

Les négociations pour une nouvelle convention collective des employés de banque sont lancées. Une analyse sous sept angles

Poker

Au discours de l'ABBL, la « Génération Y » fournit une surface de projection idéale : Les millennials apparaissent comme ceux qui auraient le plus profondément assimilé les mots d'ordre néolibéraux : connectés, flexibles, performants

Bernard Thomas

n°1 : Fouilles archéologiques Pendant les prochains mois, fonctionnaires patronaux et syndicaux, délégués du personnel et responsables des ressources humaines plancheront sur une nouvelle convention collective de travail (CCT) des employés de banque. Celle-ci est le compromis historique entre un idéal syndical (celui de s'inspirer de la fonction publique) et une tactique patronale (celle de se ménager une marge d'interprétation maximale). Des décennies de marchandages et de compromis ont abouti sur un texte juridiquement embrouillé et indigeste, mais historiquement passionnant. La relecture des conventions passées permet d'esquisser une sociohistoire de la place financière, à commencer par son prolétariat. En 1969, le système de classification incluait une catégorie pour les salariés qui avaient seulement passé l'enseignement primaire ou fait des « études secondaires sans examen de passage ». Parmi ces petites mains de la place bancaire, on retrouve des « encaisseurs », « chauffeurs de direction » et « gardiens de salles coffres-forts ». Même si, d'après le secrétaire syndical du LCGB Vincent Jacquet, les groupes I et

II, qui rassemblent principalement les employés sans diplôme universitaire, ne représenteraient plus que « quelques centaines de personnes, tout au plus », la nomenclature des CCT aura finalement peu évolué au fil des décennies. La convention de 2014 comporte ainsi des anachronismes tel « le manipulateur de titres » ou « le gestionnaire clés télégraphiques ».

La CCT de 2014 renvoie ainsi à un règlement grand-ducal de 1994 s'appliquant aux salariés travaillant sur un « écran de visualisation ». Ils ont droit à quinze minutes de repos toutes les quatre heures ainsi qu'à un examen ophtalmologique annuel. C'est l'exemple qu'aime à citer le directeur de l'ABBL Serge De Cillia pour illustrer que la CCT est « antique, vétuste ». « Aujourd'hui, estime-t-il, ces quinze minutes, les employés les passent en tenant d'une main un *smartphone* et de l'autre une cigarette, ce qui est doublement nuisible. » Pour De Cillia, c'est la première négociation d'une CCT, un domaine qui avait été réservé longtemps à son prédécesseur Jean-Jacques Rommes. Il a parié grand en dénonçant, fin décembre, l'ensemble des articles de la CCT. Une décision qu'il dit avoir prise après des rencontres informelles avec chacun des trois syndicats.

En l'espace de deux minutes d'entretien avec le *Land*, le directeur de l'ABBL aura mobilisé trois métaphores différentes : la CCT serait « une vieille voiture sans pièces détachées », « un ordinateur qui n'a plus la mémoire nécessaire pour faire un *update* », un « monument historique ». Sous Marc Glesener, qui considérait la convention collective comme le *magnum opus* de sa vie syndicale, une telle remise à plat serait restée du domaine de l'impensable. Aujourd'hui, la « modernisation » semble réunir un large consensus. Même si le fait que l'ABBL n'ait pas sorti un contre-papier aux revendications de l'intersyndicale rend nerveuse Véronique Eischen, secrétaire syndicale de l'OGBL : « On peut ôter beaucoup de la convention... mais la question sera : qu'est-ce qui restera ? » Eischen refuse de « discuter dans le vide » : « La convention existante doit rester la base de discussion ».

n°2 : Blank Generation Serge De Cillia dit

vouloir adapter la CCT à la « Génération Y », les *millennials* nés entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990. Au discours patronal, cette génération fournit une surface de projection idéale. Le directeur de l'ABBL (qui est né en 1961) la décrit comme hyper-flexible et ultra-connectée, bref comme ayant intégré les mots d'ordre néolibéraux : « Ne plus avoir de bureau fixe sur lequel déposer la photo de la copine ou des enfants, cela ne pose pas problème à la 'Génération Y'. Des photos, elle en a 2 000 sur son *smartphone*. Elle travaille en équipe et se préoccupe peu d'avoir une place de prestige à tant de mètres du chef. Et si le job ne lui plaît plus, alors elle prend une année sabbatique ou change de secteur. »

