

SECTEUR FINANCIER

Des plans sociaux détournés pour servir les seuls intérêts des employeurs



Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL en a ras le bol. Ces derniers temps les employeurs s'empresent de vouloir négocier des plans sociaux dans le secteur financier, avec l'aide des avocats patronaux, qui leur permettent de se débarrasser gratuitement de leurs salariés.

Négocier un plan social signifie d'après la loi que les négociations doivent porter en premier lieu sur les possibilités d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement.

Or, ceci n'est plus le cas dans le secteur financier. Les employeurs établissent des plans sociaux avec des durées de validité allant jusqu'à 3 ans, et ne licencient plus les salariés concernés tel que prévu par la loi, immédiatement après la signature du plan social.

Si dans l'immédiat on pourrait dire que cette procédure constitue un avantage pour le salarié, ce n'est plus vrai si on connaît la procédure que les employeurs ont mise en place sur avis juridique de leurs avocats.

Le salarié est convoqué à un pré-entretien (procédure non prévue par la loi), lors duquel l'employeur lui annonce qu'il fera certainement parti du plan social et qu'il sera probablement licencié quelque part pendant les trois prochaines années. En attendant, il est supposé continuer à prêter son travail normalement en attendant le jour J. Ce qu'engendre psychologiquement cette procédure pour le salarié, n'intéresse guère l'employeur. Mais le pire est que si le salarié retrouve un nouvel emploi après avoir déployé tous ses efforts pour cela, il est obligé de démissionner de son emploi et de prêter son préavis légal. Le fait de devoir démissionner aura pour conséquence qu'il ne pourra pas bénéficier du plan social et ne jouira même pas des indemnités de départ légales prévues par la loi.

SOMMAIRE

Plans sociaux détournés	1
Zoom sur la place financière	2
CCT secteur assurances	3
La rubrique des frontaliers	3
Interview de Roger Braun, délégué OGBL chez Swiss Life	4
Last Minute	5

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL rejette vigoureusement cette procédure, qui ne sert qu'à léser supplémentaires les salariés menacés de perdre leur emploi. Pourquoi un salarié à qui on annonce qu'il sera licencié sous un plan social, doit-il démissionner s'il retrouve un nouvel emploi et ne peut pas bénéficier des avantages du plan social, si ce n'est pour se débarrasser de lui à coût zéro?

(suite page 2)

LA CITATION DU MOIS

«Les politiciens considèrent que les idées leur appartiennent quand ils n'en sont que les serviteurs. Les idées devraient se constituer en syndicat.»

Tristan Bernard

Nonobstant les conséquences, tant financière que psychologique, qu'entraînent la perte d'un emploi, cette procédure pénalise surtout les salariés qui, vue l'incertitude dans laquelle ils se trouvent, essaient de retrouver au plus vite un nouvel emploi pour ne pas se retrouver dans une situation sociale désastreuse.

En tant que syndicat nous ne pouvons accepter de signer des plans sociaux qui forcent les salariés à démissionner de leurs emplois, alors que ces derniers sont supprimés par l'employeur.

Par conséquent, les négociations des derniers plans sociaux ont tous abouti devant l'Office national de Conciliation (ONC). Le prochain sera celui de Lombard Assurances. Malheureusement, l'ONC n'a aucune obligation légale de résultat en la matière. En cas de non-accord à l'ONC, l'employeur peut licencier ses salariés sans plan social tout en respectant les délais légaux minimum.

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL est scandalisé par cette nouvelle approche que les employeurs adoptent à l'égard de leurs salariés. Qu'en est-il de la responsabilité sociale des employeurs?

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL lance un appel urgent au ministre du Travail à mettre tout en œuvre afin que la loi sur les licenciements collectifs soit modifiée dans les plus brefs délais. A cet effet, l'OGBL/SBA a sollicité, ensemble avec les autres syndicats, une entrevue de toute urgence.

