



## EDITORIAL

### *Négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés de banques*



**Véronique Eischen**

*Secrétaire centrale du  
Syndicat Banques et Assurances  
de l'OGBL*

*Membre du bureau Exécutif  
de l'OGBL*

**D**epuis la dénonciation de la convention collective de travail (cct) fin novembre 2016, l'OGBL/SBA n'a cessé de critiquer la nouvelle forme de négociation imposée par l'ABBL sous prétexte de la nécessité d'introduire une cct «moderne et adaptée» dans le secteur bancaire d'aujourd'hui.

D'après la loi, une commission de négociation, composée paritairement entre partenaires sociaux, négocie le renouvellement de la cct sur base des catalogues de revendications des parties prenantes.

**Le catalogue de revendications de l'ABBL a fait défaut tout au long des négociations.**

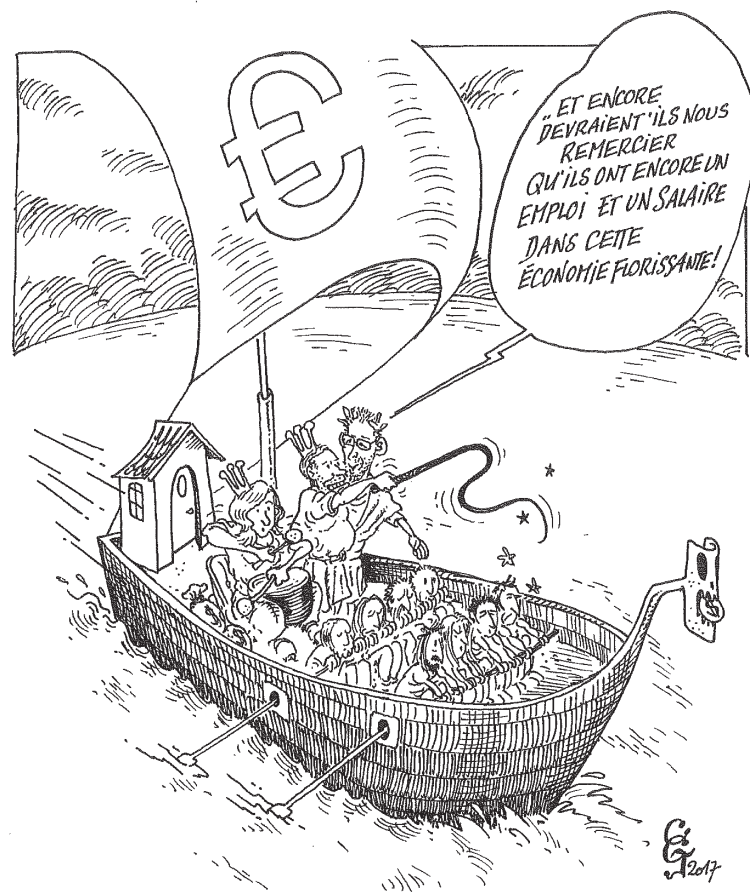
Le souhait de l'ABBL de vouloir discuter des différents sujets dans des groupes de travail séparés — sans pouvoir de décision — n'a fait que ralentir les négociations. Des plénières auraient dû ratifier les travaux des commissions. Malheureusement, ceci ne s'est pas réalisé jusqu'au moment de la signature de l'avenant de la cct.

**Aucun texte n'avait été soumis aux trois séances plénières pour négociation et approbation.**

Vous conviendrez qu'il est difficile de négocier entre partenaires

sociaux, lorsqu'un des partenaires refuse de vous communiquer ses revendications.

Finalement, les craintes de l'OGBL/SBA ont été confirmées: cette nouvelle forme de négociation imposée par l'ABBL ne faisait que ralentir les négociations et elle a remis en cause les principes d'un dialogue social respectueux et équilibré.



L'idée de vouloir négocier une nouvelle cct moderne et adaptée au secteur bancaire n'a jamais été mis en cause par les partenaires sociaux. Néanmoins, les partenaires sociaux ont une interprétation différente de l'adjectif «moderne».

Les syndicats ont revendiqué une amélioration des acquis sociaux des salariés, alors que l'ABBL ose préconiser une réduction importante de ces derniers, notamment au niveau des salaires.

