



## NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES SALARIÉS DE BANQUE : ÉTAT DES LIEUX INQUIÉTANT

*Salariées et salariés du secteur bancaire,*

La Convention Collective de Travail des Banques (CCT) est venue à échéance fin 2016. Des négociations ont débuté entre les syndicats ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF et l'ABBL pour établir une nouvelle CCT pour tous les salariés du secteur bancaire. Il est temps de faire un état des lieux, répondre à vos questions légitimes et rétablir quand nécessaire la vérité.

**OU EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?** Le 25 novembre 2016 l'ALEBA, l'OGBL-SBA et LCGB-SESF ont remis à l'ABBL un cahier de revendications commun constructif, et financièrement et socialement responsable. De son côté l'ABBL n'a rien fourni : nous ne disposons donc toujours pas de vue globale des revendications patronales finales, l'ABBL ne livrant qu'au compte-goutte des informations, au fur et à mesure des réunions. Ce mode de fonctionnement n'est pas acceptable et remet en cause les principes d'un dialogue social respectueux et équilibré.

**POURQUOI LES NEGOCIATIONS PRENNENT DU TEMPS ?** Quatre groupes de travail (*classification & rémunérations, organisation & temps de travail, employabilité & formation, et bien-être*) discutent les différents thèmes avant de se retrouver en séance plénière pour valider les décisions. Cette façon de procéder qui se voulait simple et innovante s'avère finalement être lente et peu efficace, notamment car les groupes de travail n'ont pas d'autonomie en termes de négociation. Or le temps qui s'écoule est définitivement perdu sur le délai légal des négociations, d'un an maximum !

**QUELLES SONT LES REVENDICATIONS SYNDICALES ?** Les syndicats ne veulent pas de perte des acquis sociaux, des automatismes ou de la prime de conjoncture, mais nous sommes d'accord d'en revoir les formes si nécessaire. Alors qu'il n'y en a plus eu depuis 2013, nous souhaitons des augmentations annuelles linéaires raisonnables, en ligne avec la productivité du secteur financier. Nous voulons davantage de moyens pour la formation et pour l'employabilité, mais également pour l'outplacement. Nous sommes d'accord de mettre sur pied une nouvelle CCT modernisée et simplifiée, et nous avons fait des propositions en ce sens (simplification des groupes de fonction par exemple), mais l'ABBL doit de son côté prendre ses responsabilités et tenir aussi compte de nos revendications.

**QUELLES SONT CONCRETEMENT LES DIFFICULTES ?** Alors que l'ABBL ambitionne visiblement de négocier une CCT qui baserait la politique de rémunération uniquement sur le mérite individuel, c'est-à-dire en mettant fin à toute forme d'automatisme, les syndicats défendent une position inverse. Pour nous la question des salaires (et d'un système de rémunération plus juste) doit revenir au centre des discussions car l'absence d'évolution salariale ces dernières années exige un réajustement. Nous ne sommes pas prêts à accepter une CCT dont le système de rémunération serait arbitraire, qui supprimerait les garanties existantes d'évolution minimale des salaires ou qui réduirait les droits liés à l'ancienneté. Garantir à chacun une évolution minimale et un certain dynamisme de sa carrière, c'est cela aussi, pour les syndicats, le rôle d'une CCT !

Concernant le temps de travail, l'ABBL refuse de faire la moindre concession aux syndicats qui réclament l'application et le respect stricts de la loi, avec notamment un meilleur contrôle des heures prestées, des actions pour contrer les dépassements des durées maximales du temps de travail, un respect du droit aux récupérations, la fin des pertes systématiques d'heures en fin de période de référence, des améliorations au niveau des différentes formes de congés, etc.

L'intention affichée par l'ABBL de soustraire de nombreuses dispositions de la CCT pour les renvoyer aux Délégations du Personnel, des positions patronales souvent dogmatiques ou peu claires, et le refus de concessions sont d'autres difficultés auxquelles nous faisons aujourd'hui également face. On peut même s'interroger sur la réelle volonté de l'ABBL à établir une nouvelle Convention Collective de Travail, pourtant profitable à tous, employeurs et salariés. Une CCT de qualité est pourtant indispensable pour maintenir l'attractivité du secteur bancaire!

**POURQUOI PAS UNE CCT TEMPORAIRE ?** Fonction de la difficulté de trouver des convergences, ce sont les syndicats qui ont proposé le 10 mai à l'ABBL de prolonger l'actuelle CCT d'une année, avec une augmentation linéaire de 1% pour tous les salariés, en plus du paiement de la prime de juin. L'ABBL a toutefois rejeté cette proposition, en mettant uniquement sur la table une enveloppe pour des augmentations discrétionnaires selon le « mérite » de 0,45% de la masse salariale (déjà payée en janvier par de nombreuses banques) et en exigeant qu'il n'y ait aucune règle pour la distribution de cette enveloppe, plus 0,55% pour la formation. Cela n'était pour les syndicats pas acceptable! Le refus de l'ABBL d'accorder une augmentation linéaire, combiné à sa recommandation de ne pas payer votre prime de conjoncture, est une pure provocation et constitue désormais un très mauvais signal pour la poursuite des négociations.

