

Dans ce numéro :

Dossier bourses
d'études2

CCT
Assurances2

Jours fériés
2012.....3

Adaptations
salariales au
1er janvier 2012....4

Stress
au travail6

Prime de
conjoncture
2012.....7

S'affilier8

Votre **SESF-INFOS** change de look !

Cher(e)s Collègues,

Le **SESF-INFOS** est aujourd'hui bien connu auprès de nos délégués, militants et membres.

Par ce moyen, nous essayons de vous informer régulièrement des nouveautés en matière de droit social, de droit du travail, de fiscalité, de vous communiquer des informations relatives aux conventions collectives de travail du secteur financier, de vous faire part de nos activités, de

nos conférences, de nos brochures, ...

Nous sommes heureux de pouvoir vous proposer aujourd'hui un **SESF-INFOS** «nouvelle formule».

Nous avons voulu que celui-ci ait un caractère plus convivial et plus pratique.

Nous vous proposons dans cette édition une série d'informations succinctes en mentionnant à chaque fois que c'est utile, un lien direct vers

un article plus complet, vers notre site internet ou encore vers une brochure téléchargeable permettant à celles et ceux qui le souhaitent d'approfondir certains sujets.

Nous espérons que cette formule rencontrera vos attentes.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et une excellente année 2012.

Gabriel DI LETIZIA
Président du SESF

Déclaration d'impôt 2012 (revenus de 2011)

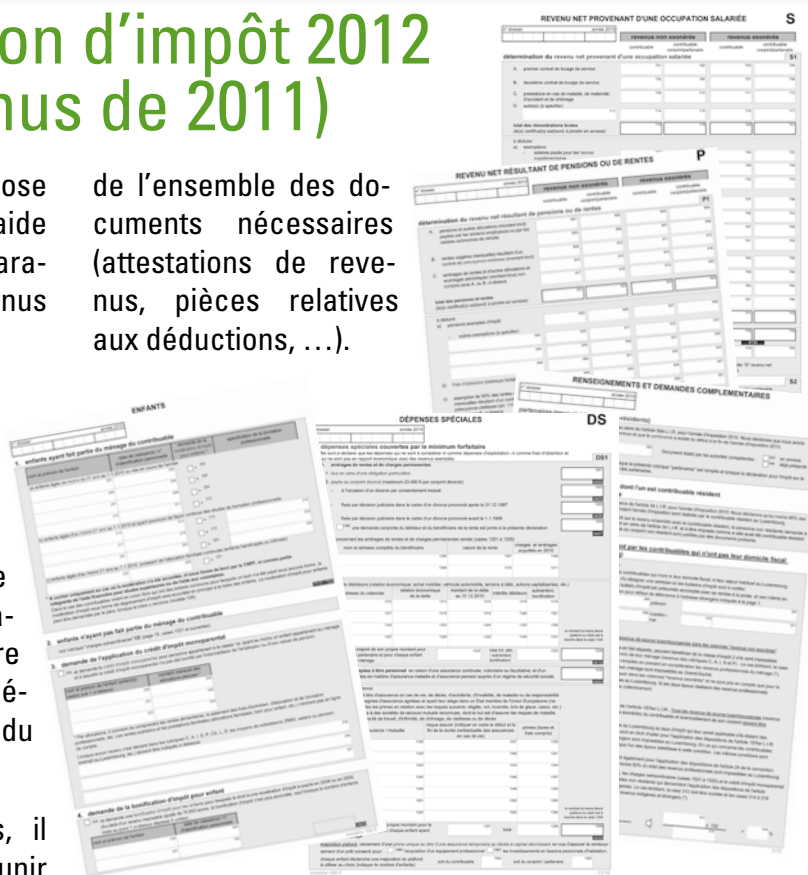
Le LCGB-SESF propose à ses membre une aide pour remplir la déclaration d'impôt des revenus de 2011.

Ce service est gratuit pour les affiliés du LCGB-SESF.

Les personnes qui souhaitent obtenir de l'aide pour leur déclaration peuvent prendre un rendez-vous en téléphonant à la centrale du LCGB au 49.94.24-1.

