

Aber, Herr Contzen, wie könnten Sie, der nicht an jenen Verhandlungen teilgenommen hat, diese Details auch kennen. Vielleicht sollten Sie, und wir raten Ihnen dazu, sich künftig besser informieren, bevor sie beleidigend zu den Gewerkschaften werden.

Um die Lage der Banken geradezubiegen und das Staatsdefizit einzudämmen, schlagen Sie ausschließlich Einschränkungen für die Arbeitnehmer vor. Doch was haben Sie eigentlich seit Ihrer Amtsübernahme der Präsidentschaft der ABBL getan, Herr Contzen, um den Banken während der Krise zu helfen?

Wir können Ihnen versichern, dass das Syndikat Banken und Versicherungen des OGBL in den vergangenen Jahren verantwortungsbewusst gehandelt hat. So leisteten wir unseren Beitrag zum Arbeitsplatzertand und zum Fortbestand des Finanzplatzes indem wir bei allen Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags stets nur mit außerordentlich moderaten Forderungen auftraten. Im Gegenzug erfuhren wir durch die Presse und Indiskretionen hie und da, dass die Top-Manager weiterhin regelrecht unanständige Löhne und Boni einstreichen, obwohl es der Steuerzahler war, der die Hauptbanken des Finanzplatzes in 2008/2009 rettete und damit auch dessen guten Ruf. In der Tat, dank seiner beherzten Zustimmung konnte schlussendlich der Steuerzahler den Finanzplatz und sein internationales Renommee durch eine gelungene Stabilisation in äußerst turbulenten Zeiten sichern. Und sind Sie sich eigentlich noch bewusst wer das größte Steuerpaket in Luxemburg zahlt? Die Arbeitnehmer und die Verbraucher (Einkommenssteuer und MwSt.)!

Der OGBL hat mehr als nur eine konstruktive Rolle bei der Bankenrettung 2008 und 2009 gespielt. Und wieder einmal: Welches war Ihr persönliches Zutun zur Bankenrettung während der Finanzkrise, die übrigens durch Ihresgleichen verschuldet wurde, Herr Contzen? Was unternehmen Sie heute, um die Kosten im Finanzsektor zu senken? Verzichten Sie auf einen Teil Ihres Gehalts, Ihres Bonus? Und Ihre Kollegen der oberen Etagen? Sie, der so gerne Tacheles redet, verraten Sie uns doch bitte wie es um die soziale Verantwortung der Top-Manager steht.

Im Januar 2012 war die Bilanzsumme der Banken in Luxemburg weiter gestiegen. Gleichzeitig nahm die Zahl der Entlassungen und der bereits verhandelten Sozialpläne stetig zu. Künftig werden die Gewerkschaften mehr Transparenz betreffend die von den Finanzinstituten getätigten Investitionen und die Ausschüttung der Dividenden verlangen.

Laut eigenen Aussagen wollen Sie die Probleme Luxemburgs lösen, eines Landes, das Ihnen am Herzen liegt. Als stärkste Gewerkschaft in Luxemburg verfolgt der OGBL das gleiche Ziel, dies allerdings ohne die soziale Gerechtigkeit und den sozialen Frieden zu opfern.

Herr Contzen, drängt sich da nicht ein Paradigmenwechsel auf? Es ist an der Zeit den bereits zulange aufgrund der ultra-liberalen und anti-sozialen Patronatsforderungen kränkelnden Sozialdialog wiederherzustellen. Es waren übrigens diese überzogenen Ansprüche, die die Gewerkschaften dazu bewogen der im Dezember 2011 vorgesehenen Tripartite fern zu bleiben. Denn welche Antwort kann eine Gewerkschaft wohl auf eine Patronatsforderung wie die 52-Stunden-Woche geben?

Es wird Zeit, dass Sie sich ins Bewusstsein zurückrufen, dass hinter jedem Arbeitsplatz des Luxemburger Finanzsektors eine Frau oder ein Mann stehen, die tagtäglich ob ihrer Kompetenzen dazu beitragen, den Finanzplatz, der 1/3 des BIP des Landes ausmacht, als einen der Hauptpfeiler der Wirtschaft zu erhalten. Von einer Finanzkrise mit nicht enden wollenden Auswirkungen in Luxemburg und ganz Europa gebeutelt, wünschen sich diese Männer und Frauen nichts mehr als eine angemessene Wertschätzung ihres Einsatzes, der eigentlich durch den Erhalt ihrer Arbeitsplätze und ihrer Kaufkraft belohnt werden müsste.

