

Convention Collective de Travail du secteur bancaire

2021-2023



OGB-L
Secteur financier

Sommaire

Vos personnes de contact	page 2
Chronologie des négociations	page 3
Renouvellement de la convention collective des salariés de banque	page 4
Détails des améliorations obtenues	page 5

Vos personnes de contact



Véronique Eischen
Secrétaire centrale



Angélique Lazzara-Vidic
Secrétaire centrale adjointe



Sylvie Reuter
Secrétaire centrale adjointe



Julie Franck
Secrétaire centrale adjointe



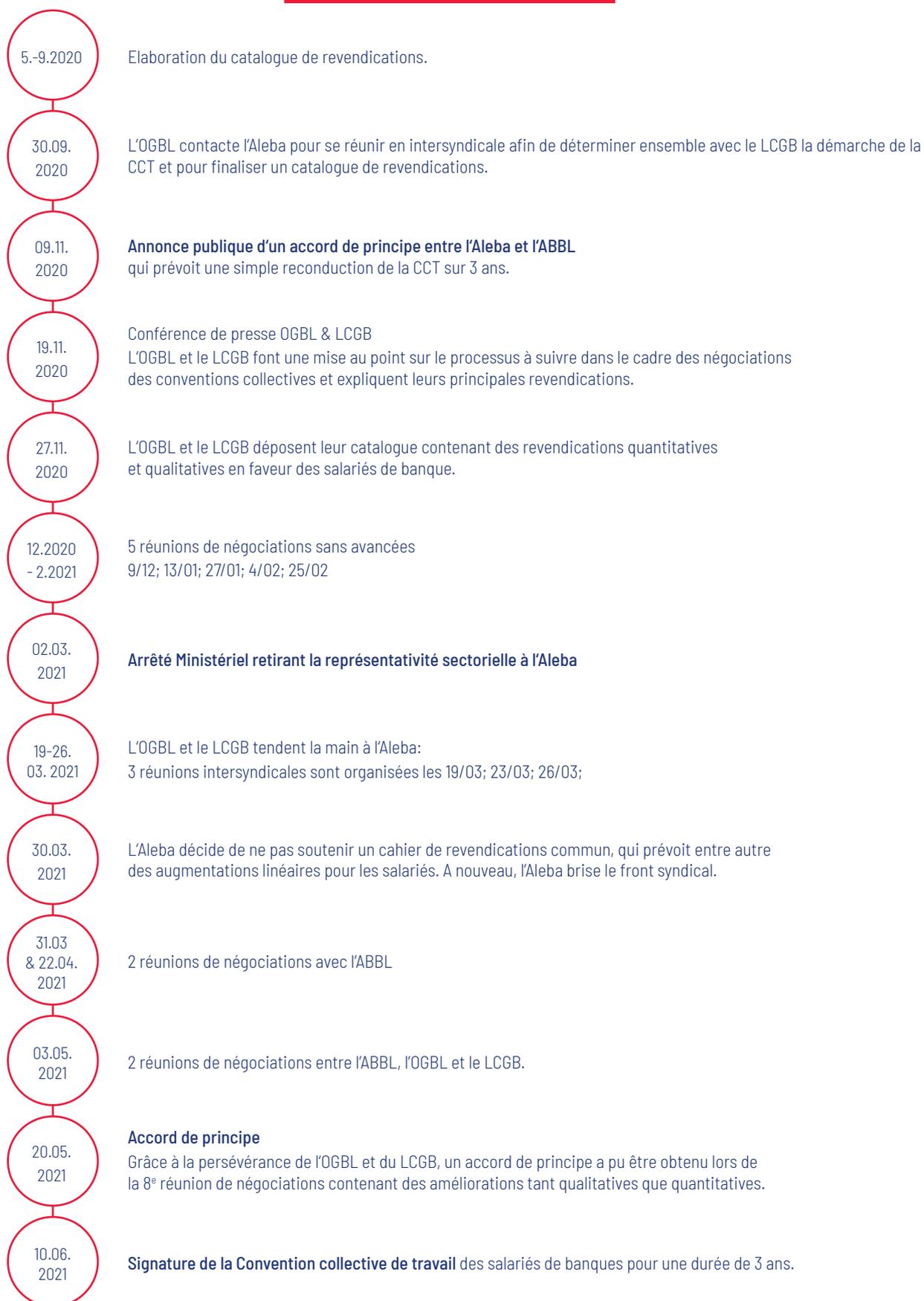
Serge SCHIMOFF
Président SecFin



Denise STEINHÄUSER
Vice-Présidente Banques

Coordonnées: T.: +352 26 49 69 1 - secfin@ogbl.lu

Chronologie des négociations



Renouvellement de la CCT des salariés de banques

En septembre 2020, en vue du renouvellement de la Convention Collective de Travail des employés de Banques, l'OGBL avait invité l'Aleba pour élaborer un catalogue de revendications commun.