Ainsi l'ABBL préconise :

- l'abaissement des seuils à l'embauche dans les différents groupes;
- l'abolition des échelons d'ancienneté (garanties triennales);
- l'intégration de la prime d'ancienneté dans les salaires pour les salariés en place;
- l'abolition de cette prime pour les nouveaux engagés;
- l'instauration d'une évolution salariale basée uniquement sur le mérite;
- la transformation de la prime de juin et de la prime d'ancienneté en une prime de fidélité dont la valeur est largement inférieure aux garanties existantes.

Il en est de même pour ce qui est du temps de travail des salariés.

L'ABBL refuse de reconnaître que les heures prestées pendant la période de référence qui n'ont pas pu être récupérées à la fin de cette période, soient reconnues comme heures supplémentaires.



Les milliers d'heures supplémentaires prestées et non rémunérées dans le secteur constituent un gain certain pour les employeurs. La non-rémunération de ces heures constitue soit une perte financière, soit une perte substantielle de temps libre. Il va sans dire que la prestation exagérée d'heures supplémentaires impacte la santé des salariés et est d'ailleurs défendue par la loi, sauf exceptions.

Tout au long des négociations, l'OGBL n'a cessé de s'opposer vigoureusement aux tentatives de démantèlement des acquis sociaux de la part de l'ABBL. A tel point que l'OGBL s'est fait publiquement attaqué lors de l'émission à la radio 100,7 «Riicht eraus» par le directeur de l'ABBL, Monsieur Serge De Cillia, et par le président de l'ALEBA, Monsieur Roberto Scolati.

Lors de cette émission, Monsieur De Cillia reprochait à notre syndicat d'être resté dans un paradigme de négociation correspondant aux «années 80», fondé sur la lutte des classes et des dogmes idéologiques.

**Ce reproche est gratuit et frôle la limite de l'insulte.**

Monsieur De Cillia ne semble pas avoir compris le contexte social corrélatif au développement économique au Luxembourg depuis le début des années 1980.

Le modèle luxembourgeois, duquel nous sommes tellement fiers par rapport à nos voisins étrangers, date de la crise de la sidérurgie de la fin des années 1970, début des années 1980. Il a été matérialisé par la fameuse «tripartite». C'est un modèle de cogestion entre partenaires sociaux qui vise le consensus entre les intérêts des parties concernées dans le but de préserver la paix sociale.

Celle-ci a été (et est toujours) considérée comme un élément important de stabilité et donc un facteur essentiel de développement économique.



**Cette stabilité sociale a d'ailleurs grandement profité au secteur bancaire.**

En acceptant de participer à ce modèle de cogestion, les syndicats ont abandonné le paradigme classique de la lutte des classes. Pour la petite histoire, la gauche «dogmatique» des temps révolus a toujours qualifiée cette approche consensuelle des syndicats comme «collaboration de classes». En adhérant à ce modèle de cogestion, le patronat a également quitté son vieux paradigme de pensée en acceptant le fait que les salariés n'ont pas seulement des obligations, mais également des droits et des acquis et qu'il est légitime qu'ils revendiquent leur part du succès économique.

Il est donc curieux de voir Monsieur De Cillia nous accuser de «vieux jeu». Son approche à lui constitue plutôt un retour «de fait» au vieux paradigme du patronat lorsque celui-ci considérait comme relevant de son droit naturel de donner et d'enlever à sa guise.

D'ailleurs, le mot «moderne» que Monsieur De Cillia a utilisé, appartient également au vocabulaire des années 1970. Cet adjectif ne veut plus rien dire aujourd'hui. Ainsi, nous supposons que Monsieur De Cillia veut parler de quelque chose qui est différent du passé, quelque chose de plus flexible éventuellement.

#### **Mais de quoi exactement?**

- Que les salariés doivent dorénavant se ranger naturellement derrière les intérêts économiques du patronat?
- Que les salariés rendent au patronat ses droits autocratiques lui permettant de mettre en question, comme bon lui semble, les acquis des salariés?
- Que les salariés rendent au patronat son droit de «se servir d'abord» en souscrivant de façon implicite à la règle du «tout pour toi et rien pour moi»?
- Qu'une perte de compétitivité risque à nouveau de détruire notre économie et que les salariés en sont la cause

- Que les temps ont changé et que le mot d'ordre est dorénavant: Travailler plus pour avoir moins?
- Que des droits sociaux ne sont jamais acquis et que les engagements contractuels sont au plus le décor esthétique du monde réel?

