



RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE BANCAIRE:

L'ABBL A VISÉ LA DEGRADATION DES ACQUIS SOCIAUX, MAIS LES SYNDICATS N'ONT PAS CÉDÉ!

La mise en place de l'échange automatique des informations bancaires en 2015 apportera des modifications structurelles profondes de la place financière luxembourgeoise.

Conscients de l'évolution incertaine de la situation du secteur bancaire, les syndicats avaient présenté, dès le début des négociations en décembre 2013, un catalogue commun de revendications.

En priorité, les syndicats ont demandé à l'ABBL de maintenir l'intégralité des acquis de la convention collective actuelle et d'insérer des garanties pour le maintien de l'emploi et des dispositifs visant à améliorer les conditions de travail des salariés, tels que l'obtention de garanties pour le maintien de l'emploi et pour l'amélioration de l'employabilité des salariés, la promotion d'un marché de l'emploi sectoriel et l'amélioration des mesures en faveur des salariés les plus âgés.

Les délégués OGBL/SBA se sont réunis plusieurs fois, conformément aux statuts de l'OGBL, afin de se prononcer sur l'évolution des négociations en cours.

Finalement au courant du mois d'avril, après d'âpres négociations, l'ABBL est revenue sur sa position intransigeante du démantèlement des acquis des salariés du secteur bancaire et les partenaires sociaux ont pu convenir d'un accord commun.

- Une convention collective sur 3 ans, soit de 2014 à 2016
- Paiement intégral de la prime de juin sur 3 ans en tenant compte de l'ancienneté.
- Paiement de trois échelons d'ancienneté pour les groupes I et II en 2017 avec recommandation de gel des paiements en 2015 et 2016.
- Paiement de la garantie triennale (15 euro indice 100 mensuel) pour les groupes III à VI en 2017, avec recommandation de gel des paiements en 2015 et 2016.
- Paiement de la prime d'ancienneté après 3, 5 et 8 ans d'occupation auprès d'un même employeur, au lieu de 1, 2 et 6 ans dans la précédente convention.
- Octroi obligatoire d'une enveloppe minimale d'1% de la masse salariale dédiée à la formation de l'ensemble du personnel.
- Mise en place d'un droit individuel à l'outplacement pour les salariés licenciés pour motif économique et / ou dans le cadre d'un plan social.
- Insertion dans la nouvelle convention des dispositions réglementaires sur le «whistleblowing»

Cette proposition de l'ABBL a été soumise pour accord aux délégués OGBL/SBA qui l'ont approuvée à la majorité, car elle maintient globalement les acquis de la convention collective précédente alors que l'évolution du secteur bancaire est incertaine.

En date du 23 avril 2014, les partenaires sociaux ont signé un accord de principe : cet accord reste soumis aux approbations statutaires requises par les différentes organisations et à la finalisation du texte.

Sommaire

Renouvellement de la convention collective des banques: Les syndicats ne cèdent pas	1
Zoom sur la place financière	2
Elections européennes 25 mai 2014: Appel au vote!	6

DES LICENCIEMENTS AU COMPTE-GOUTTES POUR ÉVITER LE RECOURS AUX PLANS SOCIAUX

Depuis plusieurs mois, le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL constate une pratique alarmante commune à plusieurs employeurs du secteur financier (Hsbc, Clearstream, Ubs, etc...): les licenciements au compte-gouttes. Cette pratique consiste à licencier quelques salariés mois après mois, sans jamais dépasser le quota fixé par le code du travail.

D'après la loi, l'employeur qui envisage de licencier pour des raisons non inhérentes à leur personne au moins sept salariés sur une période de 30 jours ou au moins quinze salariés sur une période de 90 jours, doit recourir à la procédure de licenciement collectif (plan social).

Lorsqu'un plan social est déclenché, plusieurs mesures en faveur des salariés concernés doivent être négociées, avec les représentants du personnel et les organisations syndicales.

