

ELECTIONS A LA CHAMBRE DES SALARIES: VOTEZ PAR CORRESPONDANCE



A partir du 18 octobre, vous recevrez un courrier pour participer au vote par correspondance de la CSL et élire les 16 représentants du secteur financier à la CHAMBRE DES SALARIES. Tous les salariés et retraités de la Grande Région, soit plus de 430.000 électeurs pourront désigner leurs délégués. Que vous soyez résident ou frontalier, utilisez votre droit de vote car la CHAMBRE DES SALARIES vous représente lorsqu'elle donne son avis dans l'élaboration des lois et dans les débats socio-économiques au niveau national.

La CSL édite un grand nombre de brochures pratiques à disposition des salariés, organise des conférences avec des économistes et experts renommés qui défendent une politique sociale et remettent en cause la politique néolibérale d'austérité appliquée en Europe. Elle met également son expertise au service de l'OGBL afin de faire face aux débats, conflits et problèmes socio-économiques.

La CHAMBRE DES SALARIES organise également la formation professionnelle initiale et continue ainsi que la formation syndicale et citoyenne. Elle désigne également vos représentants dans les institutions de sécurité sociale.

Les résultats des élections pour la CHAMBRE DES SALARIES déterminent la représentativité syndicale

VOTEZ POUR VOS CANDIDATS DU SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES DE L'OGBL A LA CHAMBRE DES SALARIES

Lors des élections sociales de 2008, l'OGBL a obtenu la majorité absolue à la CSL avec 36 postes sur 60. En votant à nouveau pour vos candidats OGBL/SBA, vous allez renforcer la représentativité du SBA à la CSL et vous assurez ainsi la continuité de la défense de vos intérêts, de vos acquis ainsi que de vos conventions collectives du secteur financier.

Au sein de la Chambre des salariés, 16 postes (8 effectifs et 8 suppléants) sont à pourvoir pour le secteur financier.

Sommaire

Elections sociales Chambre des salariés : un enjeu majeur pour votre avenir.	1
Elections sociales 2013: votez vos candidats OGBL – LISTE 1 ! (www.elsoc.lu)	2
Entretien exclusif avec M. Carlo Thill, BGL-BNP PARIBAS	4
Zoom sur la place financière	10
La Rubrique des Frontaliers	11
Vos contacts	11

OGBL | Les candidats

Groupe 4 - Services financiers et intermédiation financière



Azzolin
Jean-Marie
BGL BNP Paribas



Boissot
David
State Street Bank Luxembourg



Brenner
Claude
BNP Paribas Securities
Services



Dorst
Bernd
RBC Investor Services Bank



Frey
Jean Didier
Vivium – P&V Assurances



Heirend
Claude
BGL BNP Paribas



Hoffmann
Pascale
BIL



Lach
Thierry
RBC Investor Services Bank



Magliulo
Marcello
BIL



Montenero
Daniele
KBL European Private Bankers



Nonnenmacher
Sophie
Banque privée Edmond de
Rothschild Luxembourg



Panza
Tommaso
BIL



Raccogli
Danielle
BGL BNP Paribas



Schimoff
Serge
BIL



Steinhäuser
Denise
BGL BNP Paribas

ELECTIONS SOCIALES 2013: VOTEZ POUR LES CANDIDATS OGBL - LISTE 1 DANS VOTRE ENTREPRISE

Le 13 novembre, vous élirez vos représentants du personnel OGBL dans votre entreprise.

Votre choix sera décisif, car les candidats qui seront élus vous représenteront et défendront vos droits, vos acquis et vos conditions de travail, pour les cinq prochaines années.

En votant pour les candidats OGBL – Liste 1, vous choisissez des représentants du personnel actifs et compétents.

Les représentants du personnel OGBL s'engagent à vous consulter en permanence, afin d'établir un dialogue social constructif dans votre entreprise.