Cette sociologie spontanée s'approche de la caricature. Car les aspirations d'une génération ne sont pas immuables, mais évoluent avec le temps, la fondation d'une famille, la contraction d'un prêt hypothécaire ou l'apparition du premier ulcère de stress. « La Génération Y n'a plus la même optique que moi ou que ceux qui discutent la nouvelle convention collective », estime pourtant Serge De Cillia. Gilles Steichen, le porte-parole de l'intersyndicale et vice-président de l'Aleba, reprend l'argument générationnel : « À 47 ans, je suis probablement le plus jeune à la table des négociations, alors que la plupart des autres prendront bientôt leur retraite. Moi, je dois durablement négocier. »

n°3 : Révolution numérique permanente Depuis plus de trente ans, une des lignes de fracture entre fonctionnaires patronaux et syndicaux est celle qui sépare les automatismes auxquels ont droit tous les salariés et les primes réservées aux « talents » méritants. Pour Vincent Jacquet du LCGB, la notion de « mérite » introduite en 2007 (et à laquelle le LCGB et l'OGBL s'opposaient à l'époque) serait « subjective », voire « arbitraire ». Dans la pratique, elle serait « plus utilisée comme instrument de sanction que de promotion ». Parmi les « compétences sociales et comportementales », la convention actuelle énumère la « flexibilité », la « disponibilité-fiabilité » et le « développement personnel ». Du côté patronal par contre, on voit dans les automatismes une « politique de l'arrosoir ». En réalité, cette discussion porte sur les gagnants et les perdants d'une place bancaire en pleine mutation digitale.

Mais peut-être que, pour la place financière luxembourgeoise, la principale disruption ne provient pas tant de la *blockchain*, des robots-conseillers ou d'autres manifestations de la nébuleuse « Fintech ». Car dans le milieu bancaire, la « révolution numérique » a été un compagnon permanent, témoignant de l'affinité élective entre le phénomène offshore et

l'innovation technologique. En 1969, le contrat collectif pour le secteur des employés d'assurance prévoyait des fonctions comme le « chargé de perforation » ou le « chargé du pointage des plaques Adrema ». En 1986, les partenaires sociaux réunis pour négocier une nouvelle CCT évoquaient déjà le « home banking » : « Dank verkürzter Arbeitszeit hoffen die Gewerkschaften, die sozialen Auswirkungen der neuen Technologien abfedern und Arbeitsplätze absichern zu können », écrivait alors le *Land*. (À côté de cinq jours de congé supplémentaires et de l'introduction de la semaine des 35 heures, les syndicats revendiquaient une hausse des salaires de dix pour cent.)

n°4 : Directeurs dégradés Ce qui a bien changé par rapport à l'époque dorée de l'offshore, c'est le degré d'indépendance des directeurs de banque locaux. Longtemps, leur modèle d'affaire et leur autorité au sein du groupe étaient protégés par le secret bancaire. Sur les dernières années, les directeurs ont été réduits en courroies de transmission de la maison-mère. « Il sera de plus en plus difficile pour les acteurs du secteur financier de se positionner au sein de leurs groupes », tel avait été le constat du Conseil économique et social en 2014. Par considérations de coût, de nombreuses banques ont été dégradées de filiales en succursales ; Caceis et UBS en sont des exemples récents. D'autres groupes seraient en train d'étudier cette option, dit Serge De Cillia : « Tous les ans, les directeurs doivent expliquer à leur maison-mère pourquoi elles sont encore au Luxembourg. » Cette « succursalisation » de ses membres limitera la marge de négociation de l'ABBL. (Incidentement, le rattachement à la maison-mère crée une tension avec la loi bancaire de 1993 selon laquelle les dirigeants agréés doivent « être habilités à déterminer effectivement l'orientation de l'activité ».)