#### **Mais dans quel monde vivons-nous?**

Avoir cette approche en 2017, dans le contexte d'une économie nationale ultra-performante, que nous connaissons tous, est grotesque et insultant pour un salarié.

Le but que vise Serge De Cillia, dans son rôle de représentant du patronat, est, à la limite, compréhensible.

#### **Son attitude, ses attaques gratuites et ses propositions indécentes, ne le sont pourtant pas.**

Pour nous, le vrai scandale est la position prise par le syndicat du secteur bancaire ALEBA et par son président. Ceux-ci se sont, lors de cette interview à la radio, rangés inconditionnellement aux côtés de l'ABBL en confirmant les propos de Serge De Cillia.





**Le syndicat qui se veut donc majoritaire dans le secteur rejoint, sans critiques, la position fortement critiquable du patronat? Devons-nous vraiment redéfinir le but d'un travail syndical? Nous ne le croyons pas!**

Que, depuis que le monde est monde, l'ALEBA soit aux services du patronat du secteur bancaire, est de notoriété publique. Mais ce n'est qu'un choix qui relève du choix déontologique que fait un syndicat.

**Nous sommes d'avis que cette fois-ci, l'approche patronale qui vise à instrumentaliser un syndicat qui en plus l'accepte, dépasse toutes les règles morales et déontologiques généralement admises en matière syndicale.**

L'OGBL ne souhaite pas donner de leçons aux autres. Nous insistons pourtant sur le fait que notre syndicat a fêté ses 100 ans d'existence en 2016 et fait sans nul doute partie intégrante de l'économie luxembourgeoise qu'il a accompagnée dans ses hauts et ses bas. Même si les points de vue avec les partenaires sociaux ont souvent été divergents, nous sommes restés un partenaire respecté par tous les bords politiques et nous n'avons donc pas besoin qu'on nous apprenne notre métier.

L'antagonisme des intérêts entre patronat et salariat est une constante du système économique dans lequel nous vivons. Les dernières décennies ont montré qu'il est pourtant gérable à travers la recherche permanente du consensus. Jusqu'à aujourd'hui, au Luxembourg, cela a plutôt bien fonctionné.

#### **Pourquoi donc remettre cela en question?**

Nous continuerons à poursuivre notre voie inspirée par l'indépendance et une vision claire de ce qui signifie la justice sociale.



Nous ne doutons pas de notre façon de négocier. Il suffit de voir le résultat que l'OGBL a obtenu dans le récent conflit dans le secteur de la santé et du secteur social. Nous représentons 90% des salariés dans ces secteurs et nous avons obtenu gain de cause sur toute la ligne grâce à l'engagement ferme des professionnels de terrain, grâce à la volonté ferme des salariés de faire grève et grâce à la lutte infatigable de notre syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs.

Au courant des négociations, l'ABBL n'a pas soumis de proposition concrète aux syndicats, mais elle accuse ces derniers d'avoir mené les négociations dans une impasse et de faire preuve de mauvaise foi et d'intransigeance face à des propositions patronales pourtant «raisonnables». Sur ce fait, l'ABBL recommande à ses membres de ne pas payer la prime de juin, bien qu'elle ne fût jamais un élément de négociation.

Ceci a provoqué une vague de protestations et de manifestations spontanées dans le secteur exprimant un mécontentement profond.

Coup de théâtre, la réaction de l'ABBL prononcée pendant l'interview à la radio 100,7, nous a tout simplement laissé perplexe.

**Serge De Cillia a eu l'audace de prétendre que le paiement de la prime de juin n'a jamais été mis en cause par l'ABBL.**

Alors pourquoi recommander le non paiement de cette dernière?

La goutte qui a ensuite fait déborder le vase a été la réaction de Roberto Scolati, le président de l'ALEBA, qui a confirmé les propos du directeur de l'ABBL et prétendu que les piquets de protestation dans le secteur ont eu lieu uniquement parce que les directions et les DRH des banques auraient mal compris la recommandation du non paiement de la prime de juin de l'ABBL.