Vos représentants OGBL défendent en priorité:

- le maintien de l'emploi dans les entreprises, par la mise en œuvre de tous les moyens de contrôle existants visant à favoriser les emplois stables, à lutter contre les contrats de travail précaires et les réductions intempestives des effectifs,
- le renforcement de la protection des salariés lors de licenciements économiques,
- l'application de formations de réorientation obligatoires afin d'assurer l'employabilité et la réinsertion professionnelle des salariés, tant en interne qu'au niveau du secteur financier,
- un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, par un contrôle systématique des heures de travail prestées et par l'aménagement du temps de travail,
- le contrôle des conditions de travail afin de préserver la santé physique et psychique ainsi que la sécurité des salariés au travail,
- le maintien des droits acquis des salariés et le respect du code du travail,
- le respect de l'application stricte de la convention collective du secteur financier,
- le maintien de l'indexation des salaires et des pensions,
- le renforcement des moyens de contrôle existants pour que de vraies perspectives d'évolution des carrières et de la rémunération soient proposées aux salariés.

Le SYNDICAT BANQUES ET ASSURANCES de l'OGBL conseille et soutient quotidiennement tous les représentants du personnel OGBL dans l'exercice de leur mission.

L'OGBL, fort de sa représentativité nationale, assure une protection accrue des salariés et impose un véritable dialogue social dans toutes les entreprises où des représentants OGBL sont élus.

POUR ETRE ENTENDUS ET REPRESENTES DE MANIERE ACTIVE ET PERMANENTE DANS VOTRE ENTREPRISE:

VOTEZ POUR LES CANDIDATS OGBL, LISTE 1.

VOTEZ | WÄHLEN SIE

LISTE



1

OGBL |
Constructeur d'avenir
Mir machen Zukunft

LA PLACE FINANCIÈRE - SITUATION ACTUELLE: LES DÉVELOPPEMENTS ET LES DÉFIS POUR LE FUTUR

- *M. Carlo Thill, directeur de BGL-BNP PARIBAS*
- Jean-Louis Margue, secrétaire général de BGL-BNP PARIBAS
- **Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL:**
 - Véronique Eischen secrétaire centrale, membre du bureau exécutif de l'OGBL
 - Claude Heirend, délégué permanent BGL-BNP PARIBAS
 - Jean-Marie Azzolin, délégué permanent BGL-BNP PARIBAS

SBA: Tout d'abord M. Thill, merci beaucoup d'avoir accepté de nous recevoir.

Nous avons sollicité cet entretien afin de parler de la place financière et surtout de son avenir.

D'après vous, quels sont les problèmes majeurs auxquels le secteur est confronté?

Comment voyez-vous l'évolution du secteur au vu des récentes décisions nationales et internationales?

Quels sont les défis futurs pour le maintien ou le développement de la place financière?

Carlo Thill: Tout d'abord et avant de m'exprimer sur les évolutions récentes de la place j'aimerais faire une remarque sur l'actuelle situation générale de la place.

Dans certaines branches du secteur, on constate, depuis un certain temps, que plusieurs branches sont déjà confrontées à une concurrence internationale très forte.

Sont concernés surtout les secteurs des fonds d'investissements et de la gestion administrative des fonds d'investissements. Certaines banques ont déjà délocalisé une partie de ces activités à l'étranger. Et je pense pouvoir confirmer que cette tendance de délocalisation va persister.

Ceci est dû certainement à une compétitivité forte entre les salaires dans les différents pays européens. Dans certains pays européens, le coût de la main d'œuvre est beaucoup plus bas qu'au Luxembourg et une partie des activités est donc effectuée dans ces pays. Il en est de même en ce qui concerne le développement, notamment dans le domaine du développement des programmes informatiques dont un grand nombre est délocalisé aux Indes.

