



4

CANCAN DANS LE TRAM EPISODE 6 – LA RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR

7:15 heures, Gare centrale, les voyageurs quittent les quais pour regagner le tram qui commence tout doucement à se remplir avant de prendre les rails en direction du Kirchberg. En plein milieu de la première rame, deux employés de banque bien connus de nos lecteurs: Marie Bigoudie de la Banque DuFond et son collègue Jacques Lamèche. Les deux sont assis côte à côte et Marie pousse un soupir de soulagement: «Enfin dans le tram. Ah quelle chance, en fin nous sommes au sec et dans un peu plus de 10 minutes nous serons au Kirchberg! Même l'été n'est plus ce qu'il était dans le temps – fin juin et que de la pluie!!!»

«Les saisons ont perdu tout leur charme - des journées froides, sèches avec une couche de neige – alternant avec des journées ensoleil-

lées tout cela devient très rare! On ne peut nier le changement climatique! Mais enfin, qu'est-ce qui t'énerve tellement?»

«Je suis fâchée et en même temps déçue! J'ai donné de mon mieux, je suis fidèle au poste, fidèle à mon employeur! Contre vents et marées, mes collaborateurs et moi, nous avons collaboré à faire avancer la banque en tant qu'institution de la place financière, son staff, son management et surtout ses actionnaires! Point de vue Merci pour nous: Nada! Niente!»

«Et tu bases ton constat sur quoi? Sur les négociations des CCT, Banques et Assurances, qui sont en actuellement en cours?»

Marie Bigoudie prend son souffle et réplique avec véhémence «Sur tout ce que j'entends

et que je ressens. Toute discussion, toute tentative de récompense méritée est étouffée. Je suis en contact avec des délégués de ma banque qui me disent que l'attitude du haut management vis-à-vis des salariés et de leur rémunération, de leur package extra-légal est simplement désobligeante.»

«Et ceci pendant une période où quasi chaque banque prévoit des bénéfices à la hausse. Il n'est pas étonnant que le patronat financier ne reconnaisse que les siens! Le partage honnête n'est pas une vertu patronale sauf lorsque le temps est plus maussade – en temps de crise par exemple – les mauvais résultats et leurs conséquences sont bel et bien partagés avec les salariés!»

«Et ce n'est pas tout: en entreprise tu as de plus en plus le sentiment que tu n'es qu'un mal ennuyeux lorsque tu parles rémunération et récompense! Si on n'était pas là, la productivité serait plus élevée, idem les bénéfices et tout le monde serait heureux – sauf ceux qui les produisent. J'attends le jour où on nous demande du loyer pour notre bureau à la banque. L'attitude de nos patrons pompe sur le moral des troupes. Mais il faut faire gaffe, sans troupes, pas de résultats!»

Jacques Lamèche tire son calepin et commence à noter en disant: «Voilà des propos bien combattifs. J'entends de mes collègues des syndicats qu'au niveau sectoriel, les organisations patronales pleurent les problèmes qu'elles rencontrent: la conjoncture qui peine à reprendre à cause des taux élevés – qui leur profitent au niveau de leur propre compte Pertes et Profits – et la productivité qui baisse – à cause de nos salaires élevés – ainsi que de la menace concurrentielle depuis les Etats-Unis, de la Chine..... Tout cela ne leur permet pas de faire quelconque effort financier. Mais comme tous leurs membres, les banques et les assurances, prennent tellement bien soin de leurs salariés, ils sont convaincus qu'il n'y a pas de besoin pour améliorer. Bien au contraire, pour eux une négociation en entreprise serait probablement plus appropriée.....»

«Tu parles d'une amélioration en entreprise! Ils ne font rien d'autre que de jouer l'un contre les autres. On ne sera que perdant! Il y a déjà des négociations individuelles, parfois elles aboutissent. Mais si nous devons négocier au sein de l'entreprise, je crois que nous serons tous perdants. Avec notre délégation, franchement je n'y crois pas.»

«Vous avez une délégation neutre si je suis bien informé. Bien évidemment elle ne fait pas le poids vis-à-vis d'une direction bien déterminée à augmenter les profits. N'oublie pas, chaque Euro de plus au niveau des revenus augmente les bonus des dirigeants et du haut management. Leurs contrats contiennent des clauses de participation au bénéfice. Mon conseil pour prendre le bon chemin pour obtenir une bonne rémunération: négociations collectives entre partenaires sociaux de taille! Et en entreprise, afin de maintenir et développer une ambiance où travail et salariés sont respectés et bien rémunérés. L'OGBL prend l'engagement aussi bien au niveau sectoriel où il est bien implanté que dans les entreprises où il participe activement à la délégation, de défendre les salariés et leurs intérêts avec tous les moyens du dialogue social qui sont à sa disposition. Voilà mon credo et celui de mes collègues! j'en suis convaincu à plus de cent pour cent!»

«Moi aussi, où puis-je signer?»

Le tram arrive à destination et nos deux collègues se serrent la main en se séparant sur le quai. Ils prennent tous les deux la bonne direction.