Faut croire que l'ABBL a du mal à se faire entendre parmi ses propres membres.



Craignant une aggravation du conflit social dans le secteur, l'ABBL a présenté une nouvelle proposition sur la table: Re-conduction de la cct sur 1 an, paiement de la prime de juin et paiement d'une prime de signature.

Après de négociations intenses, l'OGBL était le seul syndicat à vouloir maintenir le principe de l'augmentation linéaire des salaires au détriment d'une prime de signature. Malheureusement, les 2 autres syndicats se sont désolidarisés et ont cédé à la pression de l'ABBL.

N'oublions pas que depuis 2011, les salaires du secteur bancaire n'ont plus été augmentés. Le secteur bancaire n'est plus confronté à la crise financière et connaît une véritable embellie financière, comme en témoigne les chiffres récemment publiés.

Il est désormais plus que souhaitable que les salariés puissent eux aussi bénéficier de l'amélioration économique à laquelle ils ont largement contribué.

Si, par principe, le pluralisme syndical est un élément démocratique, force est de constater que cette pluralité dans ce cas précis, nuit gravement aux intérêts des salariés.

**Il est décevant de constater que dans le monde syndical luxembourgeois nous ne partageons définitivement plus les mêmes valeurs.**

Jugez-en vous même du résultat de la cct banques: 400 €, sachant qu'on négocie avec le secteur le plus florissant du Luxembourg qui jouit d'une productivité par salarié largement supérieure à tous les autres secteurs de l'économie luxembourgeoise.

**«Ensemble nous aurions pu faire beaucoup mieux»**



**Pourquoi avons-nous malgré tout signé l'avenant pour la reconduction de la cct sur un an?**

Sachant que les discussions sur le temps de travail et les rémunérations, qui sont des sujets d'une importance primordiale aux yeux de l'OGBL, continueront jusqu'à la fin de l'année, notre commission tarifaire, qui se compose de tous les délégués OGBL dans le secteur bancaire, a jugé la présence de l'OGBL indispensable lors de ces discussions.

**A défaut de signature de l'avenant, cette participation aux discussions aurait été impossible.**

S'y ajoute, qu'en cas de problèmes économiques au sein d'une entreprise, la loi en vigueur prévoit que seuls les syndicats signataires de la convention collective sont autorisés à participer aux négociations pour l'établissement d'un plan social. Ceci irait à l'encontre des intérêts de nos délégués du personnel, élus au sein de ces entreprises, tout comme à l'encontre des intérêts de nos membres.

**L'OGBL/SBA de par sa signature continuera à revendiquer une nouvelle cct qui rémunérera enfin les salariés en adéquation avec la productivité du secteur.**

A en croire les derniers chiffres publiés par le STATEC, qui prévoit une augmentation du PIB de près de 4,8% pour l'année à venir, l'amélioration de la productivité dans le secteur bancaire sera durable.

L'OGBL rappelle à l'ALEBA qu'une des revendications communes, qui devra être reprise par les syndicats pour la prochaine cct consiste en une augmentation linéaire considérable des salaires. Si l'ALEBA, syndicat majoritaire dans le secteur, a en effet décidé d'abandonner temporairement cette revendication pour cette année transitoire, l'OGBL/SBA revendique que cet engagement essentiel, ainsi que les augmentations linéaires soient honorés lors des prochaines négociations début 2018.

En ce qui concerne l'OGBL/SBA, nous sommes déterminés à défendre une position ferme contre toute tentative de démantèlement des acquis professionnels et sociaux et nous ne nous laisserons pas bernier par un patronat qui, sous couvert de vouloir une cct dite «moderne» et «simplifiée» ne cherche qu'à maximiser ses propres intérêts.