Nous nous trouvons dans un secteur où une présence physique n'est pas forcément requise. Nous travaillons surtout avec des ordinateurs, avec de la communication sur des activités qui ne nécessitent pas de contact direct avec les clients. De ce fait, ces travaux peuvent facilement être effectués dans d'autres pays. Autrefois, il existait, par rapport aux délocalisations, un frein naturel : les langues, car la formation des salariés dans ces pays n'était certainement pas au même niveau que chez nous. Entre temps cette situation s'est nettement améliorée, et ces pays ont énormément évolué en la matière, ce qui facilite assurément la délocalisation des travaux vers ces pays.

Ceci ne vaut pas seulement pour les banques mais aussi pour le secteur des fonds. Il est évident que de telles décisions sont, à la base, motivées par les critères de rentabilité, dont les entreprises ont besoin pour se développer, pour avoir une chance de survivre.

SBA: Donc pour résumer vos dires M. Thill, le seul critère sur lequel la survie d'une entreprise est mesurée est le bénéfice. Un maximum de bénéfice est requis pour les actionnaires, sinon l'entreprise n'est pas rentable et ferme ses portes pour produire dans des pays émergents, dans lesquels le coût de la main d'œuvre sont hors concurrence avec les pays de la zone euro.

Les compétences professionnelles, les connaissances techniques, l'être humain et sa productivité ne sont plus

considérés comme facteurs clefs dont une entreprise a besoin pour garantir son succès.

Un bénéfice maximum doit être réalisé peu importe les conséquences sociales. De nos jours, les salariés ne sont plus considérés comme vecteur pour investir dans l'entreprise.



Carlo Thill: Vous n'avez peut-être pas tout à fait tort dans votre raisonnement. Mais vous devez savoir que des compétences il en existe aussi dans ces pays. Je pense qu'on a besoin de compétences, mais si celles-ci peuvent être acquises, avec toutes les exigences requises, à un prix moins élevé ailleurs, alors il va de soi que les entreprises s'orientent vers ces délocalisations.

Vous prétendez que les entreprises ne valorisent pas à leur juste valeur les compétences et que la seule chose qui compte ce sont les bénéfices.

Il faut toujours considérer ceci d'une façon comparative: si on ne peut pas baisser ses prix alors que que les concurrents baissent les leurs, alors l'entreprise n'est plus viable.

Par exemple, fin des années 1970, lorsque l'industrie est devenue déficitaire. Cette situation était due à la productivité et aux prix dans l'entreprise. A un moment donné, d'autres pays offraient des prix concurrentiels, avec lesquels le Luxembourg ou l'Europe ne pouvaient plus rivaliser.

Dans le secteur financier, prenons l'industrie des fonds. Dans ce secteur, il existe une énorme pression sur les prix par des prestataires administratifs et du custody. Dans ce domaine la concurrence est forte et si on veut rester compétitif, les prix de production doivent baisser.

**SBA: La place financière est-elle en risque à moyen ou long terme?
Dans l'affirmative, que peut-on faire pour éviter le pire?**

Carlo Thill: Il faut toujours essayer de s'adapter, de trouver de nouveaux créneaux, de nouvelles niches. L'idée ce n'est certainement pas de ne plus avoir d'activités ici à Luxembourg.

Nous vivons tous au Luxembourg et nos collègues frontaliers vivent dans les pays limitrophes de Luxembourg. Nous n'avons donc aucun intérêt à ce qu'on éteigne les lampes ou à ce que les rideaux soient baissés ici à Luxembourg.

Nous devons sans cesse essayer de nous améliorer, de trouver de nouvelles activités et de nous adapter.

Tant que nous aurons de la croissance et que nous serons confrontés à des phénomènes de délocalisations partielles d'entreprises, nous parvenons à les récupérer.

Nous avons des activités à production croissante ou de nouvelles activités, prenons par exemple les fonds d'investissement, nous sommes d'avis que les fonds alternatifs constituent un créneau qui pourra être développé au Luxembourg. Dans ce cas, nous aurons besoin de nouvelles compétences, probablement des compétences beaucoup plus sophistiquées que celles requises pour des travaux relativement stéréotypés et nous parviendrons à maintenir des activités dans un pays et dans une région.