ZOOM SUR LA PLACE FINANCIERE



Lombard Assurances: Echec des négociations, misère sociale pour les salariés licenciés

Dès le lendemain de l'échec de la conciliation en vue de la signature d'un plan social, la Direction de Lombard Assurances « avertit » 89 de ses salariés de leur licenciement prévu d'ici 1 an. Plus ou moins. Dès le début des négociations, le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL avait vu clair dans les intentions de la Direction de Lombard : licencier au moindre coût et priver des mesures d'un plan social un maximum de salariés en incluant des conditions cumulatives. Inflexibilité totale aussi pour les salariés désignés, qui, s'ils retrouvaient un emploi avant la date fixée de leur licenciement, seraient contraints de démissionner.

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL a dénoncé depuis des semaines cette manipulation sordide des salariés. Pour autant, les nombreuses tentatives de propositions des syndicats se sont vus à chaque fois refusées sans appel par le management de Lombard Assurances.

Ainsi, en remerciement pour leurs années de bons et loyaux services, les salariés n'ont obtenu qu'une maigre compensation, arrachée in extremis par les représentants du personnel de Lombard. Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL rappelle que, sans la Convention Collective de travail du secteur financier, fruit des négociations pluri décennales des syndicats pour le maintien des acquis sociaux, sans cette Convention, les salariés victimes de licenciement, seraient tout simplement laissés au stade de la misère sociale par certains patrons. (La Convention collective du secteur financier prévoit un doublement des préavis légaux et des indemnités de départ en cas de licenciement économique).

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL constate une dégradation sociale inquiétante sur la place financière de Luxembourg et dénonce la pression incessante exercée sur le salariat dans le seul but d'améliorer la compétitivité.

Convention Collective CETREL: Conciliation bientôt programmée

Les négociations entre syndicats et représentants de la Direction en vue du renouvellement de la Convention Collective n'ont pas permis d'aboutir à un accord.

La direction de Cetrel insiste sur les exigences de productivité de Six Group AG, actionnaire principal de CETREL SA et demande que le personnel fasse des efforts pour maintenir la compétitivité de la compagnie. De fait, les revendications patronales sont notamment de supprimer 9 jours de repos pour les nouveaux embauchés et diminuer de 50 % la prime de vacances 2013. La direction de Cetrel ne veut accorder aucune augmentation salariale. Le groupe veut faire payer au personnel, par des diminutions de coûts, la modernisation et les mutations en cours pour rendre Cetrel encore plus performant et plus rentable.

Les syndicats sont d'avis que de telles propositions sont inacceptables et menacent la paix sociale dans l'entreprise. Les propositions de la direction tendent à abolir progressivement les avantages de la convention collective et provoqueront des discriminations entre les salariés.

Afin de continuer à défendre les intérêts des salariés de CETREL SA, les syndicats vont saisir l'Office National de Conciliation dans les prochaines semaines.

SECTEUR ASSURANCE

Nouvelle Convention Collective signée

En date du 5 juin 2012, l'OGBL/SBA et les autres partenaires sociaux ont signé une nouvelle convention collective pour les salariés du secteur de l'assurance.

Cette convention qui porte sur les années 2012, 2013 et 2014 prévoit les améliorations financières suivantes:

Pour l'année 2012

- enveloppe globale: 0,50%
- prime de conjoncture: 100% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)
- un jour de repos extraordinaire à prendre de préférence le 31.12.2012 en tant que prime de signature, ce jour de repos étant unique et non-récurrent

Pour l'année 2013

- augmentation linéaire de 0,50% avec adaptation des barèmes
- enveloppe globale: 0,70%
- prime de conjoncture: 100% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)

Pour l'année 2014

- augmentation linéaire de 0,60% avec adaptation des barèmes
- enveloppe globale: 0,80%
- prime de conjoncture de 110% du montant non-indexé de celle de 2011 (avec application de l'ancienneté)

En outre, la convention collective signée prévoit des améliorations qualitatives axées sur l'employabilité des salariés par la prise en charge par l'employeur des coûts de mesures d'accompagnement visant à permettre au salarié ayant perdu son emploi de retrouver le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité d'indépendant. Les salariés licenciés ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et n'ayant pas été licenciés pour faute grave peuvent profiter de ces mesures.

L'OGBL/SBA et les autres partenaires sociaux s'engagent en outre à améliorer la formation des salariés dans un délai rapproché.