Lors du rendez-vous, il est important de se munir

de l'ensemble des documents nécessaires (attestations de revenus, pièces relatives aux déductions, ...).



Dossier des aides financières pour études supérieures :

Le Tribunal administratif a rendu son jugement

En parallèle de la plainte adressée fin 2010 à la Commission européenne pour non-respect de la loi sur les aides financières pour études supérieures par rapport aux dispositions communautaires, le LCGB a introduit de nombreux recours individuels devant le Tribunal administratif.

d'exposer ses arguments de droit; ceci afin d'éviter d'une part la multiplication des plaidoiries sur une même problématique de fond et, d'autre part, un risque de décisions divergentes.

Les plaidoiries devant le Tribunal administratif se sont déroulées comme prévu le lundi 12 décembre 2011.

L'Etat a fait valoir que la Cour de Justice de l'Union Européenne avait été saisie d'une affaire assez similaire qui oppose la Commission Européenne aux Pays-Bas (affaire concernant le versement de bourses à des travailleurs migrants).

Ce dossier est cependant encore loin de son issue finale dans la mesure où les

conclusions de l'Avocat général ne sont attendues que pour le 16 février 2012; le jugement de la CJUE n'intervenant quant à lui, que quelques mois plus tard.

Malgré cet élément, les affaires plaidées ce lundi 12 décembre ont été prises en délibéré.

Le 11 janvier 2012, le Tribunal administratif a tranché et décidé de saisir la Cour de justice de l'Union Européenne d'une question préjudicielle.

Le LCGB espère qu'une solution rapide pourra être apportée aux familles concernées et est déterminé à faire valoir tous les moyens de droit permettant d'obtenir un traitement équitable de tous les salariés en matière d'aides financières pour études supérieures.



Pour rappel, il avait été décidé par le Tribunal que chaque syndicat plaiderait un de ses dossiers afin

CCT Assurances : Ouverture des négociations

Début octobre, le LCGB-SESF, en front commun avec les autres syndicats du secteur, a demandé le renouvellement et l'amélioration de la Convention Collective de Travail des Assurances.

Dans son rapport concernant l'exercice 2010, le Commissariat aux Assurances a une fois de plus souligné la bonne santé et la solidité du secteur qui occupe 3.956 salariés et qui s'affirme plus que ja-

mais comme un des piliers de la Place financière.

Parmi les revendications des syndicats, il y a notamment : une meilleure définition de la notion de cadre supérieur, des mesures de protection accrues pour les salariés qui viendraient à perdre leur emploi, quelques améliorations au niveau des congés et congés extraordinaires, une nouvelle définition de la période d'insertion et des modules de formation

durant celle-ci, des garanties d'évolution salariale pour tous les salariés, ...

Les jeudi 9 novembre et vendredi 9 décembre ont eu lieu les deux premières réunions de négociation. L'ACA a présenté la situation actuelle et les perspectives du secteur des assurances et les syndicats ont quant à eux présenté leur catalogue de revendications.

A suivre ...

Jours fériés pour 2012

Nous vous communiquons ci-après les calendriers des jours fériés légaux bancaires ainsi que ceux de l'assurance pour l'année 2012



Calendrier des jours fériés légaux et bancaires en 2012

- Dimanche (*) 1^{er} janvier Jour de l'An (L)
- Vendredi 6 avril Vendredi Saint (B)
- Lundi 9 avril Lundi de Pâques (L)
- Mardi 1^{er} mai Fête du Travail (L)
- Jeudi 17 mai Ascension (L)
- Lundi 28 mai Lundi de Pentecôte (L)
- Samedi (*) 23 juin Fête Nationale (L)
- Mercredi 15 août Assomption (L)
- Jeudi 1^{er} novembre Toussaint (L)
- Lundi 24 décembre (ap.-midi) (B)..... Veille de Noël
- Mardi 25 décembre Noël (L)
- Mercredi 26 décembre St. Etienne (L)

L = jour férié légal

B = jour férié bancaire tel que prévu à l'article 8. IV. A. b) de la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque.