Pour développer l'activité, il faut toujours chercher de nouveaux produits, de nouveaux créneaux afin de combler ce que nous perdons par les délocalisations.

SBA: Qu'en est-il de la formation et du développement des compétences sur la place financière?

Carlo Thill: Depuis le début des années 1990, nous avons favorisé l'employabilité de 550 salariés situés dans les groupes de fonctions 1 et 2 de la convention collective. Nous les avons formés afin qu'ils puissent assumer d'autres fonctions, sachant que leurs postes allaient disparaître. Ici nous parlons d'une époque de forte croissance pendant laquelle il n'y avait pas de problèmes. Actuellement, il y a encore environ entre 100 et 150 personnes classées dans le groupe 1 et 2.

SBA: Mais est-ce qu'actuellement on forme déjà ces salariés pour qu'ils puissent reprendre rapidement une nouvelle fonction, sachant que leurs postes vont certainement disparaître à l'avenir?

Carlo Thill: Il existe chez nous à la BGL-BNP PARIBAS une formation permanente ou continue. Mais lorsque les salariés ont besoin de formations spécifiques, ceci doit se faire au moment où les gens sont réellement touchés par de grands changements.

Voici un exemple : La banque privée, où nous sommes aujourd'hui, et ceci n'a rien à voir avec de la compétitivité, est confrontée à une restructuration de notre clientèle. Nos petits clients nous quitteront progressivement sur les deux prochaines années et notre clientèle plus fortunée, avec des besoins complètement différents, se développera.

La plupart de nos conseillers clientèle pourront, à l'aide de formations ciblées, s'occuper d'une clientèle sophistiquée.

Par exemple, pour conseiller des clients suédois, les gestionnaires devront connaître la législation suédoise, la législation fiscale suédoise etc. Ils ne devront pas devenir des spécialistes mais devront recevoir une formation adéquate.

SBA: Actuellement nous avons beaucoup de jeunes gens sans diplômes supérieurs inscrits à l'ADEM et qui n'ont aucune chance de décrocher un emploi dans le secteur financier. Les banques n'engagent plus que des candidats ayant des diplômes d'études supérieures ou universitaires. Nous regrettons que beaucoup de jeunes n'aient, de ce fait, aucune possibilité de prouver leurs capacités dans le secteur.

Carlo Thill: Notre système d'éducation génère effectivement un grand nombre d'échecs scolaires parmi la population étrangère établie au Luxembourg. La cause principale est l'enseignement en langues germanophones alors que la population étrangère est principalement francophone.

La population étrangère de 1ère génération ne peut réussir dans le système d'enseignement luxembourgeois mais heureusement les générations suivantes n'ont plus ce problème.

Notre système scolaire devra être adapté à la population, l'Ecole Européenne prouve d'ailleurs que cela est possible.

Nous avons besoin d'un système scolaire adapté aux origines des enfants. Je sais qu'on ne peut introduire un système scolaire adapté aux individus, mais des options devraient être offertes où le choix de la langue principale avec une tendance plutôt francophone ou allemande et vice versa devrait être possible. A mon avis, ceci résoudrait partiellement les problèmes.

SBA: Comment considérez-vous l'évolution de l'emploi sur la place financière?

Carlo Thill: Nous ne sommes pas à une époque où l'emploi va augmenter. Bien au contraire, il va diminuer. En ce qui concerne le volume global de l'emploi, nous n'avons plus de croissance depuis 2008. Le secteur bancaire était spécialement touché pour des raisons bien spécifiques au secteur financier. Nous aurons l'échange automatique d'informations à partir du 01.01.2015, ce qui signifie que nous devons faire face aux départs de nombreux clients qui vont fermer leurs comptes à Luxembourg.