LA RUBRIQUE DES FRONTALIERS

Dossier sur les bourses d'études et suppression des allocations familiales

Dans un arrêt du 14 juin 2012, la Cour Européenne de Justice vient de confirmer qu'une aide au financement des études supérieures d'enfants de travailleurs frontaliers est à considérer comme un avantage social qui leur est dû sans qu'une condition de résidence ne puisse leur être imposée.

L'OGBL exige du gouvernement qu'il termine la bataille juridique coûteuse pour le contribuable et qu'il reconnaisse par décision politique et avec effet rétroactif à tous les enfants de travailleurs frontaliers le droit à l'aide financière pour étudiants.

Améliorer la mobilité transfrontalière: une position commune de l'OGBL et du Mouvement écologique et un Must pour l'attractivité de la Grande Région

Proposer une offre attractive de transports en commun répond d'une part aux besoins des frontaliers (quelques 150 000) et d'autre part, aux impératifs du développement durable que s'est fixé le Luxembourg.

Quelques exemples:

- Allemagne: Tarification transfrontalière selon le tarif «RegioZone 1» - Forum de covoiturage et P+R le long des autoroutes transfrontalières - Création de lignes de bus reliant la gare de Sarrebruck à Luxembourg-Ville avec 16 allers-retours mensuels.
- France: Lancement par la région Lorraine d'une plateforme internet régionale de covoiturage - Création - Création d'un corridor de bus sur les axes principaux vers Luxembourg-Ville - Création de lignes directes à fréquence élevée à destination de Cloche d'Or et Howald.
- Belgique : Réouverture de la ligne Virton-Rodange

Interview de Roger Braun, délégué OGBL chez Swiss Life Luxembourg

LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE DOIT ÊTRE À DOUBLE SENS!



Roger Braun est Président de la Délégation du personnel de Swiss Life Luxembourg SA depuis les élections sociales de 2008 et membre du Comité Exécutif du Forum Européen depuis 2009; membre très actif de l'OGBL depuis plus de 30 ans, il nous livre aujourd'hui son témoignage du travail de délégué au quotidien.

SBA News: Roger, racontez-nous votre parcours syndical avec l'OGBL!

Roger Braun: Au début des années 80, je faisais partie du Département des jeunes de l'OGBL, OGJ - pour ceux qui s'en souviennent encore.

Par la suite avec un autre collègue, j'ai été représentant de ce département au niveau international (CISL & CES). Depuis, je n'ai pas cessé d'être au service des autres. Lorsque j'ai intégré la compagnie Swiss Life il y a 19 ans, j'ai naturellement souhaité continuer mon action syndicale, au début des années 2000 en tant que suppléant et plus tard en tant que délégué.

SN: Comment s'organise la Délégation au sein de l'entreprise Swiss Life?

RB: Aujourd'hui, dans l'entreprise Swiss Life, l'équipe des délégués entretient un bon dialogue social avec les membres de la Direction; nous avons instauré des réunions mensuelles et le cas échéant, si besoin, des réunions de concertation pour des problèmes particuliers. Nous sommes de plus en plus considérés comme des vrais partenaires au sein de l'entreprise.

SN: Et comment cela se traduit concrètement pour les salariés dans l'entreprise?

RB: Rendre des avis et formuler des propositions ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel de l'entreprise - prévenir et apaiser les litiges individuels ou collectifs.

Mis à part la défense et le conseil aux salariés, nous avons également réussi à négocier des avantages

extra-légaux tels que:

- mise en place d'une subvention d'intérêts pour les prêts contractés par les salariés (Swiss Life a une forte population de jeunes)
- l'adhésion à la carte Sympass pour avoir des réductions dans de nombreuses enseignes au Luxembourg
- mise en place d'un régime complémentaire de pension
- sur initiative du service RH nous avons participé à la mise en place d'une assurance de service, d'une assurance complémentaire de santé, de la mise à disposition de corbeilles de fruits pour le bien-être de notre personnel.

«Créer un Team Building entre salariés et employeurs»

Une autre action dont nous sommes fiers est le «Staff Day». Une fois par an salariés et employeurs se retrouvent durant toute une journée pour une sortie; nous nous prêtons à des exercices de communication et diverses activités de groupe. C'est pour nous très important de communiquer tous ensemble pour construire notre avenir professionnel.

SN: Comment gérer les conflits en période de crise notamment?