Pourtant, notre syndicat est resté sans réponse jusqu'au 9 novembre, date à laquelle, nous avons appris dans la presse que l'Aleba avait trouvé un accord de principe avec l'ABBBL. Cet accord prévoyait une simple reconduction de la convention collective existante pour 3 ans, sans aucune amélioration, ni au niveau financier, ni au niveau qualitatif dans son ensemble.

Les incertitudes quant aux répercussions de la crise sanitaire sur les résultats du secteur bancaire ont été mises en avant pour justifier cette position, à notre avis, inacceptable en vue des performances indéniables du secteur bancaire dans son ensemble. Nous avons considéré cette proposition, démunie de tout argumentaire consistant, comme un outrage aux intérêts du secteur et de ses salariés.

Bien que la loi stipule que tous les signataires de la convention collective doivent se réunir en une commission de négociation commune pour les négociations, les syndicats à représentativité nationale OGBL et LCGB n'ont pas été parties prenantes dans les discussions entre l'ABBBL et l'Aleba.

Nous étions choqués de constater cette violation flagrante des dispositions de la loi.

D'un point de vue syndical, l'agissement de l'Aleba, initiateur de l'accord et ne faisant même pas l'effort de se battre pour les salariés qu'ils représentent, tout en se laissant apaiser par des arguments légers de la part de l'ABBBL, est inacceptable, voire indigne pour un syndicat qui se veut combatif.

Dans ce contexte et en jugeant que la façon d'agir de l'Aleba était préjudiciable aux intérêts des salariés, l'OGBL et le LCGB ont saisi le Ministre du Travail pour contester la représentativité sectorielle de l'Aleba, tel que prévu par le code du travail. Le bienfondé de cette action est lié aux résultats de l'Aleba lors des dernières élections sociales, lors desquelles le syndicat n'a pas obtenu le pourcentage de voix nécessaire à la représentativité sectorielle.

Le 27 novembre 2020, OGBL et LCGB ont déposé un catalogue de revendications commun. Au niveau financier, ce catalogue contenait des revendications d'augmentations linéaires pour tous les salariés, ainsi que des améliorations qualitatives, telles que le droit à la déconnexion, la conciliation vie familiale - vie professionnelle, le télétravail et le droit à un congé social de minimum 5 jours pour tous les salariés.

5 réunions de négociations ont ensuite eu lieu.

L'ABBBL nous a fait comprendre d'avance qu'elle n'accepterait aucune augmentation linéaire pour tous les salariés et que toute autre revendication dépassant l'accord initial signé avec l'Aleba, serait refusée.

Il va sans dire que les négociations étaient extrêmement tendues et l'approche hyper-conciliante de l'Aleba pour la position du patronat compliquait les discussions. Ne reste qu'à souligner l'irritation extrême des deux syndicats à représentativité nationale face aux positions de l'Aleba, qui portaient à confusion quant à la question qui défend les intérêts de qui!

Le 20 mars 2021, le Ministre du Travail confirme, sur base d'un rapport circonstancié émis par l'ITM, que l'Aleba, suite aux résultats des dernières élections sociales, perd la représentativité sectorielle.

Après la décision ministérielle, OGBL et LCGB ont contacté l'Aleba pour trouver un accord sur une proposition commune à soumettre à l'ABBBL. Le but était de retrouver un front syndical commun. A notre grand étonnement, l'Aleba restait attachée à sa position de départ: cette dernière ne voulait en aucun cas revendiquer une augmentation linéaire pour tous les salariés, sous prétexte que l'ABBBL s'opposerait catégoriquement à une telle revendication.

La perte de la représentativité sectorielle a été confirmée par le tribunal en date du 4 mai 2021. Quant au fond de l'affaire, un jugement est attendu pour la fin de l'année.

La confirmation, par le tribunal, du retrait de la représentativité sectorielle de l'Aleba a enfin permis de mener des négociations constructives dans l'intérêt des salariés du secteur financier. L'ABBBL avait finalement accepté que l'OGBL et le LCGB étaient des partenaires incontournables dans la négociation du contrat collectif.

Deux réunions de négociations, sans la présence de l'Aleba, auront suffi pour négocier **des augmentations linéaires pour TOUS les salariés du secteur**. Enfin, nous retrouvons un système de redistribution socialement plus juste dans la convention collective des salariés de banques.

Et ceci grâce à l'effort et à l'acharnement de l'OGBL et du LCGB.

Reste à souligner le bilan peu convaincant de l'Aleba qui, pendant qu'ils jouissaient de la représentativité sectorielle, n'a pas réussi à négocier, dans le contexte de la convention collective du secteur bancaire, des augmentations salariales linéaires depuis plus de 9 ans. Et ceci malgré la santé financière remarquable du secteur depuis des années.