La perte des petits clients, phénomène qu'on connaît depuis 2008, va s'accroître et les clients fortunés, qui ne sont pas en règle d'un point de vue fiscal dans leur pays, vont régulariser leur situation. Nous estimons qu'une grande partie des capitaux de ces derniers vont rester à Luxembourg. Dans le futur, nous reconstituerons une nouvelle clientèle très fortunée, mais nous subirons des pertes durant la période transitoire 2013/2014.

Il faut également analyser les spécificités des banques composant le secteur financier.

Nous avons les grandes banques, qui ont globalement une masse critique suffisante de par la diversité de leurs activités, mais qui auront un problème de cost income ratio dans la banque privée. Ensuite nous avons les semis-grandes banques, c-à-d les banques privées (environ 15 à 20 banques), qui atteindront un cost income ratio de 100% et ensuite les petites banques privées (environ 35 à 40 banques), qui auront un cost income ratio négatif.

Nous estimons, que dans le secteur bancaire, plus ou moins 10.000 salariés dépendent du private banking et se répartissent en trois segments :

- 2000 salariés travaillent dans le premier segment
- 4000 salariés travaillent dans le second segment et
- 4000 salariés travaillent dans le troisième.

Les banques situées dans le 1er segment ne pourront pas survivre si elles n'ont pas d'autres activités que la banque privée. Le seul élément qui pourrait permettre de prolonger un certain temps leur activité, est d'être dépositaire et administrateur de leurs propres fonds. A court et moyen terme, ces banques fermeront leurs portes à Luxembourg et vendront leurs clients à d'autres banques.

La plupart des banques de taille moyenne du second segment continueront leurs activités à Luxembourg. Mais lorsque leur cost income ratio atteindra 100% ou sera négatif alors que la norme du secteur sera fixée à 70%, les salariés seront concernés par des plans sociaux car ces banques vont alors réduire leurs effectifs afin de réduire les coûts.

SBA: Nous avons lu dans un article de presse que, dans quelques années, uniquement 40 à 50 banques resteraient à Luxembourg. Pouvez-vous confirmer de telles affirmations?

Carlo Thill: Non, nous ne partageons pas cette vue.

Actuellement, il y a quelques 140-141 banques à Luxembourg. Les petites banques privées, c-à-d environ 40 banques, quitteront le Luxembourg. Une centaine de banques devraient donc continuer leurs activités au Luxembourg.

SBA: La pression fiscale allemande générée par la politique de Mme Merkel et M. Schäuble dans toute l'Europe a déjà provoqué le rapatriement des Landesbanken vers l'Allemagne. Cette pression internationale ne devient-elle pas de plus en plus insupportable?



Carlo Thill: Effectivement nous avons été confrontés jusqu'à présent à un phénomène de concentration en ce qui concerne des décisions de groupes de fermer ou ne pas fermer leurs filiales.

Aujourd'hui, un nouveau phénomène s'y ajoute et provoque des départs: la rentabilité.

Il y a un an, nous avons déjà commencé la régularisation de nos clients.

Outre l'échange automatique de données prévu pour 2015, d'autres facteurs tels que la lourdeur des nouvelles réglementations, rendent la survie plus difficile aux petites banques.

Une grande entreprise peut plus facilement s'adapter à de telles contraintes et faire face aux coûts générés par les changements de systèmes que les petites sociétés.

SBA: Mais ce problème de réglementation renforcée ne concerne pas uniquement le Luxembourg. Partout en Europe les frais augmentent de la même manière.

Carlo Thill: C'est juste. Mais la question se pose malgré tout. Avec l'augmentation constante des frais, le maintien de la banque à Luxembourg est-il toujours rentable?

SBA: N'avons-nous pas manqué, en tant que place financière luxembourgeoise, de devenir plus actif sur d'autres marchés dans le monde pour attirer du nouveau business comme en Asie ou en Amérique du sud?

