mehr erhöht worden und müssen aufgewertet werden.

Nach Analyse der Lohnentwicklung der vergangenen 20 Jahre bei den kollektivvertraglich abgesicherten Arbeitnehmern im Bankensektor, stellt der OGBL/SBA fest, dass sich die Lohnobergrenze (Stufe 2) der Gruppen im Durchschnitt nur um etwa ein Drittel im Vergleich zur Karriereentwicklungsgarantie (Stufe 1) gesteigert hat.



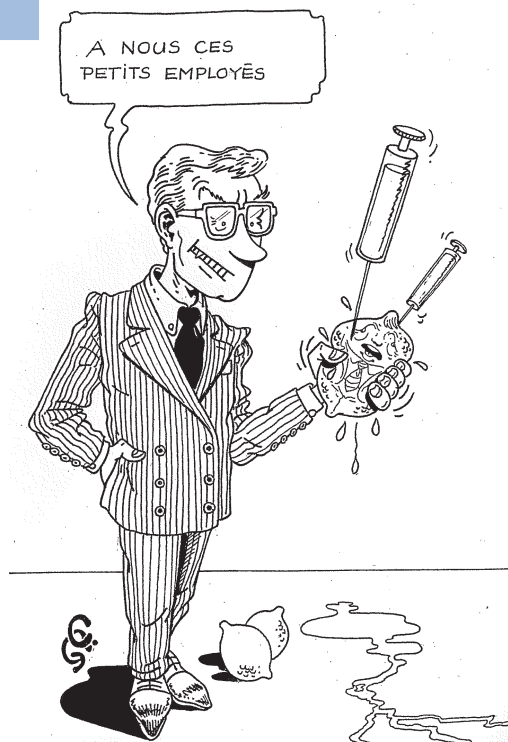
- Das Basiseinstellungsgehalt hat sich im Durchschnitt um 0,56% pro Jahr verbessert.
- Die Karriereentwicklungsgarantie (Stufe 1) hat im Durchschnitt eine Erhöhung von 0,62% pro Jahr verzeichnet.
- Was die Stufe 2 anbelangt, hat sich das Durchschnittsgehalt nur um 0,23% pro Jahr erhöht.

- **Und weshalb eigentlich nicht eine lineare Gehaltserhöhung anstreben.**

Eine derartige Erhöhung käme allen Arbeitnehmern zugute, deren Arbeitsverhältnis durch einen Kollektivvertrag geregelt ist, ob sie nun die Obergrenze ihrer Funktionsstufe erreicht haben oder nicht.

- **Und weshalb eigentlich nicht die Juniprämie aufwerten und wieder an die Preisentwicklung anpassen?**

Die Juniprämie, Konjunkturprämie genannt, gibt es seit 1985. Ihre Entwicklung war während 10 Jahren variabel. 1996 wurde dann das Gewährungssystem geändert und den Arbeitnehmern eine Dienstalterprämie gezahlt. Seit 1999 wurde deren Betrag nicht mehr aufgewertet. Der OGBL/SBA hat demzufolge festgestellt, dass diese Prämie seit 1999 an die 41 Prozent ihres Werts verloren hat. Wäre es nicht an der Zeit ihre Aufwertung zu verlangen und sie wieder an die Preisentwicklung anzupassen?



3. Gruppen und Funktionen

► Weshalb eigentlich nicht eine Anpassung der Funktionsgruppen beanspruchen?

Wir wissen, dass sich alle in den einzelnen Gruppen des Kollektivvertrages festgelegten Funktionen verändert haben: verschiedene dieser Funktionen gibt es überhaupt mehr und neue Funktionen sind hinzugekommen. Deshalb drängt sich unausweichlich eine Anpassung und Aufwertung der im Kollektivvertrag festgelegten Funktionen auf.

Im Rahmen der Aktualisierung der Funktionen, muss auch die Anzahl der Gruppen neu festgelegt werden, dies um zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer, außer die leitenden Führungskräfte, unter den Anwendungsbereich des Kollektivvertrags fallen und davon profitieren können.

► Berufliche Weiterbildung: Und weshalb eigentlich nicht einen verbindlichen Weiterbildungsplan für alle Arbeitnehmer einführen?

Die Aus-, Weiterbildungs- und Umschulungsvereinbarung des Kollektivvertrags verbietet die Verpflichtung des Arbeitgebers seine

Arbeitnehmer auszubilden, weiterzubilden und umzuschulen. Der OGBL/SBA schlägt vor dieser Vereinbarung die Verpflichtung zur Einführung eines individuellen und spezifisch angepassten Bildungsplans hinzuzufügen, dies um jedem Arbeitnehmer eine gerechte Karriereentwicklung zu garantieren und eine bessere „Arbeitsfähigkeit“ zu ermöglichen.

4. Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen

► Und weshalb eigentlich nicht verlangen, dass jede geleistete Arbeitsstunde vergütet wird?