Ces négociations doivent en priorité porter sur les possibilités de réduire, voire d'éviter les licenciements, notamment, par le biais du reclassement interne dans l'entreprise, de la formation et de la reconversion professionnelle, de la réinsertion sur le marché du travail, ainsi que par l'octroi d'indemnités financières plus favorables que celles prévues par la loi.

Un plan social doit toujours être adapté aux besoins des salariés impactés, afin de leur permettre un retour rapide sur le marché du travail. Il doit s'appliquer sur une durée limitée dans le temps et le nombre de licenciements doit être fixé au plus tard avant sa mise en place.

En contournant ces procédures, certains employeurs privent un trop grand nombre de salariés de leurs droits, notamment leur droit à des mesures sociales et d'accompagnement.

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL dénonce ces procédés et lance un rappel aux employeurs du secteur financier à se remémorer leur responsabilité sociale et à s'y conformer.

L'OGBL se bat depuis plusieurs années pour une réforme de la loi sur la cogestion qui prévoit, entre autre, un renforcement des droits des représentants des salariés en entreprise. Le monde du travail a beaucoup évolué depuis ces 30 dernières années. Les lois luxembourgeoises sur le dialogue social ont progressivement perdu de leur efficacité. Ces lois ne donnent plus tous les moyens nécessaires aux représentants du personnel pour défendre au mieux les intérêts des salariés, lorsqu'ils sont notamment confrontés à des situations de licenciements collectifs et individuels.

Entre autre, l'OGBL/SBA revendique un changement de la loi actuelle sur les plans sociaux, afin d'éviter de tels abus à l'avenir.

LICENCIEMENT ABUSIF

L'EMPLOYEUR EST CONDAMNÉ A REMBOURSER LES INDEMNITÉS DE CHÔMAGE A L'ÉTAT LUXEMBOURGEOIS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg a condamné, en juillet 2013, la société A.G.R.C. Luxembourg pour licenciement, suite à la rupture abusive du contrat de travail d'un salarié, fin 2010.

Les conclusions du jugement sont sans appel: le licenciement abusif a été confirmé par le tribunal et la compagnie a, entre autre, été condamnée à rembourser l'État du Grand-Duché de Luxembourg des mois d'indemnité de chômage payés au salarié, en plus du dédommagement pour préjudice matériel et moral.

L'OGBL/SBA est satisfait de cette décision de justice qui évite à la collectivité la prise en charge de frais causés par un employeur pour licenciement abusif. La société basée à Luxembourg n'a pas fait appel de ce jugement.

PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS À LA BANQUE INTERNATIONALE DE LUXEMBOURG (BIL)

Au courant du 1^{er} trimestre 2014, les représentants du personnel et la direction de la BIL ont convenu des modalités d'un plan de départs volontaires qui s'adresse à une population s'approchant de la date de la retraite légale. La Direction justifie cette initiative par des restructurations au sein de la banque ainsi qu'une diminution de tâches administratives.

L'acceptation de l'offre est purement volontaire et accompagnée par les représentants du personnel qui seront régulièrement informés de l'évolution de ce plan.

Les délégués OGBL veilleront à ce que ces mesures de réduction des effectifs n'entraînent pas une augmentation de la charge de travail pour le personnel restant en poste.

Il est à noter que la BIL continuera à recruter sur le marché du travail des collaborateurs ayant des profils qui ne sont actuellement pas présents au sein de la banque et adaptés à l'évolution des activités futures de la banque.

UN PLAN SOCIAL A ÉTÉ SIGNÉ CHEZ BANQUE LBLUX S.A.

Le 24 février 2014, la Direction de la BANQUE LBLUX S.A. a invité les syndicats OGBL/SBA, ALEBA et LCGB-SESF à négocier un plan social à la suite de l'annonce par sa maison-mère BayernLB de la fermeture de la banque prévue pour fin 2014.