## L'EUROPE ET LE LUXEMBOURG ONT BESOIN DE BONS ET ÉQUITABLES SALAIRES

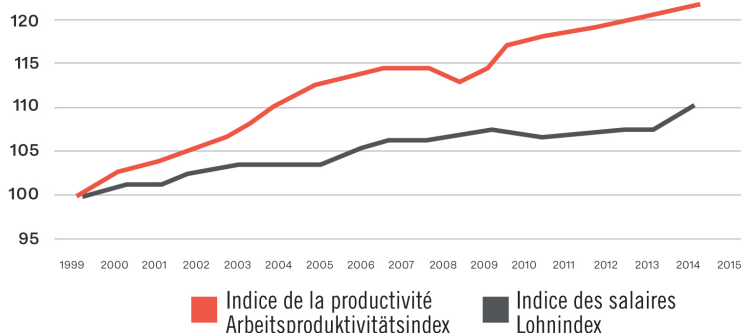
# GUIDE LOUN *fir jiddereen*



Il y a du retard à rattraper en matière de conditions de travail. Les salaires dans le secteur bancaire n'ont plus connu d'augmentation depuis 2013, contexte de crise économique.

L'économie luxembourgeoise, notamment le secteur bancaire tourne à plein régime et les dividendes et les profits des actionnaires et des employeurs augmentent. Cette bonne santé économique devrait d'ailleurs perdurer si l'on en croit les derniers chiffres publiés par le STATEC qui prévoit une augmentation du PIB de près de 4,8 % pour l'année à venir!

En 2015, les 20 plus grandes banques du Luxembourg (dont BNP Paribas, HSBC, Barclays, Deutsche Bank, ING) ont dégagé 4,9 milliards d'euros de bénéfices au Luxembourg et la productivité des employés de banques est établie autour de 454.000 euros de bénéfice par an et par unité (En comparaison dans le monde, un employé générerait 45.000 euros pour sa banque.) (Source : rapport OXFAM de 2017).



Au regard de l'évolution réel des salaires du personnel dans les banques, la question est vite résolue de savoir où vont les gains de productivité et où se déversent les résultats économiques: le personnel reste sur sa faim depuis 2010 avec une augmentation linéaire de 1%! 0,125% en moyenne annuelle! La situation est très différente dans les étages supérieurs, chez les managers et les actionnaires.

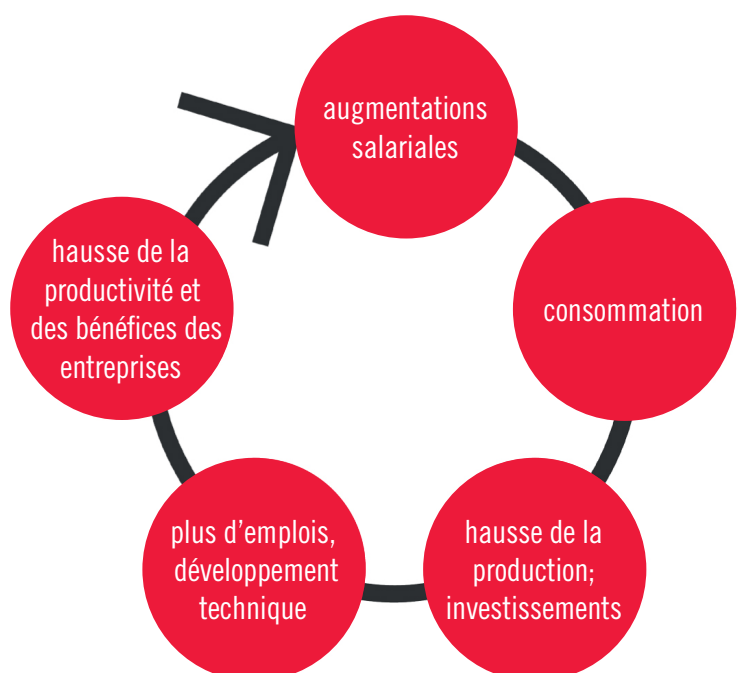
**L'augmentation linéaire est urgente et absolument justifiée!**

L'OGBL/SBA souhaite rappeler à l'ABBL que les véritables artisans de cette reprise économique ce sont les salariés, croissance qui profite pourtant qu'aux banques et à leurs actionnaires.

Une augmentation linéaire des salaires permet une réévaluation à la hausse des salaires et des retraites et est une garantie de la hausse du pouvoir d'achat. Sans augmentation linéaire il n'y aura pas d'évolution à la hausse des salaires, qui continueront à stagner voire à diminuer.

