

2

L'OGBL FAIT UNE PERCÉE, MAIS LA LUTTE CONTINUE : PREMIÈRE ÉTAPE DES NÉGOCIATIONS DE LA CCT BANQUE FRANCHIE AVEC SUCCÈS

Accord de principe signé et approuvé par l'OGBL !

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective dans le secteur bancaire pour 2024-2027, un accord a été signé. Cet accord de principe reprend en grande partie les principales revendications de l'OGBL, notamment des améliorations salariales via les barèmes et une révision à la hausse de la prime de fidélité.

Ces améliorations salariales devraient bénéficier à chaque employé actif dans le secteur bancaire.

A l'exception d'une seule abstention, le 26 juin 2024 lors de la Commission tarifaire du secteur financier de l'OGBL, cet accord de principe a été salué et approuvé par tous les délégués présents.

Le syndicaliste ne crie pas victoire et garde la tête froide : «Ce premier succès est à considérer comme une étape dans notre marathon, nous n'avons pas encore dit notre dernier mot.»

La réintroduction des grilles salariales sur 10 ans et la hausse des barèmes ainsi que l'augmentation de la prime de fidélité (prime de juin) étaient des exigences incontournables et ont trouvées leur entrée dans l'accord.

La demande d'intégration d'un groupe E, c'est-à-dire des employés hors convention collective, n'a pas été satisfaite. Il a été clair, que l'OGBL continue de revendiquer la reconnaissance des employés hors convention collective comme étant des employés au-dessus des barèmes, mais légitimement dans la convention collective et, de ce fait ils doivent bénéficier de tous les éléments de la CCT.

Les nombreux délégués présents, qui ont suivi intensivement cette commission tarifaire, ont salué cette bataille acharnée et ont loué avec enthousiasme le travail inlassable des membres de la commission de négociation de la CCT pour l'OGBL. Francis Capitani de la BGL a souligné «qu'il ne fallait pas oublier que l'ABBL voulait nous enlever des acquis de l'actuelle convention collective, comme par exemple le supplément de 50 % au lieu de 40 % pour les heures supplémentaires, ou même les congés

pour décès ou mariages, et que nous n'avons pourtant rien cédé».

«Nous ne pourrions réussir davantage que si nous obtenons plus de soutien pour l'OGBL, et pour cela, nous avons besoin de plus d'employés dans les banques qui se rallient à notre cause» a ajouté Claude Steffen de la BIL.

Tous les membres de la commission de négociation ont rapporté des attitudes plutôt arro-





gantes et dédaigneuses de la part de l'ABBL.

De plus, ils témoignent d'une énergie de dialogue inégalement répartie entre les syndicats et l'ABBL où l'OGBL a clairement confirmé sa ténacité et su imposer son empreinte.

Martine Pierrat de la SGL a témoigné que «l'expertise et la détermination lors des discussions, menées par l'OGBL avec l'ABBL, ont fait la différence».

Les délégations présentes à la commission de négociation ont compris que le mauvais timing du versement de la prime de fidélité (juin) avait freiné la révolte générale. Ce versement de la prime tant attendu a effectivement freiné la mobilisation déjà en route dans les grandes entreprises du secteur financier.

Le refus dogmatique de l'ABBL pour des augmentations linéaires n'a pas pu être rompu, cependant il y avait un prix à payer pour ce refus. Un prix qui est pérenne et structurel : l'OGBL a su intégrer de manière habile l'augmentation de la prime de fidélité.

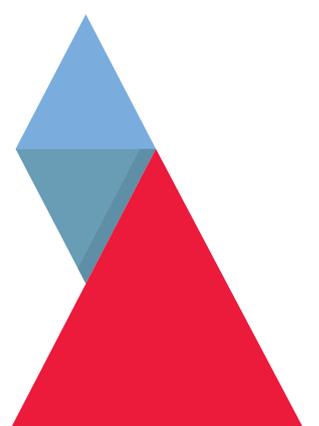
De ce fait le salarié en banque voit son barème augmenter et s'allonger jusqu'à 10 ans d'ancienneté au moins et puis à partir de la 11e année sa prime de fidélité sera augmentée de 5 % annuellement.

Un regard vers l'avenir

Les réformes et mesures actuelles sont un pas important dans la bonne direction, mais il reste encore beaucoup à faire. Le secteur financier est confronté à de grands défis, notamment la numérisation progressive, l'augmentation de la réglementation et les conditions de marché en évolution. Pour relever ces défis avec succès, il est crucial que les intérêts des employés restent au centre des préoccupations.

Le rôle des syndicats et l'importance des négociations collectives seront également essentiels à l'avenir. Ce n'est qu'à travers une collaboration étroite entre employeurs et représentants des employés que des solutions durables peuvent être trouvées, conciliant à la fois les intérêts économiques des entreprises et les besoins des employés.

Alors que les banques engrangent des bénéfices records, des réformes structurelles restent plus urgentes que jamais et notre combat continue.



Améliorations structurelles

Les améliorations structurelles stipulées dans la convention collective visent à garantir l'attractivité à long terme du secteur financier et à renforcer la motivation des employés. Les principaux changements incluent :



1. Réintroduction des grilles salariales

Les nouvelles grilles salariales offrent une base claire et transparente pour la rémunération des employés. Elles se basent sur les années d'expérience et prennent en compte la performance des employés, mais offrent également une certaine sécurité et prévisibilité.



2. Extension des grilles salariales

L'extension des grilles salariales de huit à dix ans permet une perspective à plus long terme pour les employés. Cela est particulièrement important pour l'engagement et la motivation à long terme.



3. Amélioration des primes de fidélité

Les primes de fidélité ont été significativement améliorées, notamment à partir de la dixième année d'ancienneté. Cela reconnaît la loyauté et l'engagement à long terme des employés et offre une incitation financière supplémentaire.



Formation et sécurisation de l'emploi

L'avenir du secteur financier dépend largement de la formation continue des employés. L'introduction de l'"allocation individuelle de formation" garantit que chaque employé a la possibilité de se former 16 heures par an. Cette mesure favorise non seulement le développement individuel, mais aussi la compétitivité de l'ensemble du secteur.

Des mesures pour la sécurisation de l'emploi ont également été convenues. Celles-ci comprennent des règles plus strictes en matière de réduction de personnel et l'obligation pour les entreprises de proposer des programmes de formation et de reconversion internes. Ces mesures visent à assurer une perspective sûre pour les employés, même en période de changements rapides.