Le Private Banking sera repris par la BANQUE DE LUXEMBOURG ainsi qu'une partie des salariés liés à cette activité. Près de 150 salariés seront licenciés durant cette année.

La Direction de la BANQUE LBLUX SA, les syndicats OGBL/SBA, ALEBA, LCGB-SESF et les représentants du personnel de l'entreprise ont pu se mettre d'accord sur les modalités d'un plan social qui a été signé le 26 mars dernier. Diverses mesures d'accompagnement financières et sociales seront mises en place en faveur des salariés notamment des indemnités extra-légales liées à l'ancienneté, à l'âge et à la situation familiale du salarié, un budget permettant de réaliser un outplacement et diverses formations, des mesures favorisant le départ volontaire si nouvel emploi et des possibilités de préavis prolongé pour ceux qui n'auront pas trouvé d'emploi au terme de leur préavis légal.

SUBVENTION D'INTÉRÊTS POUR LES SALARIÉS DES BANQUES:
LA DÉLÉGATION OGBL DE BGL BNP PARIBAS ÉCRIT AU MINISTRE DES FINANCES

BGL BNP PARIBAS VA RÉDUIRE SES EFFECTIFS

Malgré la publication de chiffres à la hausse, soit une progression des résultats nets du groupe de 26% par rapport à 2012, le premier employeur du secteur bancaire à Luxembourg vient d'annoncer un «vaste plan de réduction des coûts», en relation avec un plan stratégique décidé par la banque et également motivé par l'introduction de l'échange automatique des informations bancaires dès le 1^{er} janvier 2015.

D'une part, BGL BNP PARIBAS a lancé un plan de départs en retraite anticipée sur base volontaire dès 2014. Entre les départs naturels et les départs volontaires, la banque envisage la diminution des effectifs d'environ 170 postes. Aucun de ces postes ne sera remplacé. En 2010, la banque avait déjà lancé un tel plan, une centaine de salariés avaient pu bénéficier de ces mesures.

D'autre part, BGL BNP PARIBAS transfère en Suisse son activité «TITRES» (projet EOLE). Ce transfert intervient dans le cadre d'une décision stratégique de réduction des coûts au niveau du groupe. D'ici à 2017, une centaine de postes seront impactés, principalement au niveau des centres de compétences «Corporate Actions» et «Securities Handling Shared Services».

À l'initiative des représentants du personnel OGBL/BGL et en commun accord avec les autres syndicats, un avis défavorable au projet «EOLE» a été émis. Par la même, les représentants du personnel ont demandé à la direction de reconsidérer leurs décisions, notamment: d'envisager un insourcing de l'activité Titres afin de garder les compétences de ce métier à Luxembourg, de créer de nouveaux postes afin de compenser les pertes effectives.

Au total, ce plan stratégique pourrait conduire à une diminution des effectifs d'environ 300 postes. La banque a toutefois annoncé que le recours à un plan social ne sera pas nécessaire. En effet, la direction a informé que l'ensemble des collaborateurs impactés par le projet d'outsourcing du backoffice seraient replacés, soit dans un autre service de la banque, soit dans une autre entité du groupe à Luxembourg; il est, entre autre, prévu que les contrats CDD ne soient pas renouvelés.

Dans le contexte de cette restructuration, les délégués OGBL/BGL ont demandé un plan d'action précis quant au redéploiement des salariés impactés, ainsi qu'un encadrement au niveau des formations. Les délégués ont également insisté quant à la nécessité d'un moratoire sur l'outsourcing de toutes les activités (les back-offices notamment) appartenant aux entités du groupe à Luxembourg.

Les représentants OGBL/BGL continueront à suivre avec attention les processus engagés par la direction et mettront tout en œuvre pour assurer la défense des intérêts de tous les salariés.