**Est-ce-donc si irréaliste de la part des syndicats de revendiquer une augmentation linéaire de 1% des salaires, comme tant bien méritée par les salariés?**

**Un salaire juste pour un bon travail, il ne peut pas en être autrement.**





## ACTUALITÉS ET NEWS DES ENTREPRISES

**BGL BNP Paribas** Inquiétude sur l'impact de l'externalisation du secret professionnel par la modification de l'article 41 (Projet de loi 7024)



Le gouvernement luxembourgeois compte modifier la loi sur le secret professionnel, jadis un des boucliers de la place financière. Ce projet prévoit de faciliter et légaliser l'externalisation-outsourcing de données confidentielles de nos clients auprès d'un autre prestataire de service externe ou appartenant au même Groupe. Ainsi, le Groupe BNP, pourrait transférer des activités qu'il juge trop chères à Luxembourg vers une autre entité du groupe moins chère (p.ex. au Portugal). Nous avons déjà connu ce scénario avec des projets récents (EOLE – externalisation de la plateforme titres et KALIS – externalisation plateforme de traitement des ordres de bourse...).

L'OGBL/SBA est aussi intervenu auprès de la Chambre des salariés (CSL) pour qu'elle s'autosaisisse de ce dossier afin d'envoyer un avis motivé sur la question (procédure extrêmement rare). Aucune transparence n'est souhaitée dans ce contexte par le Ministre des Finances. Les derniers amendements gouvernementaux déposés le 4 avril dernier aggravent encore la situation en étendant le nouveau dispositif en matière de secret professionnel aux secteurs des assurances et des services de paiement. L'exposé des motifs est clair, ce projet de loi doit permettre aux opérateurs du secteur financier les choses suivantes:

- assouplir la loi en matière d'externalisation-outsourcing;
- lever les obstacles aux flux d'information;
- créer des centres de compétence ou d'excellence au sein des groupes financiers;
- L'essor des nouvelles technologies explique la tendance de recours accru à l'externalisation.

Face à cette nouvelle loi que fait notre employeur pour garantir nos emplois si ce n'est de se soucier des dividendes à payer à ses actionnaires? Qu'en est-il du maintien de l'emploi dans le secteur et au sein de notre groupe? Faciliter l'externalisation des services, sans avoir une solution pour faire face aux conséquences néfastes risque de mener les salariés visés et le Luxembourg droit dans le mur.

Notre Direction soutient l'initiative du ministre sous le prétexte que le Brexit amène des opportunités pour le Luxembourg. Aujourd'hui nous et nos collègues du secteur n'en finissent pas de montrer une ultra-flexibilité ces 15 dernières années (fusions en cascade, perte de postes suite à outsourcing, réductions des coûts à ne pas en finir... La politique de diminution d'effectifs de manière sensible d'ici 2020 continue, également chez BGL BNPP SA: une réduction de 200 postes (ETP Emploi temps plein) est prévue. La délégation OGBl, section BGL BNPP suivra ce problème de très près, veillera à ce que le maintien de l'emploi du personnel dans le groupe soit garanti et n'hésitera pas au moment venu à avoir recours à d'autres mesures syndicales si, suite à la modification de l'article 41 il s'ensuit un impact négatif sur nos emplois.



Denise STEINHÄUSER



Jean-Marie AZZOLIN



Pino PANARELLI

## Banque KBL

Un changement de plateforme informatique vers le groupe Lombard Odier, qui a comme but d'améliorer la capacité et l'efficacité, a occasionné un certain nombre d'actions implémentées depuis 2015 chez KBL EPB. Ce projet, qui aura comme conséquence un excédent de personnel, nous a obligé à discuter et décider certaines mesures.

D'une part une cinquantaine de personnes sont en cours de transfert vers la PSF TBI de Lombard Odier, ceci en respectant les termes du Contrat collectif et en maintenant les conditions de travail. D'autre part, parmi un «scope» de personnes éligibles, selon des conditions prédéterminées, les membres du personnel pouvaient se porter volontaire pour participer à un programme de départ anticipé. Par ailleurs des programmes de formations ont été proposés pour permettre d'accroître l'employabilité du personnel et de pouvoir évoluer vers des activités différentes au sein de la société.