RB: Comme toute autre entreprise dans le secteur financier nous avons également été, il y a deux ans, confrontés à des questions de réductions des coûts. Grâce à un dialogue sérieux et ouvert entre le directoire du groupe, la direction locale et la délégation du personnel, des solutions intéressantes et durables ont pu être trouvées sans avoir dû recourir à des licenciements collectifs. Par des reclassements dans d'autres sociétés du groupe à Luxembourg,

notamment et chaque fois que cela a été possible, nous avons réussi à minimiser au mieux les pertes d'emplois. Il va s'en dire que chaque salarié concerné a été accompagné par la délégation tout au long du processus.

SN: *Que vous apporte le syndicat OGBL en tant que délégué?*

RB: Un support à tout moment. En entreprise, les délégués n'ont pas toujours le temps de répondre à toutes les demandes des employés, les heures de crédit pour les délégués prévues par la Loi ne suffisent pas toujours; avoir l'appui d'un syndicat organisé tel que l'OGBL donne accès à des ressources et des moyens supplémentaires, c'est essentiel pour remplir au mieux notre mission de conseil et de représentation des salariés.

SN: *Quels conseils pouvez-vous donner aux «futurs» délégués et à ceux moins expérimentés?*

RB: Pour accomplir au mieux la mission de représentant du personnel, il est essentiel d'écouter, d'être disponible, de prendre du recul, d'analyser de façon neutre la situation et de pouvoir discuter ensemble de façon sereine. Avec la direction, il est essentiel de dialoguer à hauteur des yeux de manière franche, ouverte et transparente, afin de trouver un consensus. Forcément les avis divergent mais avec une bonne communication dans l'entreprise, les solutions viennent d'elles-mêmes. Chez Swiss Life, la «porte du dialogue» est grande ouverte, que ce soit du côté des représentants du personnel, que des responsables de l'entreprise; nous avons réussi à changer la mentalité, en respectant la culture de chacun et en développant une nouvelle façon de communiquer; nous pouvons discuter sur tous les sujets. Pour réussir dans notre mission, l'appui d'un syndicat fort tel que l'OGBL est essentiel pour les délégués.

Le dialogue social doit être à double sens, ceci est à mon sens primordial.

SN: *Quels sont vos projets d'avenir?*

RB: J'espère pouvoir encore mettre longtemps mon expérience et mon expertise à disposition de Swiss Life. Ensemble avec mes collègues au sein de la délégation nous avons déjà réussi beaucoup, mais il reste encore beaucoup plus à réaliser. Entre autre, il nous faut recruter de nouveaux délégués afin de leur transmettre notre expérience!

J'espère d'ailleurs que cette interview aura éveillé l'intérêt de certains. Avec un bon accompagnement et quelques formations notamment proposées par l'OGBL, être représentant du personnel est vraiment accessible même au moins expérimentés, pour peu que l'envie d'aider les autres soit là.

Personnellement, par ailleurs, je suis membre du Comité Exécutif au Forum Européen depuis 2009 et cette mission est un vrai challenge pour moi. Je trouve un réel plaisir à travailler ensemble avec les autres collègues du groupe et je m'investi pleinement dans cette mission, avec la même rigueur d'ailleurs qui m'est reconnu depuis longtemps. Beaucoup de thèmes y sont abordés et les échanges entre pays sont très profitables. De plus, occuper cette fonction est une chance unique de mieux représenter les intérêts de notre société luxembourgeois au niveau européen.

SN: *Merci Roger pour cet excellent entretien et bonne continuation syndicale!*

NOTRE CONSEIL

Vous souhaitez devenir prochainement représentant du personnel dans votre établissement ?

Nous, OGBL, pouvons vous assurer un accompagnement inconditionnel dans votre mission de délégué et nous vous offrons un large panel de formations adapté à vos besoins et à votre niveau de connaissances, afin de vous garantir tout le succès dans votre travail au quotidien.

LAST MINUTE!

L'OGBL organisera pour la rentrée sociale, en automne, des manifestations contre le démantèlement des acquis sociaux et contre la politique d'austérité du Gouvernement luxembourgeois. Les détails concernant ces manifestations vous seront communiqués dans notre prochaine édition de septembre.

Toute l'équipe du Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL
vous souhaite d'excellentes vacances!



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