**MITGETEILT VOM SYNDIKAT BANKEN UND VERSICHERUNGEN DES OGBL  
AM 15. MÄRZ 2012**

## Lettre ouverte à Monsieur Ernst Wilhelm Contzen, président de l'ABBL

Le Syndicat des Banques et Assurances de l'OGBL prend acte de votre déclaration d'intention en tant que président de l'Association des Banques et Banquiers de Luxembourg (ABBL) d'agir à l'encontre des intérêts des salariés et pensionnés du secteur financier.

Vous êtes d'avis que les coûts salariaux sont plus élevés au Luxembourg qu'en Allemagne et vous préconisez donc la réduction de ces coûts afin de rendre plus attractive la place financière et de la sécuriser. Or, il ne suffit pas de comparer les coûts salariaux, il faut également comparer la productivité qui est nettement plus élevée au Luxembourg qu'en Allemagne, ce qui justifierait des salaires supérieurs au Luxembourg.

Vous prônez non seulement l'abrogation du système de l'indexation des salaires et des pensions à Luxembourg, mais vous remettez aussi en cause les conventions collectives de travail du secteur financier et vous allez jusqu'à plaider pour une diminution du nombre de jours de congés des salariés du secteur financier!

*- Vous vous attaquez à l'index et à nos conventions collectives de travail, qui, selon vos affirmations, seraient en grande partie responsables de l'inflation et de la baisse du pouvoir d'achat. Combien de fois encore faudra-t-il rappeler que l'index sur les salaires n'affecte en rien la compétitivité ni l'inflation à Luxembourg? La progression des coûts salariaux ne peut être mise en cause dans l'évolution de l'inflation à Luxembourg. Cette dernière est en grande partie liée aux fluctuations des prix des matières premières sur les marchés mondiaux ainsi qu'à l'augmentation exagérée de certains prix administrés comme le prix de l'eau et autres taxes communales, la participation des assurés aux coûts des soins de santé, etc. Une partie de l'inflation luxembourgeoise est donc «faite maison».*

L'indexation des salaires et pensions ne constitue pas à proprement parler un instrument de politique salariale mais est un instrument de maintien du pouvoir d'achat des citoyens. Il s'agit en fait d'une compensation ex post pour une évolution des prix à la consommation (inflation) qui a déjà eu lieu. Le système d'indexation contribue au maintien de la valeur de la monnaie pour les consommateurs luxembourgeois.

Le Luxembourg n'est pas l'Allemagne, cessons de comparer ces deux pays! Traditionnellement au Luxembourg, l'adaptation des salaires à l'inflation n'entre pas dans la négociation collective. Elle est déjà réalisée d'une manière automatique par la loi sur l'indexation. Par conséquent, la négociation collective des conventions collectives de travail se concentre uniquement sur l'évolution réelle des salaires (se greffant sur l'adaptation des salaires à l'inflation). Pour les syndicats, «évolution réelle des salaires» veut dire adaptation des salaires à l'évolution de la productivité et aux résultats économiques des entreprises. Sans l'index, ou avec un index décalé, les syndicats seraient contraints d'inclure la perte du pouvoir d'achat due à l'inflation dans les négociations collectives, ce qui les rendrait encore plus difficiles.

## SOMMAIRE

Lettre ouverte à M. Contzen 1  
Offener Brief an Herrn Contzen 3

NUMERO 3 - MARS 2012

Il ne faut pas oublier que les cotisations sociales au Luxembourg sont les plus basses d'Europe ce qui donne aux entreprises établies au Grand-Duché un avantage compétitif de taille y compris par rapport à l'Allemagne.

- *Vous vous attaquez également aux 33,5 jours de congés des salariés âgés de moins de 50 ans du secteur financier et vous voulez abolir la prime de juin.*

Faut-il vous rappeler que ces 33,5 jours accordés dans la convention collective de travail des banques par les employeurs résultent en partie d'une compensation pour certains jours fériés bancaires déclarés comme jours de fermeture collectif des banques et qui depuis cet échange sont devenus des jours de travail normaux? Ces jours permettent aux banques de continuer à exercer leur activité et à augmenter leurs profits au détriment de la vie familiale et privée de leurs salariés. Une autre partie de ces jours résulte du fait que dans le cadre des négociations collectives, l'ABBL a parfois préféré donner des congés supplémentaires plutôt que d'augmenter les salaires.

