



**aux attaques
permanentes
de l'ABBL
sur nos acquis !**



**aux économies
sur le dos
des salariés !**



**à la politique
salariale de
plus en plus
arbitraire
dans le secteur !**



**à la détérioration
du climat social
dans les entreprises
du secteur financier !**

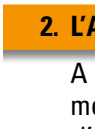


Le 26 octobre a eu lieu la première réunion de négociations pour le renouvellement de la CCT Banques. L'ABBL a présenté aux syndicats ses revendications pour le secteur. Comme on pouvait s'en douter, il n'y a bien évidemment aucun élément positif étant en faveur des salariés (ni salarial, ni qualitatif, ni en matière de protection de l'emploi). Ces revendications sont les suivantes :



1. L'ABBL veut allonger la période référence de 6 mois à 12 mois.

DANGER ! Ceci introduira encore plus de flexibilité au bénéfice des employeurs et permettra de ne plus faire apparaître la moindre heure supplémentaire.



2. L'ABBL veut diminuer du nombre de jours de repos pour les nouveaux embauchés.

A l'engagement, le salarié recevrait ainsi 4,5 jours de repos (au lieu de 8,5 jours actuellement) ; 5,5 jours de repos après 5 années d'ancienneté ; 6,5 jours de repos après 10 années d'ancienneté ; 7,5 jours de repos après 15 années d'ancienneté et 8,5 jours de repos après 20 années d'ancienneté.



DANGER ! Cela concrétise la stratégie à long terme de l'ABBL de remettre en cause des acquis de la convention collective et de créer, petit à petit, une CCT à deux vitesses.



3. Changement du système de garantie triennale d'avancement et passage à 12,00 € (ind. 100) sur 4 années au lieu des 15,00 € (ind. 100) sur 3 années actuellement

DANGER ! Après avoir purement et simplement liquidé le système d'avancement automatique par les échelons d'ancienneté au 1er janvier 2008 et après avoir introduit un soi-disant système de garantie triennale dans le cadre de la CCT 2007-2009 (pour rappel que le LCGB-SESF avait refusé de signer à l'époque), deux ans plus tard, le patronat le remet déjà en cause et dilue le peu de garanties qui restaient. A l'époque, l'ABBL avait pourtant « vendu » son nouveau système comme étant la panacée et un engagement de sa part sur le long terme ...



4. Suppression pure et simple de la prime de juin

DANGER ! L'objectif du patronat est double : neutraliser l'impact financier de certains éléments extérieurs à la CCT qui viennent augmenter la masse salariale ... et poursuivre sa politique de suppression d'acquis conventionnels et collectifs, afin de les transformer en éléments uniquement liés au « mérite individuel ».



5. Aucune augmentation salariale pour l'année 2011.

6. Pour 2012, enveloppe salariale de 0,85 % à distribuer uniquement selon le mérite.

7. Pour 2013, enveloppe salariale de 0,85 % à distribuer uniquement selon le mérite.



DANGER ! L'ABBL persiste à vouloir baser toute évolution salariale uniquement sur le soi-disant « mérite individuel » et à supprimer toute possibilité d'évolution collective, toute garantie d'augmentation linéaire (qui reste pourtant la seule façon que chaque salarié puisse voir sa rémunération évoluer). La convention n'est alors plus collective mais sélective.

Le 26 novembre a eu lieu la seconde réunion de négociations.

Les syndicats ont bien évidemment rejeté en bloc ces propositions patronales ! L'ABBL a alors décidé de quitter la table des négociations au plus grand mépris des salariés secteur !



Pour le LCGB-SESF, ces revendications patronales sont des provocations pures et simples vis-à-vis des salariés. Elles vont encore accentuer la dégradation croissante des conditions de rémunération et de travail dans le secteur financier et vont accroître un peu plus la pression sur les travailleurs.

Fin 2009, devant les lamentations patronales et les menaces sur l'emploi, les syndicats avaient accepté de reconduire en l'état la « CCT 2007-2009 » pour l'année 2010. Pourtant, il n'y a jamais eu autant de plans sociaux qu'en 2010. Ce sont des centaines d'emplois qui ont été supprimés via des plans sociaux, des plans de maintien ou des licenciements individuels. Que dire aussi des procédures sournoises et parfois odieuses pour se séparer de certains salariés, de leurs conséquences sur leur san-

té et du climat social qui règne dans certaines entreprises du secteur.

Est-ce la CCT qui serait la cause de tous les maux, des mutations au sein de la banque privée, des délocalisations vers l'Asie décidées par

certaines maisons mères, des fusions ou des rachats, de la politique désastreuse de certains groupes, de la situation des Landesbank, ... qui provoquent les désastres sociaux que nous connaissons aujourd'hui, dans et hors, du secteur ?

Le patronat persiste à considérer les négociations de la CCT uniquement comme un moyen de réduire la masse salariale. Il continue à nous parler des salariés du secteur uniquement comme si ceux-ci étaient de simples statistiques de masse salariale ou de productivité. C'est inacceptable !

Protection des emplois, alternatives aux licenciements économiques, respect du temps de travail, fin des évaluations arbitraires, garantie d'évolution salariale minimale pour tous, respect des salariés et des délégués du personnel, réelle prise en charge des problèmes de stress, de burn out et parfois de mobbing : tels sont les sujets sur lesquels les salariés du secteur financier attendent aujourd'hui des réponses et des avancées !