(*) Le jour de l'An (1^{er} janvier) et la Fête Nationale (23 juin) tombent sur un samedi ou un dimanche. A ce titre, le cadre légal prévoit que l'employeur accorde un jour de congé compensatoire endéans les 3 mois qui suivent le jour férié (Art.L. 232-3 et Art.L. 232-6(2) du Code du Travail).

Calendrier des jours fériés légaux et de l'assurance en 2012

- Dimanche (*) 1^{er} janvier Jour de l'An (L)
- Lundi 9 avril Lundi de Pâques (L)
- Mardi 1^{er} mai Fête du Travail (L)
- Jeudi 17 mai Ascension (L)
- Lundi 28 mai Lundi de Pentecôte (L)
- Samedi (*) 23 juin Fête Nationale (L)
- Mercredi 15 août Assomption (L)
- Jeudi 1^{er} novembre Toussaint (L)
- Lundi 24 décembre Veille de Noël (A)
- Mardi 25 décembre Noël (L)
- Mercredi 26 décembre St. Etienne (L)

L = jour férié légal

A = jour férié des assurances

(*) Le Jour de l'An et la Fête Nationale tombent sur un samedi, respectivement un dimanche. En vertu des dispositions légales applicables, ces jours seront remplacés par des jours compensatoires à prendre endéans les 3 mois qui suivent le jour férié (Art.L. 232-3 et Art.L. 232-6(2) du Code du Travail).

CCT Banques :

Le point sur les adaptations salariales au 1er janvier 2012

Au 1^{er} janvier 2012, aucune augmentation générale et linéaire n'est prévue par la convention collective. A côté des augmentations salariales bénévoles qui seraient accordées par l'employeur, la CCT prévoit cependant certaines augmentations ainsi qu'un relèvement des barèmes. Il nous semble important de refaire le point sur ces adaptations.

1. POUR LES GROUPES I ET II

Au 1^{er} janvier 2012 est prévu un relèvement des barèmes suivant le tableau repris au point 4 au bas de la page 5.

Par ailleurs, toujours au 1^{er} janvier 2012, il y a octroi d'une augmentation des rémunérations sous forme d'une enveloppe globale de 1,0%.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence. Elle se décompose comme suit :

1. Une partie est réservée aux **échelons d'ancienneté** dont le montant est fixé, pour les deux groupes, à 25 échelons à 5,71 € (ind. 100), soit **42,13 €** (ind. 737,83).

Le système des échelons s'applique jusqu'au moment où le salarié atteint le seuil 1 de son groupe.

2. Le solde des 1,0% est à réserver **aux augmentations basées sur le mérite** permettant d'atteindre le seuil 1 de façon accélérée.

Le montant y consacré sera distribué à un **minimum de 66% du personnel** relevant du système de classification.

Pour les employés des groupes I et II n'ayant pas atteint le seuil 1 et qui se voient attribuer une augmentation liée au mérite, le montant mensuel de celle-ci ne peut être inférieure à 2,50 € (ind.100), soit **18,45 €** (ind. 737,83) par mois pour l'année 2012.

2. POUR LES GROUPES III À VI

Au 1^{er} janvier 2012 est prévue la distribution d'une enveloppe de 1,0% au titre du mérite.

Les augmentations au mérite prennent effet à cette même date et sont à distribuer à un **minimum de 66% du personnel** relevant de ces groupes de fonction.

1. Pour les salariés **n'ayant pas atteint le seuil 1**, le montant de l'augmentation liée au mérite ne peut être inférieure à 5,00 € (ind.100), soit

36,89 € (ind. 737,83) par mois pour l'année 2012. S'ajoutent à cela les augmentations éventuelles prévues par le système de garanties liées à l'ancienneté (cf. point 3 page suivante).

2. **Les salariés** dont la rémunération de base se situe **entre le seuil 1 et le seuil 2**, pourront uniquement bénéficier d'augmentations liées au mérite.

Le montant de l'augmentation liée au mérite ne peut, dans ce cas, être inférieure à 2,50 € (ind.100), soit **18,45 €** (ind. 737,83) par mois pour l'année 2012.

3. **Pour les salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2**, le mérite est distribué sous forme de **prime unique non-récurrente** au mois de janvier.