Gleitende Arbeitszeit und/oder Arbeitsorganisationsplan (POT):

Es ist Ihnen unmöglich die tatsächlich gearbeiteten Stunden abzufeiern? Diese geraten dann zu Ende der Referenzzeit in Vergessenheit, werden nicht bezahlt und können auch nicht mehr nachgeholt werden.

Der OGBL/SBA wird die Einführung von Prozeduren zur Vermeidung jeglichen Missbrauchs betreffend die geleisteten Arbeitsstunden und deren Einstufung als Überstunden verlangen. In Zukunft muss jede geleistete Arbeitsstunde als Arbeitszeit anerkannt werden und keine Arbeitsstunde darf mehr dem Arbeitnehmer verloren gehen.

► Und weshalb eigentlich die Bereitschaftszeit nicht als normale Arbeitszeit anerkennen?

Der Bereitschaftsdienst gehört zum Alltag der Arbeitnehmer, insbesondere jener im Bankensektor. Es handelt sich dabei um Zeitspannen während derer der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber weiter zur Verfügung stehen muss, sei es zuhause oder am Arbeitsplatz. Wollen wir das? Möchten wir, dass die Arbeitnehmer 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche erreichbar sind? Um dies zu vermeiden verlangen wir, dass die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anerkannt wird und auch dementsprechend entlohnt wird.

► Und weshalb eigentlich nicht den Schutz des Arbeitnehmers im Fall von Entlassung, insbesondere durch Begleitmaßnahmen, verstärken?

Der OGBL/SBA schlägt die Schaffung von Begleitmaßnahmen vor, die dem Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung helfen sollen schnellstmöglich Arbeit bei einem neuen Arbeitnehmer finden.

Der OGBL/SBA setzt sich auch für eine komplette Überarbeitung des Kollektivvertragstextes ein, dies um Auslegungsprobleme zu vermeiden und seine Anwendung zu erleichtern.

Diese Auflistung erhebt nicht den Anspruch komplett zu sein. Wir bitten Sie deshalb um Ihre Kommentare und Vorschläge per Post oder per E-Mail an OGBL/SBA zu schicken.

Der OGBL/SBA dankt Ihnen für Ihre Teilnahme. Ihre Kommentare werden mit der nötigen Sorgfalt analysiert und dienen dazu den Forderungskatalog zu vervollständigen. Die endgültige Fassung wird dann nach der Sommerpause vorliegen.

Renewal of the Collective Labour Agreement for the banking sector

The current banking sector Collective Labour Agreement (CLA) is due to expire in the autumn of 2016.

This agreement was negotiated in the context of the economic and financial crisis which gripped Europe from 2008 onwards. Unfortunately, neither Luxembourg nor its finance industry were immune from the consequences.

At the moment we are experiencing a genuine economic revival throughout Europe. The Luxembourg finance industry is also benefitting from an increase in productivity and, given the good financial results of banks, at the very least OGBL/SBA will demand fair compensation for the concessions made in recent years. It is only right that employees now share in the sector's good results, not just in recognition of their responsible attitude during the years of crisis, but also to reward their dedication and the day-to-day efforts they make for their companies.

The main points forming the OGBL/SBA demands are as follows:

1) Improvement of compensation conditions

► Why not demand automatic career progression, independent of merit?

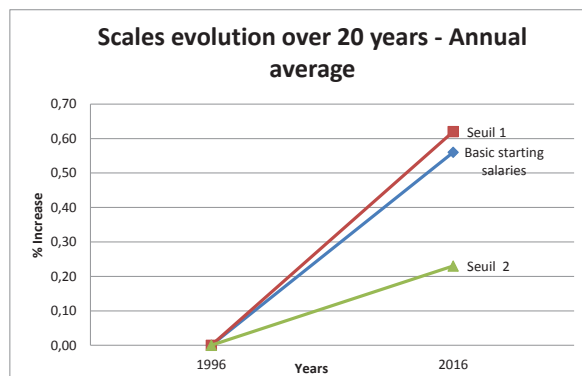
OGBL/SBA proposes that the 3-yearly merit increases be dropped and that a return is made to mandatory annual increases. Voluntary merit payments can be awarded to employees by their employer at any moment they choose, but should never form the basis of the pay scales for salary increases in a Collective Labour Agreement for banking. Therefore, in the future, career progression should be guaranteed up to the second threshold ("Seuil 2").

2) Increased compensation

► And why not demand that the pay scales be increased?

Pay scales have not been increased since 2013 and need to be reviewed.

In analysing the salary growth of employees in the CLA over the past 20 years, OGBL/SBA has noticed that, on average, the salary ceiling of groups ("Seuil 2") has only grown by about a third in comparison to that of guaranteed career progression ("Seuil 1").



- Basic starting salaries have grown by 0.56% per year, on average.
- The guaranteed career progression threshold ("Seuil 1") has experienced an increase of 0.62%, on average.
- For the threshold for groups ("Seuil 2"), the average salary has only grown at a rate of 0.23% per year.