En ce qui concerne la prime de juin (pécule de vacances), elle a également été concédée en échange d'augmentations linéaires des salaires et doit dorénavant être considérée comme un acquis, puisqu'elle est payée de façon inchangée depuis plus de 10 ans.

Monsieur Contzen, comment voulez-vous connaître tous ces détails, vous n'avez pas participé à ces négociations. Nous vous conseillons donc à l'avenir, avant de proférer des invectives à l'égard des syndicats, de mieux vous renseigner.

Pour redresser la situation des banques et enrayer le déficit du pays, vous ne proposez que des baisses et des diminutions au détriment des salariés. Mais qu'avez-vous fait, Monsieur Contzen, pour aider les banques depuis votre prise de fonction en tant que président de l'ABBL?

Nous pouvons vous assurer que le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL a agi de manière responsable ces dernières années. Afin de garantir le maintien de l'emploi et de pérenniser l'avenir de la place financière, lors de chaque renouvellement des conventions collectives de travail du secteur financier, nous avons toujours eu des revendications modérées. En revanche, nous sommes informés par la presse et d'autres sources que les top managers continuent à encaisser des salaires et boni totalement indécents alors que c'est le contribuable qui a sauvé les banques principales au Luxembourg en 2008/2009. Par cet acte, c'est finalement le contribuable qui a sauvé la place financière et la réputation internationale de celle-ci en la stabilisant pendant une période d'extrême turbulence. Et savez-vous qui paie les plus gros paquets d'impôts au Luxembourg? Les salariés et les consommateurs en général (impôt sur le revenu et TVA)!

L'OGBL a joué un rôle plus que constructif dans le sauvetage des banques en 2008 et 2009. Et quel a été votre apport personnel, Monsieur Contzen, au sauvetage des banques pendant la crise financière qui fut d'ailleurs causée par vos pairs? Quel est aujourd'hui votre apport à la réduction des coûts dans le secteur financier? Avez-vous renoncé, ainsi que vos collègues dirigeants, à une partie de vos salaires, de vos bonus? Vous qui semblez tellement apprécier le franc parler, expliquez-nous quel est le sens de la responsabilité sociale des top managers.

En janvier 2012, la somme des bilans des banques à Luxembourg a encore progressé. Les licenciements quant à eux sont de plus en plus nombreux et de nouveaux plans sociaux ont déjà été négociés. Dorénavant, les syndicats exigeront plus de transparence quant aux investissements faits et aux « dividendes » distribués par les établissements financiers.

Vous avez déclaré vouloir résoudre les problèmes du Luxembourg, pays qui vous tient à cœur. L'OGBL en tant que 1er syndicat au Luxembourg a le même objectif que vous, mais sans sacrifier la justice et la paix sociales.

Alors, oui, M. Contzen, il est temps de changer de paradigme. Il est temps de rétablir le dialogue social mis à mal depuis trop longtemps à Luxembourg essentiellement à cause des revendications ultra-libérales et antisociales des organisations patronales. C'est d'ailleurs cela qui a motivé les syndicats à ne pas participer à la dernière réunion tripartite prévue en décembre 2011. Que voulez-vous qu'un syndicat réponde à un patronat qui réclame une semaine de travail de 52 heures?

Il est temps de vous rappeler que derrière chaque poste de travail sur la place financière luxembourgeoise se trouve une femme ou un homme qui contribue chaque jour par ses compétences à faire du secteur financier, qui représente 1/3 du PIB du pays, un des secteurs piliers du Luxembourg. Accablés par une crise financière dont les répercussions ne finissent pas à Luxembourg et dans toute l'Europe, ces hommes et ces femmes sont des salariés qui ne demandent que le maintien de leur emploi et de leur pouvoir d'achat, ainsi que des rémunérations à la mesure de leurs efforts.

## Offener Brief an Herrn Ernst Wilhelm Contzen, Präsident der ABBL

Das Syndikat Banken und Versicherungen des OGBL hat von Ihrer als Präsident der Bankenvereinigung (ABBL) gemachten Absichtserklärung, gegen die Interessen der Arbeitnehmer und Rentner des Finanzsektors zu wirken, Kenntnis genommen.

Weil Sie der Meinung sind, die Lohnkosten in Luxemburg seien zu hoch, da höher als in Deutschland, fühlen Sie sich berufen Ihren ganzen Einsatz deren Senkung zur Steigerung der Attraktivität des Finanzplatzes und zu dessen Absicherung zu widmen. Nun sollte man sich aber nicht ausschließlich auf den Lohnkostenvergleich beschränken, sondern auch die Produktivität mit in Betracht ziehen. Diese liegt in Luxemburg nämlich höher als in Deutschland und rechtfertigt somit die höheren Löhne in Luxemburg.