3. GARANTIES LIÉES À L'ANCIENNETÉ POUR LES GROUPES III À VI

Il est garanti, pour chaque salarié concerné, une augmentation de sa rémunération de base, calculée à l'indice 100, de 15,00 € (ind. 100) sur une période de trois années.

Toutes augmentations confondues entrant dans la rémunération de base, en dehors des augmentations linéaires, sont à imputer sur cette garantie.

Cette garantie s'apprécie, annuellement, chaque 1^{er} janvier, rétroactivement sur une

période de trois ans aussi longtemps que la rémunération de base au 31 décembre qui précède est inférieure au seuil 1.

Pour tous les salariés, y compris ceux s'approchant du seuil 1, l'application de la garantie de **15,00 €** (ind. 100) se fera toujours de façon indivisible.

La garantie ci-avant décrite se conçoit comme la prise en compte rétroactive de droits nés dans les années précédentes.

Nouveau Système de Rémunération

Equilibre entre des Evolutions Individuelles et des Garanties pour Tous

Années	Salaire	Evolution	Garantie	Salaire	Evolution	Garantie	Salaire	Evolution	Garantie	Salaire	Evolution	Garantie
31/12/X0	D100			D100			D100			D100		
01/01/X1	100	0		100	0		107	+7		116	+16	
01/01/X2	100	0		100	0		107	0		125	+9	
01/01/X3	115	0	+15	115	0	+15	115	0	+8	132	+7	
01/01/X4	115	0		125	+10		125	+10		138	+6	
01/01/X5	115	0		135	+10		165	+40		149	+11	
01/01/X6	130	0	+15	135	0		165	0		154	+5	
01/01/X7	130	0		140	0	+5	165	0		154	0	
01/01/X8	130	0		170	+30		180	0	+15	164	0	+10
01/01/X9	145	0	+15	170	0		185	+5		174	+10	
...		
...		
...	S1			S1			S1			S1		

Application de la garantie de recevoir au minimum 15 EUR tous les trois ans

4. LES BARÈMES AU 1^{ER} JANVIER 2012

A chaque groupe de classification correspond un salaire minimum de référence garanti pour un travail à temps plein.

Les chiffres mentionnés ci-après correspondent aux rémunérations mensuelles brutes de base exprimées en euro à l'indice actuel (ind. 737,83).

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	2311,84	3365,10	3476,43
II	2449,23	3502,48	3722,35
III	2732,85	3772,38	4236,55
IV	3221,73	4145,79	4814,05
V	3898,40	4822,46	5566,71
VI	4191,02	5115,08	5950,53

5. ADAPTATION DE SALAIRE EN CAS DE CHANGEMENTS DE FONCTION ENTRAÎNANT UN CHANGEMENT DE GROUPE

Pour rappel, lors d'un changement de groupe, la CCT Banques prévoit que la rémunération mensuelle de base sera augmentée d'un montant minimum défini qui valorisera le travail et le mérite du salarié. Ces montants sont les suivants:

+ 10,00 € (ind. 100), soit **73,78 €** (ind. 737,83) pour les changements de groupe I vers II et II vers III;

+ 15,00 € (ind. 100), soit **110,67 €** (ind. 737,83) pour les changements de groupe III vers IV et IV vers V;

+ 20,00 € (ind. 100), soit **147,57 €** (ind. 737,83) pour les changements de groupe V vers VI.

Ces montants sont à faire valoir sur les garanties d'évolution minimales (cf. art. 23 de la CCT).

Lors du passage d'un groupe à un autre, le salarié a la garantie que **sa nouvelle rémunération de base ne pourra être inférieure au montant de départ du nouveau groupe dans lequel il sera classé.**

En cas de changement de groupe **avec un changement de filière professionnelle**, une période de stage de **6 mois** sera effectuée avant la titularisation définitive. L'adaptation de la rémunération se fera en principe lors de la titularisation à l'issue de la période de stage concluante.

En cas de changement de groupe **au sein de la même filière professionnelle**, la titularisation et l'adaptation de la rémunération se font **immédiatement.**



STRESS AU TRAVAIL, MOBBING, ... : QUELQUES BROCHURES PRATIQUES À VOTRE DISPOSITION !