La Suisse et l'Angleterre nous devancent de loin à ce sujet.

Carlo Thill: Oui, mais cela est dû à la jeunesse du private banking à Luxembourg en comparaison avec la Suisse.

Ce n'est qu'à la fin des années 1980 qu'on a commencé à parler de Private Banking à Luxembourg. La Suisse pratiquait à cette époque le Private Banking depuis très longtemps. Le Luxembourg n'a jamais obtenu une vraie réputation de place financière du private banking.

Nous avons toujours, et même si la plupart des banques ne l'ont jamais admis, plutôt de petits et moyens clients qui provenaient des pays limitrophes.

Depuis quelques années, grâce à de nouvelles législations, nous avons pu attirer de plus grosses fortunes à Luxembourg.

Dans ce domaine, Londres était avantagé par la langue et le Commonwealth et la Suisse avait une renommée internationale.

SBA: Mais n'avons-nous pas manqué de réactivité dans ce domaine?

Carlo Thill: Ce n'est pas le cas. Quand les clients, dans les années 1980, 1990 et début des années 2000 venaient massivement à Luxembourg, on ne se souciait guère de développer ce business ailleurs. Je me souviens que nous avons dû ouvrir des guichets à l'agence siège avec 20 salariés, uniquement pour ouvrir des comptes, et ce n'est qu'il y a 4 ou 5 ans que cette tendance est en baisse.

SBA: Monsieur Thill, comment voyez-vous le développement de l'emploi sur la place financière à l'avenir?

Carlo Thill: Comme je l'ai déjà précisé, nous avons trois sortes de banques à Luxembourg. Si certaines de ces banques quittent le Luxembourg ou doivent restructurer, il y aura encore des pertes d'emplois.

En ce qui concerne l'embauche de personnel pour les banques, nous aurons besoin de spécialistes, c-à-d des fiscalistes, des juristes selon la provenance des clients. Il est impossible de reconverter nos salariés dans ces domaines. Si nous parvenions, mais on en est loin, à spécialiser ou reconverter la place dans la gestion des fonds, car cela est traité à Londres et à Paris, alors nous pourrions recruter et avoir de nouveaux besoins en main d'œuvre au niveau de l'asset management. Actuellement, nous sommes très actifs uniquement dans l'administration des fonds à Luxembourg.

SBA: Qu'avons-nous comme stratégie de développement de nouvelles activités qui promettaient un réel succès?

Carlo Thill: L'introduction de l'échange d'information en ce qui concerne les intérêts à partir de 2015 est un premier pas vers la transparence totale. A l'avenir, nous n'accepterons que des Clients totalement transparents en matière fiscale même s'il s'agit de clients originaires de pays ou l'échange d'informations n'existe pas encore.



Le Luxembourg a malgré tout encore des atouts. Luxembourg est une place internationale, ce qui signifie que le client qui veut investir dans un portefeuille qui couvre plusieurs pays, aura plus de facilités pour le faire ici à Luxembourg plutôt qu'à Marseille, où il sera limité dans son portefeuille aux produits français.

Un autre atout est la structuration. Les clients qui ont une activité internationale, tel que des entrepreneurs actifs dans plusieurs pays, bénéficient d'une certaine flexibilité grâce à nos structures d'optimisation fiscale totalement légales et de structuration des héritages.

Un autre atout est la structuration. Les clients qui ont une activité internationale, tel que des entrepreneurs actifs dans plusieurs pays, bénéficient d'une certaine flexibilité grâce à nos structures d'optimisation fiscale totalement légales et de structuration des héritages.

Un autre pilier dans le domaine international est le crédit international. De nombreuses banques comptabilisent leurs crédits internationaux ici à Luxembourg.