Finalement, un accord pour le renouvellement de la convention collective avec des améliorations tant qualitatives que quantitatives a donc été signé le jeudi 10 juin 2021.

L'accord signé reprend quasiment l'entièreté de notre programme électoral de 2019, un programme que l'OGBL avait élaboré ensemble avec ses candidats(e)s et délégué(e)s du personnel du secteur bancaire. Nous avons donc honoré notre parole.

Merci à toutes et à tous pour votre soutien et votre engagement.



Véronique EISCHEN
Membre du bureau exécutif
Secrétaire centrale du SecFin

Détails des améliorations obtenues

1 - Rémunération

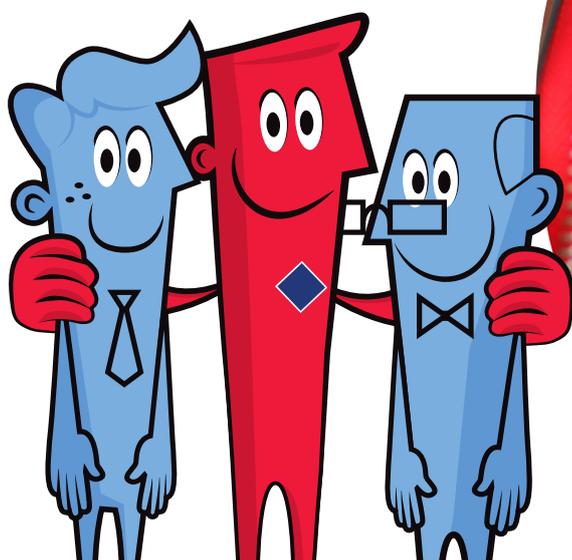
Une augmentation salariale générale et linéaire des salaires est accordée à tous les salariés tombant sous le champ d'application de la convention collective:

- ▶ pour 2022 : une augmentation linéaire des salaires de 0,7%
- ▶ pour 2023 : une augmentation linéaire des salaires de 0,5%

Changement de groupe: toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieur à 15 € ind. 100 (anciennement 10 € ind. 100)

2 - Sécurisation de l'emploi

- ▶ Afin de permettre aux délégués de contrôler l'application correcte de la CCT, la délégation du personnel recevra dorénavant les données:
 - Des salariés n'ayant pas suivi de formation ou seulement des formations obligatoires au cours des 3 dernières années;
 - Ainsi que le détail de la pondération des fonctions.
- ▶ L'introduction d'un droit individuel à la formation professionnelle afin de permettre à chacun de se repositionner, d'anticiper et de s'approprier de nouvelles compétences, le cas échéant de consolider ses acquis actuels;
- ▶ Les partenaires sociaux s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire les besoins en formation et les besoins en main-d'œuvre futurs dans le secteur bancaire;
- ▶ Toute création d'une nouvelle fonction au sein de l'entreprise devra être communiquée à la délégation du personnel et la classification dans les groupes de fonctions se fera en consultation avec la délégation du personnel.
- ▶ Une revue des différentes descriptions de fonctions sera effectuée en consultation avec la délégation du personnel sur base d'une fréquence à définir au sein de l'entreprise.





3 - Organisation du temps de travail

► Droit à la déconnexion

- Un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise doit être défini au niveau de l'entreprise.
- Les conditions et modalités de ce régime spécifique sont à définir au sein de chaque entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel, où, à défaut, des salariés de l'entreprise.

► Télétravail

- Intégration de la convention interprofessionnelle relative au régime juridique du télétravail signée le 20 octobre 2020 entre UEL, OGBL et LCGB dans la CCT;
- En application de l'article 8, l'employeur s'engage, lorsque le télétravail est régulier, à compenser les coûts directement engendrés par le télétravail à hauteur de minimum 3€ ind.100 par mois.

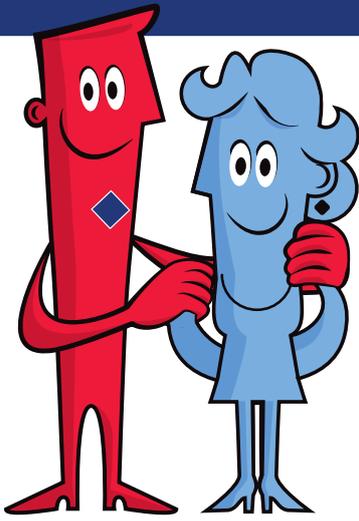
► Congé social

- Droit à un congé social individuel de minimum 5 jour par an; les entreprises seront libres d'augmenter ce seuil minimal. Les modalités de celui-ci devront être définies au sein de chaque entreprise entre la délégation du personnel et l'employeur avant le 31 décembre 2021.