« Agir contre le stress », « Agir pour sa santé » et « Agir pour se libérer du mobbing » : le LCGB-SESF met 3 brochures pratiques et pleines de conseils à disposition des salariés du secteur financier. (Brochures téléchargeables sur www.sesf.lu)



PRIME D'ANCIENNETÉ CCT BANQUES

Le paiement de la prime se fait avec effet au 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle le salarié a atteint l'ancienneté requise.

Les salariés bénéficiaires d'une prime de ménage au 31/12/2007 continuent à bénéficier d'une prime d'ancienneté qui ne pourra pas

être inférieure au montant touché au titre de l'ancienne prime de ménage.

La prime ne pourra évoluer que dans le cadre des limites ci-avant définies.

Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur.

Lorsque l'horaire de travail prévu par le contrat d'engagement est inférieur à 40 heures par semaine, la prime d'ancienneté est payée au prorata du nombre d'heures habituellement prestées.

La prime d'ancienneté est fixée aux montants suivants :

Années de service	Montant de la prime (ind.100)	Montant de la prime (ind.737.83)
Après 1 année	5,00 €	36,89 €
Après 3 années	10,00 €	73,78 €
Après 6 années	20,00 €	147,57 €

PRIME DE CONJONCTURE 2012

Avec la rémunération du mois de juin 2012, paiement d'une prime d'après la grille ci-dessous.

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2012 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les employés travaillant à temps partiel le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours

d'une période de référence s'étendant du 1er juin 2011 au 31 mai 2012.

Les employés en congé de maternité à la date du 15 juin 2012 bénéficieront de la prime correspondante.

Les employés en congé parental bénéficieront de la prime correspondante au prorata du temps pendant lequel leur contrat de travail a pleinement

produit ses effets par rapport au temps où il a été suspendu pendant une période de référence s'étendant du 1er juin 2011 au 31 mai 2012.



Année d'engagement	Groupe de fonction					
	I	II	III	IV	V	VI
2011	124	149	174	199	224	248
2010	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2009	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2008	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
2003-2007	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
1998-2002	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1993-1997	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1993	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

BULLETIN D'AFFILIATION

Je soussigné(e)

Nom _____ Prénom _____

Rue _____ No _____

Code postal _____ Localité _____ Pays _____

Date de naissance Nationalité _____

Lieu de naissance _____ Extension matricule national

Employeur Nom _____ Tél. privé _____

Adresse _____ e-mail _____

Institut bancaire _____

No du compte bancaire IBAN _____

déclare par la présente mon affiliation au SESF et à la VITA (CAISSE DE PREVOYANCE MUTUELLE OBLIGATOIRE)

En application de la loi du 31.03.1979 nous vous informons que vos données nominatives seront enregistrées sur support informatique.

Votre signature apposée ci-dessous autorise le SESF et la VITA à utiliser vos données en vu d'une gestion rationnelle.

Fait à _____ , le _____ Signature _____

Affiliation	Mode de paiement	Encaissement
SESF <input type="checkbox"/>	Ordre perman. <input type="checkbox"/>	Mensuel <input type="checkbox"/>
VITA <input type="checkbox"/>	Virem./Vers. <input type="checkbox"/>	Semestriel <input type="checkbox"/>
CSC <input type="checkbox"/>		Annuel <input type="checkbox"/>
Militant <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		

ORDRE PERMANENT

Je soussigné(e)

Nom _____ Prénom _____

Rue et No _____ Code post. _____

Localité _____ Date de naissance

*déclare par la présente céder de mon compte courant au profit et pour compte du
«Syndicat des Employés du Secteur Financier» (SESF) la cotisation mensuelle, telle qu'elle a été fixée ainsi que la cotisation*

mensuelle pour la Caisse de décès Vita de € EURO (case à remplir par l'administration du SESF).

L'encaissement doit se faire mensuellement. Le SESF, représenté par son trésorier principal, est autorisé à donner quittance et décharge en mon nom.

Pour autant qu'il y en a besoin, j'accorde jusqu'au montant précité:

- un ordre permanent par le débit de mon compte courant: institut bancaire _____
no du compte: IBAN _____

Fait à _____ , le _____ Signature _____