Pourquoi ? Le Luxembourg a toujours été, par exemple pour une banque allemande, la seule place multi-devises. Les crédits ont été comptabilisés à Luxembourg dans une autre devise. En Allemagne, seul le deutsche mark était autorisé. Aujourd'hui ce ne sont plus que des euros alors que les banques peuvent toujours continuer à comptabiliser leurs crédits hypothécaires en devises à Luxembourg. Ceci constitue donc un atout réel.

SBA: Monsieur Thill, pouvons-nous conclure que vous n'êtes pas pessimiste en ce qui concerne le futur de la place ainsi que l'évolution de son emploi?

Carlo Thill: Si nous regardons la place d'une manière positive, nous jouons maintenant sur le même terrain que toutes les autres places financières. En d'autres termes, des clients fortunés n'hésiteront plus à venir au Luxembourg à cause de sa réputation. Ceci constitue un élément favorable pour l'avenir et le développement de la place. Malheureusement, le manque à gagner actuel, ne pourra probablement être comblé que dans les 5 à 6 prochaines années. Jusqu'en 2015, nous aurons une période transitoire avec des risques élevés de pertes d'emplois. Vous constatez déjà aujourd'hui que des plans sociaux se succèdent et sont annoncés. Je ne pense pas que se soit terminé.

SBA: Quelle est la situation de l'emploi à l'avenir à la BGL-BNP PARIBAS?

Carlo Thill: Nous n'allons pas licencier ou recourir à des plans sociaux. Il y aura des départs naturels qui ne seront pas remplacés et nous n'engagerons à l'avenir que des spécialistes. Je ne saurai, à ce stade, chiffrer exactement l'emploi futur à la BGL-BNP PARIBAS mais il n'y aura pas de changements fondamentaux.

SBA: Monsieur Thill, partagez-vous notre avis qu'une formation continue et/ou de réorientation est essentielle afin de pouvoir garantir le maintien de l'emploi des salariés au niveau de l'ensemble du secteur financier?

Carlo Thill: Je partage cette affirmation.

SBA: Monsieur Thill nous vous remercions pour cet entretien et le temps que vous avez bien voulu nous accorder.

Le plan d'actions de l'OGBL/SBA

Pour garantir le maintien de l'emploi dans le contexte décrit par M. Carlo Thill, le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL préconise que la nouvelle loi sur la cogestion soit immédiatement votée par le prochain gouvernement qui sera élu le 20 octobre 2013. Cette loi permettra aux représentants du personnel d'être consultés et d'avoir un droit de codécision en ce qui concerne, notamment, les transferts d'activités, les délocalisations et donc de protéger les salariés en la matière.

Un dialogue social renforcé au sein des entreprises permettrait aux représentants du personnel d'être impliqués dès l'annonce du problème et de pouvoir, avant toute décision, intervenir au mieux dans l'intérêt des salariés concernés.

Il est également impératif qu'un vrai dialogue social ait lieu entre l'Association des Banques et Banquiers (ABBL) et les syndicats afin de préparer les transitions futures de la place financière dans l'intérêt des salariés. Une formation sectorielle adéquate devra notamment être organisée par les partenaires sociaux dans le secteur financier.

Le code du travail et notamment la législation concernant les licenciements économiques devront être revus afin de renforcer le maintien de l'emploi des salariés au sein de leur entreprise et du secteur. La convention collective du secteur bancaire devra être préservée, renforcée et élargie à tous les professionnels du secteur financier.

Une politique sociale européenne devrait s'établir afin d'éviter les externalisations pratiquées au bénéfice uniquement des actionnaires. La politique européenne néolibérale actuelle devra être remplacée par une politique sociale dans l'intérêt de tous les salariés.

ZOOM SUR LA PLACE FINANCIERE

Trois plans sociaux et sept banques impactées avant la rentrée.