► Compte Epargne-Temps

- Mise en place d'un accord sur le Compte Epargne-Temps (CET)

Les banques devront entrer en négociations endéans un délai de 30 jours sur demande des délégations du personnel pour la mise en place d'un CET. Ce CET permettra aux salariés d'épargner des heures en accord avec l'employeur dans les limites légales et conventionnelles. Les délégations du personnel doivent joindre un projet de convention à leur demande sur les points à négocier. En cas de refus de l'employeur d'engager des négociations, les délégations du personnel pourront saisir la Commission Paritaire. **Le CET doit respecter les principes généraux tels que définis par l'Art. L.235-1 et suivants du Code du Travail (loi du 12 avril 2019)**



4 - Bien-être au travail

► Prévention des risques psychosociaux

- Mesures structurées visant la prévention de risques psychosociaux; Les partenaires sociaux s'engagent à améliorer significativement la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie en général. La Commission Paritaire organisera, avec l'ASTF, une réunion de bilan du secteur au moins une fois par an et décidera éventuellement d'actions sur base de ce rapport. Les entreprises, en collaboration avec la délégation du personnel, mettront en place des mesures structurées permettant aux salariés de s'impliquer dans cette démarche en proposant des améliorations de ses conditions de travail et en offrant l'opportunité de développer ses ressources personnelles pour mieux prévenir et faire face aux risques identifiés.

► Conciliation vie familiale et vie professionnelle

- Engagement à négocier un accord au sein de chaque entreprise qui permettra de mieux concilier la vie familiale par rapport à la vie professionnelle des salariés; Sur demande de la délégation du personnel les banques sont tenues de discuter un accord permettant de mieux concilier la vie familiale par rapport à la vie professionnelle du salarié.

Les modalités à mettre en place à cette fin et les discussions à mener devront à titre indicatif porter au moins sur les sujets suivants:

- la réduction du temps de travail (p.ex. temps partiel);
- la réduction du temps de travail à durée déterminée: modalités de demande, durée période, conditions d'octroi (p.ex. : enfants âgés de moins de 12 ans, salariés âgés de plus de 50 ans, formation continue, etc.);
- l'aménagement flexible des horaires de travail: décaler le début de la journée de travail, terminer chaque jour une heure plus tôt, semaine de 4 jours;
- la mise en place d'un compte épargne-temps (CET);
- l'absence de travail pour raison de force majeure: définition de raison de force majeure et possibilité de récupérer les heures d'absence, de les imputer sur les congés payés ou sur les jours de CET ou avoir recours au télétravail.

5 – Adaptation et clarification des articles existants de la CCT

- Congé annuel de 26 jours auquel s'ajoute le congé lié à l'âge;
- Intégration du jour de l'Europe (9 mai) aux jours fériés;
- Clarification du groupe de fonction D; Il a été décidé de ne plus limiter à 20 points le groupe D. De ce fait, tout salarié qui aura obtenu une podération supérieure à 20 points restera barémisé sous la CCT.
- Clarification du champ d'application de la CCT notamment en ce qui concerne le cumul obligatoire des 4 conditions requises pour pouvoir être considéré comme cadre supérieur
- Tout salarié recevra lors de son engagement sa description de fonction et la pondération de sa fonction;
- Augmentation des droits de la délégation du personnel;
- Adaptation des dispositions du compte épargne temps aux nouvelles dispositions légales;
- La commission paritaire instaurée au niveau de la CCT comprend un maximum de 9 membres de part et d'autres. Elle a pour mission d'essayer de régler en autres les problèmes liés à l'application de la CCT.
- L'encadrement des mesures disciplinaires dans les entreprises devra être négocié avec la délégation du personnel.

Commission de négociation des Banques



DENISE STEINHAUSER
BGL BNP PARIBAS



MARTINE PIERRAT
SOCIETE GENERALE



SERGE SCHIMOFF
BIL



MARIE-JEANNE SIEBENBORN
QUINTET



SONIA HIRSCH
BGL BNP PARIBAS



LOUISE NILLES
BP2S



VÉRONIQUE EISCHEN
OGBL SECTEUR FINANCIER



SYLVIE REUTER
OGBL SECTEUR FINANCIER



ANGÉLIQUE LAZZARA-VIDIC
OGBL SECTEUR FINANCIER



JULIE FRANCK
OGBL SECTEUR FINANCIER



Nous sommes à votre disposition, n'hésitez pas à nous contacter

OGBL Secteur Financier 63 rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg | Tél. : 26 49 69 - 1 | secfin@ogbl.lu

Vos délégations OGBL au sein de votre entreprise sont également à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter.

Vous n'êtes pas encore membre?

Rejoignez l'OGBL en remplissant le formulaire d'adhésion sur notre site hello.ogbl.lu
Ensemble plus fort pour l'avenir!