Monsieur Pierre Gramegna
Ministre des Finances

3, rue de la Congrégation
L-1352 Luxembourg

Luxembourg, le 14 mars 2014

Monsieur le Ministre,

La section OGBL – BGL BNP Paribas vous adresse le présent courrier pour vous rendre attentif à la nécessité d'une adaptation de l'exonération fiscale de l'avantage en nature résultant d'une économie d'intérêts réalisée par l'octroi d'un taux préférentiel par l'employeur ou d'une bonification d'intérêts.

Ce même courrier a été envoyé à votre prédécesseur, Monsieur Luc Frieden. Notre courrier est resté sans réponse de sa part.

Vous trouverez dans la note ci-jointe, de plus amples explications sur les constats qui motivent nos revendications. En tant qu'ancien membre de notre Conseil d'Administration, vous connaissez la problématique qui découle d'une non adaptation du taux forfaitaire annuel légal. A ce jour, l'avantage en nature n'existe plus pour les employés du secteur bancaire puisque le différentiel des taux d'intérêts entre un employé de banque et un client est quasi nul.

Dans l'espoir de vous voir accéder favorablement à notre requête, nous vous prions, Monsieur le Ministre, de bien vouloir agréer l'expression de notre plus haute considération.

Giuseppe Panarelli (dit Pino)
Secrétaire du Comité Mixte d'Entreprise

Denise Steinhäuser
Présidente de la Délégation du Personnel

Francis Capitani
Président de la section OGBL

OGBL – Syndicat Banques et Assurances
Section BGL – BNP Paribas
50, avenue J.F Kennedy
L-2951 Luxembourg

ÉLECTIONS PARLEMENTAIRES 25 MAI 2014: APPEL AU VOTE!

Les syndicalistes européens réclament une autre politique pour l'Europe

Le 25 mai auront lieu les élections pour le parlement européen. L'OGBL, ensemble avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES) s'engage pour un renforcement de l'Union européenne. Le projet européen commun des partenaires sociaux à travers «Une nouvelle voie pour l'Europe», «Le Plan de la CES pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité» et le «Contrat social pour l'Europe» est fondé sur la solidarité, le progrès social, le développement de la démocratie, le renforcement des droits sociaux et syndicaux.

La politique d'austérité actuelle, mise en œuvre par la Commission Barroso et approuvée par le Conseil européen est un échec: conséquences sociales et économiques désastreuses, sévère dégradation de la solidarité, de la coopération et de la cohésion sociale, des conditions de travail des salariés, etc. Cette politique encourage le dumping social, le démantèlement des emplois et des acquis sociaux; face à ce constat, il est urgent de changer l'orientation de la politique européenne.

En tant que citoyen d'Europe, ces élections nous concernent toutes et tous; l'OGBL appelle tous les salariés à voter massivement le 25 mai, pour un projet européen commun, celui d'une Europe sociale, celui d'une Europe qui ne laisse plus en marge ses citoyens. Dans un tel contexte, l'OGBL a souhaité connaître, avant élections, la position des candidats des différents partis politiques aux élections européennes et leur a soumis un catalogue de douze questions.

Vous pouvez consulter toutes les questions-réponses sur notre site www.ogbl.lu

L'OGBL appelle tous les citoyens à voter uniquement pour les candidats aux élections européennes qui soutiennent la position des syndicats européens.

LAST MINUTE:

L'OGBL a participé à l'euro-manifestation du 4 avril 2014 à Bruxelles, suite à l'appel de mobilisation de la Confédération européenne des Syndicats (CES) pour une «Europe véritablement sociale»; le mouvement syndical européen entend peser sur les élections européennes qui auront lieu en mai.

A Bruxelles, plus de 50 000 militants issus de 36 pays ont manifesté.





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

Pour la démocratie et le progrès social en Europe.



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

L'OGBL s'engage pour le maintien de l'indexation de vos salaires et pensions, pour une sécurité sociale de qualité, pour la défense de vos salaires et conditions de travail.



OGBL

www.ogbl.lu | www.facebook.com/ogbl.lu