Le 4 juillet dernier, le groupe DEUTSCHE BANK à Luxembourg a demandé de négocier un plan social de groupe qui concerne la DEUTSCHE POSTBANK INTERNATIONAL SA, impactée par une diminution d'effectif de 104 personnes sur un effectif de 157 salariés, la DEUTSCHE BANK qui voit ses effectifs de 300 diminuer de 33 salariés, la SAL.OPPENHEIM Luxembourg qui licencie 26 salariés sur 166 et la DWS INVESTMENT SA qui réduira son effectif de 12 salariés sur un total de 137.

Le groupe HSBC à Luxembourg a invité les syndicats le 11 juillet dernier à négocier un plan social pour HSBC TRINKAUS & BURKHARDT (International) SA et HSBC TRINKAUS INVESTMENT MANAGERS SA. HSBC TRINKAUS & BURKHARDT fermera ses portes et 144 salariés perdront leur emploi.

Le dernier plan social concernant ABN AMRO vient d'être signé ce 25 septembre. Il concerne 22 salariés qui voient leur poste disparaître à la suite d'une restructuration interne.

Ces licenciements sont dus à des choix stratégiques des groupes internationaux concernant leurs activités à Luxembourg et à la volonté de réduire les coûts.

Les syndicats et les représentants du personnel ont pu obtenir des mesures d'accompagnement sociales et financières en faveur des salariés concernés, notamment des possibilités de préavis prolongé, des indemnités bénévoles, des mesures d'outplacement et de formation et des aides sociales.

Dans le contexte de crise actuel, ces mesures ne peuvent couvrir les pertes encourues par ces salariés qui auront des difficultés à trouver un travail similaire.

L'OGBL/SBA s'engage à lutter, sur le plan national et dans les entreprises, pour le maintien de l'emploi et de bonnes conditions de travail.

LA RUBRIQUE DES FRONTALIERS

Bourse d'Etudes

Aide financière de l'Etat pour études supérieures: l'OGBL déplore une histoire sans fin

Par son arrêt du 20 juin 2013, la Cour de Justice de l'Union européenne a confirmé la position de l'OGBL en affirmant que la réglementation luxembourgeoise sur l'aide financière de l'Etat n'est pas conforme à la réglementation européenne.

En juillet 2013, une nouvelle loi a été votée et prévoit une application à partir de l'année académique 2013/2014. Dans le texte de cette loi, la CSL et l'OGBL remarquent encore des éléments discriminatoires, notamment, la condition de l'exercice d'une activité au Luxembourg pendant une durée ininterrompue d'au moins 5 ans au moment de la demande de l'aide financière.

Nous attendons donc 2 jugements: l'un pour les personnes qui remplissent cette condition et le 2^{ème} pour les personnes ne la remplissant pas.

L'OGBL a d'ores et déjà demandé à l'Etat d'attribuer l'aide au moins aux personnes ayant introduit une demande d'aide pour les années scolaires de 2010 à 2013.

La date limite pour la remise du dossier complet au CEDIES est le 30 novembre 2013.

Nous prions les membres concernés de s'adresser avec leur dossier complet à une de nos agences en vue d'entamer les démarches nécessaires.

L'OGBL a édité une brochure sur le sujet : http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2013/08/brochure_aide_financiere_fr.pdf

CONTACTEZ-NOUS!



Véronique EISCHEN

Secrétaire centrale
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



Christel SCHULER

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 426

F 26 49 69 433

E christel.schuler@ogbl.lu



Angélique VIDIC

Assistante

T 26 49 69 421

F 26 49 69 433

E angelique.vidic@ogbl.lu



SBA
Syndicat Banques et Assurances

146, boulevard de la Pétrusse
B.P. 2031
L-1020 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

Défendons nos conditions de travail et nos salaires.



L'OGBL représente les intérêts des salariés de tous les secteurs et des pensionnés.

Défendez votre avenir, votez OGBL lors des élections sociales de novembre.

VOTONS
OGBL

LISTE



1

ELECTIONS SOCIALES
NOVEMBRE 2013



OGBL

Constructeur d'avenir

www.ogbl.lu  ogbl.lu
www.electionssociales2013.lu