**ET LA PRIME DE JUIN ALORS?** Bien qu'elle soit dénoncée, la CCT 2014-2016 reste d'application durant toute la durée des négociations. Pour les syndicats, votre employeur est donc tenu de payer en juin 2017 votre Prime de Conjoncture.

**Salariées et salariés du secteur bancaire, les syndicats ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF sont plus que jamais décidés à négocier et mettre en place un nouveau contrat collectif juste et social, qui tient compte des réalités et des défis de notre secteur d'activités, mais également de l'excellente santé de la Place financière, comme en témoignent les très bons résultats communiqués par la CSSF le 18 avril dernier. Nous sommes toutefois inquiets du déroulement actuel des négociations et des positions tenues par l'ABBL. Nous réaffirmons notre engagement très ferme à défendre, plus que jamais, les droits et les intérêts de tous les salariés du secteur bancaire, en comptant sur votre solidarité si elle devait être prochainement sollicitée.**

*Communiqué par les syndicats ALEBA, OGBL-SBA et LCGB-SESF  
Luxembourg, le 24 mai 2017*

## **VERHANDLUNGEN ZUR AUSARBEITUNG DES NEUEN KOLLEKTIVVERTRAGES FÜR BANKANGESTELLTE: BEDENKLICHE ENTWICKLUNG**

*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bankensektors,*

Der Kollektivvertrag für Bankangestellte (CCT) ist Ende 2016 abgelaufen. Die Verhandlungen zur Ausarbeitung des neuen Kollektivvertrages für Bankangestellte zwischen den Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF und der ABBL haben begonnen. Es ist an der Zeit, eine Stellungnahme zur aktuellen Verhandlungslage abzugeben und auf Eure Fragen zu antworten.

**WO STEHEN WIR HEUTE?** Am 25. November 2016 haben die ALEBA, das OGBL-SBA und der LCGB-SESF der ABBL einen gemeinschaftlich ausgearbeiteten Forderungskatalog unterbreitet. Dieser konstruktive Katalog enthält finanzielle und sozial-verantwortliche Maßnahmen. Seit Dezember 2016 laufen die Verhandlungen. Nichtsdestotrotz liegt von Seiten der ABBL nichts vor. Bis heute wissen wir nicht, wie die endgültigen Forderungen der ABBL lauten. Diese werden uns im Verlauf der Arbeitsgruppen nur tröpfchenweise zugeführt. Für uns ist diese Verhandlungsmethode nicht akzeptabel; es geht gegen das Prinzip eines ernsthaften, achtungsvollen und ehrlichen Dialogs zwischen Gleichgestellten.

**WIESO STOCKEN DIE VERHANDLUNGEN?** Verschiedene Themen werden in vier Arbeitsgruppen (*Klassifizierung & Belohnung, Arbeitsorganisation & Arbeitszeit, Beschäftigungsfähigkeit & Aus- und Weiterbildung, und Wohlbefinden*) diskutiert. Die Entscheidungen werden jedoch einzig in den offiziellen Plenarsitzungen getroffen. Diese Vorgehensweise, die einfach und innovativ sein sollte, erweist sich im Nachhinein als zu langsam und wenig effizient, weil die Arbeitsgruppen über keine Verhandlungsautonomie verfügen. Die Zeit die verstreicht ist endgültig für die Verhandlungen verloren.

**WAS FORDERN DIE GEWERKSCHAFTEN?** Die Gewerkschaften wehren sich gegen jeden Abbau finanzieller und sozialer Errungenschaften, und die Abschaffung von automatischen Lohnentwicklungen oder von Prämien. Nichtsdestotrotz sind wir bereit, die Form zu überdenken. Wir setzen uns ein für gemäßigte lineare, jährliche Lohnentwicklung, die an die Entwicklung der Produktivität des Finanzsektors angepasst ist, zumal es diese seit 2013 nicht mehr gab! Wir wollen mehr Mittel für die Aus- und Weiterbildung und die „Employabilité“, sowie ein Recht auf „outplacement“. Wir sind einverstanden eine moderne und vereinfachte CCT auf die Beine zu stellen, und in diese Richtung gehen unsere Forderungen, aber die ABBL muss ihrerseits ebenfalls Verantwortung übernehmen und auf die Forderungen der Gewerkschaften eingehen.