Les actions mises en vigueur chez KBL ont été toutes faites avec la contribution de la délégation du personnel et le dialogue avec la direction était assez constructif. Ceci fait preuve, qu'il y a bien d'autres alternatives à des conventions d'entreprises ou à des licenciements collectifs.



Marie-Jeanne SIEBENBORN



Daniele MONTENERO

## Banque RAIFFEISEN

Sur demande de l'OGBL/SBA, une entrevue a eu lieu avec les membres de la direction de la banque Raiffeisen.

Craignant des conséquences en termes d'emploi pour les salariés, les responsables du OGBL/SBA avaient sollicité cette réunion en vue de clarifier toutes les questions liées à la sécurisation des parcours professionnels des personnes touchées

par la réorganisation du réseau d'agences annoncée dans la presse luxembourgeoise.

La direction s'est montrée réceptive aux inquiétudes soulevées par le OGBL/SBA. Elle évoque cependant, qu'en interne, la banque aurait fait le nécessaire afin de garantir pour chacun le maintien de son emploi et ses conditions de travail. Tout au long des préparatifs, ainsi que dans la phase de mise en œuvre, la banque a constamment dialogué et a pu offrir des solutions satisfaisantes pour chacun. Des emplois convenables en interne, sans incidences négatives sur les conditions de travail, ont d'après la direction pu être trouvés par le biais de relocalisations ou de réaffectations pour les salariés concernés.

## Banque MITSUBISHI

L'OGBL/SBA dit stop au non-respect des lois et aux tentatives d'intimidation envers la délégation du personnel.

L'OGBL/SBA a participé au piquet de protestation organisé devant la banque japonaise Mitsubishi, pour manifester son opposition à l'encontre de la décision de la banque de ne pas respecter le jugement rendu en faveur d'un des délégués du personnel ALEBA. Le 23 mars dernier, la Cour d'Appel a en effet condamné la banque à réintégrer son délégué dans sa fonction suite à la décision unilatérale de cette dernière de modifier son contrat de travail en sa défaveur. Or, malgré sa condamnation, la banque refuse toujours de réintégrer complètement son salarié. Face à cette attitude inacceptable de la banque, l'OGBL/SBA tient à rappeler que la banque n'est pas au-dessus des lois et se doit de respecter les règles qui sont en vigueur au Luxembourg!





## Future «CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIES DU SECTEUR DES ASSURANCES»



Salariés du secteur des assurances:

### **Votre avis nous intéresse!**

Pour préparer les négociations entre les syndicats du secteur et l'ACA en vue de la mise en place d'une nouvelle convention collective, nous faisons dès à présent appel à vous pour élaborer ensemble le catalogue de revendications.

Par conséquent, nous vous invitons tous, chers délégués, chers salariés à participer à ce sondage pour recueillir vos revendications.

[www.ogbl.lu/syndicat-banques-et-assurances/sondages/](http://www.ogbl.lu/syndicat-banques-et-assurances/sondages/)

### **DEVENEZ MEMBRE!**

Pour nous permettre de continuer à défendre vos intérêts et à mener une politique salariale rigoureuse et couronnée de succès, nous avons besoin de votre appui afin de renforcer notre représentativité dans le secteur financier.

**Si vous souhaitez adhérer à l'OGBL,  
vous pouvez télécharger notre bulletin d'adhésion**

[www.ogbl.lu/devenez-membre/](http://www.ogbl.lu/devenez-membre/)



## Syndicat Banques et Assurances (SBA)



Équipe OGBL/SBA



Direction syndicale du SBA

**Véronique EISCHEN**

Secrétaire centrale du SBA  
Membre du Bureau exécutif

T 26 49 69 423

F 26 49 69 433

veronique.eischen@ogbl.lu

**Lena BATAL**

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 422

F 26 49 69 433

lena.batal@ogbl.lu

**Sylvie REUTER**

Secrétaire centrale adjointe

T 26 49 69 420

F 26 49 69 433

sylvie.reuter@ogbl.lu

**Angélique VIDIC-LAZZARA**

Assistante administrative

T 26 49 69 421

F 26 49 69 433

angelique.vidic@ogbl.lu



**SBA**  
Syndicat Banques et Assurances

[www.sba.lu](http://www.sba.lu)

[sba@ogbl.lu](mailto:sba@ogbl.lu)