Sie machen sich nicht nur für die Abschaffung des Systems der Indexierung der Löhne und Renten in Luxemburg stark, sondern Sie stellen auch die Kollektivverträge im Finanzsektor in Frage und Sie gehen sogar soweit eine Verringerung der Urlaubstage der Arbeitnehmer des Finanzsektors zu fordern!

- *Sie greifen den Index und die Kollektivverträge an, die laut Ihren Aussagen, zu einem großen Teil Schuld an der Inflation und der Kaufkraftschwächung seien. Wie oft noch werden wir beweisen müssen, dass der Index weder die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt noch die Inflation in Luxemburg anheizt. Die Lohnentwicklung kann nicht für die Entwicklung der Inflation in Luxemburg verantwortlich gemacht werden. Diese ist nun mal mit den Preisfluktuationen der Rohstoffe auf den Weltmärkten verbunden sowie mit der übertriebenen Erhöhung verschiedener festgelegter staatlicher und kommunaler Preise wie der Wasserpreis und andere kommunale Steuern, die Beteiligung der Versicherten an den Gesundheitskosten usw. Ein Teil der luxemburgischen Inflation ist also « hausgemacht ».*

Die Indexierung der Löhne und Pensionen ist im eigentlichen Sinn kein Instrument der Lohnpolitik, sondern ein Instrument zur Aufrechterhaltung der Kaufkraft der Bürger. Es handelt sich in der Tat um eine nachträgliche Kompensierung der bereits stattgefundenen Verbraucherpreiserhöhung (Inflation). Das Indexsystem trägt dazu bei, den Geldwert für die Verbraucher zu erhalten.

Luxemburg ist nicht Deutschland, hören wir also auf diese beiden Länder zu vergleichen! So ist die Anpassung der Löhne an die Inflation traditionsgemäß in Luxemburg kein Element der Tarifverhandlungen. Diese Anpassung findet nämlich bereits automatisch durch das Indexgesetz statt. Demzufolge wird in den Tarifverhandlungen ausschließlich die reale Entwicklung der Löhne berücksichtigt (zusätzlich zur Anpassung der Löhne an die Inflation). Für die Gewerkschaften bedeutet « reale Lohnentwicklung » Anpassung der Löhne an die Produktivitätsentwicklung und die Wirtschaftsergebnisse der Unternehmen. Ohne Index, oder bei einem nach hinten verschobenen Index, sähen die Gewerkschaften sich gezwungen das Ausgleichen des durch die Inflation bedingten Kaufkraftverlusts in die Tarifverhandlungen miteinfließen zu lassen, wohlwissend, dass dies sie schwieriger gestalten würde.

Man darf auch nicht vergessen, dass in Luxemburg die Sozialabgaben für die Unternehmen die niedrigsten in Europa sind, was wiederum den in Luxemburg niedergelassenen Firmen einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil verschafft, auch gegenüber Deutschland.

- *Sie schmähren auch die 33,5 Urlaubstage der Arbeitnehmer des Finanzsektors unter 50 Jahren und sie wollen die Juni-Prämie abschaffen.*

Schade, dass man auch in diesem Fall daran erinnern muss, dass die 33,5 im Kollektivvertrag zugestandenen Urlaubstage in der Kompensation verschiedener Bankenfeiertage bestehen an denen die Banken früher kollektiv geschlossen waren und die nun seit diesem Tausch normale Arbeitstage sind. Diese neuen Arbeitstage geben den Banken die Möglichkeit ihre Aktivitäten aufrecht zu erhalten und ihre Gewinne auf Kosten des Familien- und Privatlebens ihrer Arbeitnehmer zu erhöhen. Ein anderer Teil ist darauf zurückzuführen, dass die Bankenvereinigung ABBL im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen manchmal bevorzugte zusätzliche freie Tage anstatt Lohnerhöhungen zu gewähren.

Was nun die Juni-Prämie (Urlaubsgeld) anbelangt, so wurde auch diese als Gegenleistung zum Verzicht auf lineare Lohnerhöhungen zugestanden und muss, davon ausgehend, dass sie unverändert während 10 Jahren ausbezahlt wurde, als Errungenschaft betrachtet werden.