Seule une convention collective forte et une solidarité de tous les salariés du secteur financier pourront nous permettre d'avancer vers ces objectifs !





the repeated
attacks by the ABBL
on our rights!



the cost-cutting
paid by the
employees!



the salary
strategies which
are becoming
more and
more arbitrary
in the
financial sector!



the deterioration
of the working environment
in the financial sector!



The first negotiation meeting concerning the renewal of the Collective Labour Agreement (CLA) for banks took place **on October 26th**. The ABBL presented its proposals for the financial sector to the trade unions. As expected, there was not one single positive element for employees (concerning either salaries, or quality of life, or job protection). These proposals are as follows:



1. The ABBL wants to extend the Reference Period from 6 to 12 months.

DANGER ! This measure would allow employers even more flexibility in order to suppress the payment of your overtime hours.

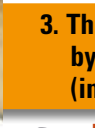


2. The ABBL wants to reduce the number of rest days for all new employees.

When they sign up, new employees would only receive 4.5 rest days (instead of the current number of 8.5 days), then 5.5 rest days after 5 years of seniority, 6.5 rest days after 10 years, 7.5 rest days after 15 years and - at last - 8.5 rest days after 20 years of seniority.



DANGER ! This measure is part of the ABBL's long-term strategy to put in question the CLA and so, little by little, to create a two-tier agreement.



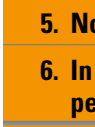
3. The ABBL wants to change the system of guaranteed salary increases every three years, by imposing a level of €12 (index 100) over four years instead of the current increase of €15 (index 100) over three years.

DANGER ! After having simply abolished the system of automatic increases on January 1st, 2008 and then having it replaced by a three-year guaranteed system for the CLA of 2007-2009 (remember that the LCGB-SESF refused to sign it at the time) the ABBL is already putting this into question and diluting the few guarantees that remained. However, at the time the ABBL "sold" the current system as a long-term commitment on their side...



4. Simple elimination of the June premium.

DANGER ! The ABBL has a double objective : neutralising some economic factors that have increased their overall salary bill, and pursuing its strategy to suppress any collective rights in order to transform them into elements that are linked to individual performance.



5. No salary increases in 2011.

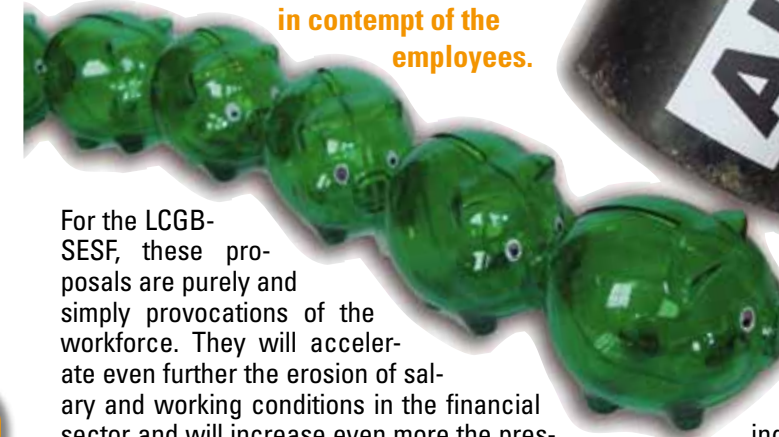
6. In 2012, the global salary increase will be 0.85%, but distributed only according to individual performance.

7. In 2013, the global salary increase will be 0.85%, but distributed only according to individual performance.



DANGER ! The ABBL continues its policy to increase all salary based on so-called individual performance and to get rid of any collective increases as well as any guaranteed linear increases (which remain the only way to ensure that all employees can see their remuneration increased). The Collective Agreement is being turned into a "Selective Agreement".

On November 26th, a second negotiation meeting took place. Obviously, the trade unions rejected all the ABBL's proposals. The ABBL then decided to leave the negotiating table, in contempt of the employees.



For the LCGB-SESF, these proposals are purely and simply provocations of the workforce. They will accelerate even further the erosion of salary and working conditions in the financial sector and will increase even more the pressure on you, the employees.

At the end of 2009, faced with lamentations from ABBL and threats about the level of employment, the trade unions accepted to extend the 2007-2009 CLA, without change, for the year 2010. However, there have never been as many social plans as in 2010. Hundreds of jobs were lost via social plans, employment maintenance plans and individual layoffs.

That is to say nothing of devious procedures used to get rid of certain employees, the consequences on the health of the workforce and the poor working environment which has

Job protection, alternatives to economic layoffs, respect of working hours, the end of subjective performance appraisals, guaranteed minimum salary increases for everyone, respect for employees and staff delegates, real solutions to the problems like stress, burnout or harassment; these are the subjects about which the employees of the financial sector are waiting today for solutions and for progress!

Only a strong Collective Labour Agreement and solidarity between employees of the financial sector can enable us to advance towards these objectives!

taken hold in certain companies of the financial sector.

Is it the CLA which is the cause of all these evils?

The changes in the core of private banking? Outsourcing projects to Asia, decided by

some head offices? Mergers or

buyouts, the disastrous politics of certain financial groups, the situation of the Landesbanks ... ? Is it the CLA which provoked the social disasters which we can see today, both inside and outside the financial sector?

The ABBL continues to consider the negotiations of the CLA uniquely as a way to reduce their overall salary bill. They continue to speak of employees within their sector as if they were simple statistics linked to the salary bill or to productivity.

This is not acceptable!



Receive your
"Piggy Bank"
from your SESF
delegate