

CCT Banques : Ne nous laissons pas aveugler: la prime de juin rehaussée – les garanties d'augmentation collectives et automatiques abaissées substantiellement !

Chères déléguées, Chers délégués,

En tant que délégués du secteur bancaire, nous tenons à vous tenir informés des récentes négociations de la CCT Banques. Ainsi, tel que nous vous l'avons promis ultérieurement, nous vous transmettons la présente information.

Si sur certains aspects des négociations des accords ont pu être trouvés, il demeure encore une série de points sur lesquels les négociations achoppent.

Ainsi, les réunions et les discussions se poursuivent tant :

- sur le volet rémunération et classification;
- sur le volet formation;
- sur le volet temps de travail.

Sur le volet « Classification & Rémunération », des modifications majeures s'annoncent qui visent tant

- l'introduction d'un **nouveau système de classification avec seulement 4 groupes (A-D)** au lieu de 6 (1-6). Dès lors une classification individuelle dans ces groupes suivant les fonctions devra être effectuée ;
- la conversion et la mise en œuvre de cette nouvelle méthode de classification seront cruciales et nécessitent une attention particulière afin d'éviter une dévalorisation potentielle des carrières ;
- la mise en place de nouveaux seuils de départ et **plus aucun maximum de salaire au sein des groupes ;**
- l'abolition des **garanties d'évolution collectives sur une période de 25 ans** qu'apportaient jusqu'à présent les triennales ;
- l'instauration d'une « une présomption d'acquisition de compétences à l'entrée dans le secteur financier » pour les nouveaux arrivants, sur une période de 8 ans à partir du salaire de départ du groupe ;
- la conversion de la **prime d'ancienneté (qui est actuellement mensuelle et élément du salaire) et de la prime de conjoncture en prime unique** appelé « prime de fidélité » ou « prime d'attachement ». Celle-ci sera payée annuellement et de façon évolutive (augmentation par tranche de 10 %/ 5 % jusqu'à 85 % atteint la 16^e année avec un plafond.

Suite à nos questions relatives aux catégories de salariés effectivement bénéficiaires de cette présomption d'acquisition (notamment en ce qui concerne les salariés qui ne sont pas embauchés au seuil de départ mais à un seuil inférieur ou supérieur, ou encore les salariés déjà en entreprise mais qui n'ont pas encore atteint le seuil de 8 ans en termes de montant ou qui n'ont pas 8 ans d'ancienneté, etc.), les réponses de l'ABBL ont été équivoques. Raison pour laquelle nous avons insisté de recevoir des exemples chiffrés concrets.

Au-delà de cette garantie collective pour les nouveaux embauchés (au seuil de départ, ou NON ?) toute autre **évolution de carrière individuelle** se fera d'après les modalités du processus d'évaluation de la performance de chaque établissement, donc au seul mérite et à la discrétion de l'employeur ! A l'heure actuelle, l'ABBL ne désire ni fixer des règles ni de clé de répartition qui permet de définir un pourcentage minimum de l'effectif qui doit bénéficier du mérite. (Actuellement, ce minimum s'élève à 66%).

En résumé : l'ABBL veut introduire un système d'évolution de carrière lié à 100 % à la performance individuelle et réfute toute garantie d'augmentation collective.

Sur le volet « Formation » :

- **La formation constitue un élément clé pour garantir la sécurisation de tout parcours professionnel**

L'ABBL et les organisations syndicales sont d'accord sur ce principe. Sur la forme cependant, le côté syndical insiste pour obtenir un droit qui puisse être quantifié en termes de temps minimal attribué à chaque salarié pour se former, ainsi que d'un plan de formation individuel sur base annuelle au moins.

- **La formation est la clef pour permettre l'acquisition et la mise en œuvre de nouvelles compétences et le moteur d'évolution de carrière**

L'ABBL dans son enthousiasme de moderniser et d'abolir les garanties collectives a misé sur la formation comme moteur d'évolution de carrière. En effet le nouveau système de rémunération que l'ABBL veut mettre en place, lie étroitement l'évolution salariale aux compétences des salariés. Or, à l'heure actuelle, les propositions sur la table ne reflètent nullement cette prémisse, car le lien entre la rémunération et la formation fait toujours défaut. Sans garantir un droit à la formation individuelle pour tous, quelles seront les véritables chances pour que tout un chacun développe et améliore ses compétences et partant fasse évoluer sa carrière ?

Sur le volet « Temps de travail » :

Comme il n'y a pas pu avoir de consensus entre syndicats et ABBL sur la proposition de texte faite par les organisations syndicales suite aux travaux dans le groupe de travail dédié au temps de travail, le côté syndical est en attente d'un texte de l'ABBL.

En tout cas, nous ne voulons plus vous priver d'informations.

L'OGBL et ses délégués considèrent qu'une CCT, d'ailleurs le mot le dit, doit contenir des garanties collectives et ne peut en aucun cas se limiter au paiement d'une prime de juin.

Affaire à suivre. N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations ou explications.

Commission de négociation, les représentants de l'OGBL Secteur Financier.

Luxembourg 7 mai 2018.