► And why not demand a linear increase in salaries.

Such an increase would be granted to all employees to whom the CLA applies, whether or not they had reached the ceiling in their group.

► And why not re-evaluate and apply indexation to the June premium?

The June premium, known as the "prime de conjuncture", has existed since 1985 and, for the following 10 years, increased in a piece-meal way. From 1996 the system was revised and an amount was paid according to the seniority of the employee. Since 1999 this amount has not been reviewed. OGBL/SBA has also noticed that this premium has lost 41% of its value since then! Could it not be time to demand its re-evaluation and indexation?



3) Groups and functions

► And why not demand amendments to the functional groups?

We all know that the functions defined in the different groups of the CLA have changed: some functions no longer exist, while new ones have appeared. As a result, amendment and upgrade of these functions in the CLA has become essential.

With regard to updating the functions, the number of groups should also be reviewed, with the objective of guaranteeing that all employees, with the exception of senior management, can benefit from and be protected by the CLA.

► Continuous professional training: and why not guarantee a training plan for all employees?

The training agreement in the CLA defines the obligation on employers to train their staff. OGBL/SBA proposes to add to that the creation of individual, tailored training plans, which would guarantee fair career progression and enable each employee to enhance their employability.

4) Working hours and conditions

► And why not demand that every hour worked is remunerated?

Flexible hours and / or Work Organisation Plan (Plan d'organisation du travail - POT):

Are you unable to claim back for the hours that you have actually worked? Are they being forgotten about at the end of the reference period, and are then neither paid nor recoverable?

OGBL/SBA will demand the implementation of procedures to avoid any abuse, particularly concerning hours actually worked and how the definition of overtime is applied. In the future, every hour worked should be defined as working time and, moreover, it should not be possible for any hour worked to be lost.

► And why not recognise on-call time as working time?

On-call is increasingly becoming a part of daily life of employees, particularly in the banking sector. These are the additional times when the employee must remain available to the employer, whether at home or at work. Do we want employees to be "connected" 24 hours a day, 7 days a week? To ameliorate this OGBL/SBA is asking that on-call hours be recognised as working time and be remunerated as such.

► And why not seek increased protection in the case of dismissal, particularly with respect to supporting measures?

OGBL/SBA proposes the creation of supporting measures that, in the case of dismissal, enable the employee to obtain employment with a new employer as quickly as possible.

OGBL/SBA also commits to ask for a general revision of the CLA text, with the aim of avoiding any problems of interpretation and to facilitate its application.

This list of issues is certainly not an exhaustive one. We would invite you to send to us your comments and ideas, either by post or email, to OGBL/SBA

OGBL/SBA thanks you for your involvement and welcomes your comments with interest, in order to complete the list, with the definitive version to be finalised at the end of the summer break.

Congrès extraordinaire de l'OGBL

Lors du Congrès extraordinaire qui s'est tenu le 2 juillet dernier à l'Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg, l'OGBL a adopté une réforme de ses statuts, c'est-à-dire de sa «Constitution». Le SBA a participé au Congrès qui a réuni quelque 400 délégués effectifs représentant toutes les structures qui composent aujourd'hui la confédération syndicale qu'est l'OGBL.

Außerordentlicher Kongress des OGBL

Anlässlich seines außerordentlichen Kongresses, der am vergangenen 2. Juli im „Hémicycle du Centre de conférences du Kirchberg“ stattfand, hat der OGBL eine Statutenreform verabschiedet, das heißt eine Reform seiner „Verfassung“. Das Bankensyndikat SBA hat an diesem Kongress teilgenommen, der an die 400 effektive Delegierte zählte, die alle Strukturen vertraten, die den Gewerkschaftsbund, den OGBL also, ausmachen.

Extraordinary OGBL Congress

At the Extraordinary Congress which was held on July 2nd at the “Hémicycle du Centre de conférences in Kirchberg”, OGBL adopted a reform of its statutes, i.e. its “constitution”. SBA participated in the Congress, which brought together some 400 principal delegates, representing all the constituent parts which, today, make up the confederation of unions that is OGBL.



CONTACTEZ-NOUS!



Véronique EISCHEN

Membre du Bureau exécutif

T 26 49 69 423

F 26 49 69 433

E veronique.eischen@ogbl.lu



Michèle SCHROBILTGEN

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 420

F 26 49 69 433

E michele.schrobiltgen@ogbl.lu



Lena BATAL

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 422

F 26 49 69 433

E lena.batal@ogbl.lu



Angélique VIDIC LAZZARA

Assistante

T 26 49 69 421

F 26 49 69 433

E angelique.vidic@ogbl.lu



SBA
Syndicat Banques et Assurances

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

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

Phone +352 26 49 69 0
Fax +352 26 49 69 433
Courriel sba@ogbl.lu

www.sba.lu