**WELCHE KONKRETEN SCHWIERIGKEITEN BESTEHEN?** Die ABBL hat die Absicht eine CCT auszuhandeln, deren Entlohnungspolitik exklusiv auf der individuellen Bewertung beruht, und jede Form der automatischen Gehaltsentwicklung ausschließt. Die Gewerkschaften verteidigen einen entgegengesetzten Standpunkt. Für uns ist die Frage des Lohns (und eines gerechten Lohnsystems) von zentraler Bedeutung, denn das Ausbleiben jeglicher Lohnentwicklung der letzten Jahre erfordert eine Anpassung. Wir sind nicht bereit, eine CCT zu akzeptieren, deren Entlohnungsprinzip einseitig und willkürlich ist, die bestehenden Garantien für minimale Lohnentwicklungsmöglichkeiten oder die Kürzungen der an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelten Rechte abschafft! Sinn und Zweck eines Kollektivvertrages ist Garantien für minimale Lohnentwicklungen und dynamische Weiterentwicklung in der Karriere zu bieten. Was die Arbeitszeit betrifft, verweigert die ABBL jegliches Zugeständnis. Die Gewerkschaften fordern die strikte Anwendung des Gesetzes: eine verbesserte Kontrolle der Überstunden, Maßnahmen, um gegen das Überschreiten der maximalen Arbeitszeit vorzugehen, Einhaltung des Rechtes auf Ausgleichsurlaub, die Unterbindung des systematischen Stundenklaus am Ende der Referenzperiode, Verbesserungen auf der Ebene der Urlaubstage, usw. Die erklärte Absicht der ABBL, etliche Bestandteile der CCT auf die Ebene der betrieblichen Personaldelegation abzuschieben, dogmatische oder diffuse Arbeitgeberpositionen und die Ablehnung jeglicher Zugeständnisse sind einige andere Beispiele der Schwierigkeiten denen wir begegnen. Man muss sich die Frage stellen, ob die ABBL überhaupt vorhat, einen neuen Kollektivvertrag der sowohl den Arbeitnehmern, wie auch den Arbeitgebern zugutekommt, auszuarbeiten. Dabei ist ein qualitativer hochwertiger Kollektivvertrag notwendig, um die Attraktivität des Bankensektors aufrechtzuerhalten.

**WIESO KEINE ZEITBEGRENZTE CCT?** Aufgrund der schwierigen Verhandlungen haben die Gewerkschaften am 10. Mai 2017 der ABBL den Vorschlag unterbreitet, die aktuelle CCT um ein Jahr zu verlängern, mit einer Gewährung einer Lohnerhöhung von 1% zusätzlich zur Auszahlung der Konjunkturprämie für 2017. Die ABBL hat diesen Kompromissvorschlag abgelehnt, sie zieht die alleinige Logik der Leistungsbewertung vor. Die Arbeitgeber wären bereit 0,45% der Lohnmasse zur Verfügung zu stellen, die den Mitarbeitern zugutekommen, die willkürlich vom Arbeitgeber als „besonders leistungsfähig“ eingestuft werden, ohne dass irgendwelche zusätzliche Regelung die Umverteilung begleitet, sowie ein Plus von 0,55% der Lohnmasse in die Bildung zu investieren. Dieser Vorschlag ist für die Gewerkschaften inakzeptabel! Dass der Vorschlag der Gewerkschaften einer linearen Lohnerhöhung von der ABBL zurückgewiesen wurde und dass diese Ablehnung an die Aufforderung gekoppelt ist, die Juniprämie nicht auszuzahlen, wird von den Gewerkschaften als eindeutige Provokation gewertet. Zudem ist dies ein sehr schlechtes Signal für den weiteren Verlauf der Verhandlungen.

**UND DIE JUNIPRÄMIE?** Auch wenn die CCT gekündigt ist, besteht sie 2014-2016 weiterhin (Urlaub, usw.). Die Arbeitgeber sind somit verpflichtet im Juni die Konjunkturprämie auszuzahlen.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bankensektors:** Die Gewerkschaften ALEBA, OGBL-SBA und LCGB-SESF sind mehr denn je einstimmig entschlossen, einen gerechten und angemessenen Kollektivvertrag zu verhandeln und einzuführen, der den Realitäten und Herausforderungen der Gegenwart entspricht, wie auch der exzellenten Entwicklung des Finanzplatzes (siehe Pressemitteilung CSSF 18. April) Rechnung trägt. Daher unterstreichen wir unsere Entschlossenheit, mehr denn je die Rechte und Interessen aller Angestellten des Bankensektors zu verteidigen, und rufen Euch zu einer verstärkten Zusammenarbeit und Solidarität gegenüber jeder zukünftigen, gewerkschaftlichen Aktion auf. Es geht um den Erhalt Eurer Rechte und Errungenschaften!