n°5 : Faux cadres À combien de personnes la nouvelle CCT s'appliquera-t-elle ? À cette question, personne ne semble en mesure de fournir une réponse. Car elle est liée à une seconde question : Combien des 26 000 employés bancaires ont été embauchés comme « cadres supérieurs » et ne tombent donc pas dans le champ d'application de la convention collective ? Le Code du travail les définit de manière assez vague. Le critère le plus tangible, c'est la rémunération qui doit être « nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ». Ce « nettement plus élevé », la jurisprudence le fixe à environ vingt pour cent. En théorie, un cadre supérieur devrait donc toucher au minimum un salaire mensuel de quelque 8 000 euros. En échange des heures supplémentaires (non-payées), il aura droit à une voiture de service, un beau titre et, surtout, des bonus. Seulement, voilà : après la crise de 2007, ceux-ci se tarissaient et les rémunérations des « cadres supé-

rieurs » se rapprochaient dangereusement de ceux des collègues embauchés en CCT.

Se référant à « un recensement en cours » chez les délégués OGBL, Véronique Eischen avance le chiffre de 38 pour cent de cadres, dont une bonne partie serait des « faux cadres ». Vincent Jacquet parle d'une trentaine de pour cent de cadres supérieurs, s'appuyant sur les données que les directions des banques sont forcées de fournir lors des négociations de plans sociaux. Pour Serge De Cillia, on ne devrait pas « extrapoler » à partir de quelques cas isolés. Mais, d'après différentes sources tant patronales que syndicales, le système aurait proliféré. Craignant un *backlash* juridique, certaines grandes banques auraient depuis peu commencé à faire marche arrière et à réintégrer d'anciens « faux cadres » comme employés évoluant sous CCT, dit Vincent Jacquet du LCGB.

n°6 : Partage de la valeur ajoutée La convention du secteur bancaire comporte des pages et des pages de citations extraites du Code du travail. « Plus la convention était épaisse, plus certains semblaient penser qu'elle était *dichteg* [importante] », dit Serge De Cillia. Une suppression de ces copier-coller accentuera la question de ce que les syndicats auront finalement réussi à obtenir. Sur les dernières années, le bilan semble maigre : depuis 2014, il n'y a pas eu d'augmentation linéaire des salaires, les syndicats ayant accepté trois années consécutives de « rounds zéro ». « Cette fois-ci, c'est exclu, dit Véronique Eischen. Maintenant, c'est au salarié d'avoir une part du gâteau ». Sur le montant revendiqué, les syndicats restent cois, ne voulant abattre leur jeu dans la presse.

Selon les derniers chiffres agrégés de la CSSF, les bénéficiaires auraient été au rendez-vous sur la place bancaire : 3,63 milliards en 2013, 4,25 milliards en 2014 et 3,99 milliards d'euros en 2015. Les frais de personnel ont, eux, baissé : de 2,11 milliards en 2015 à 2,09 milliards en 2016. (Pourtant le nombre de salariés a légèrement augmenté durant cette même période.) Serge De Cillia reste pourtant prudent : « J'attends les résultats de 2016 ; nous les aurons avant de signer ». Le directeur de l'ABBL fait une tripartition du secteur bancaire : « Un tiers est en très bonne position ; un tiers doit résoudre des problèmes informatiques, de clientèle ou d'actionnariat ; et un tiers fonctionne à perte, soit qu'il n'ait pas le bon modèle d'affaires, soit qu'il n'ait pas le bon actionnaire. »

n°7 : Tango intersyndical Comme syndicat majo-

ritaire, l'Aleba endosse le « lead » des négociations côté syndical, mais porte également le risque d'un échec. L'Association des employés de banque et des assurances est sortie affaiblie du – pénible et tumultueux – passage de génération entériné en 2014. Une année plus tôt, le syndicat avait frôlé de près la débâcle. Aux élections pour la Chambre des salariés, l'Aleba n'avait réuni que 50,39 pour cent des voix. Si elle avait obtenu 0,4 pour cent en moins, elle aurait perdu sa représentativité sectorielle, c'est-à-dire sa prérogative de signer seule une CCT. Les prochaines élections sociales pourraient chambouler le paysage syndical. Prévues pour l'automne 2018, elles devraient être repoussées au printemps 2019 pour ne pas coïncider avec les élections nationales.

Fondée en 1918, l'Aleba est donc à son plus vulnérable. Avec le départ à la retraite de Marc Glesener en octobre 2014, le syndicat a perdu son patriarche-président qui aura régné vingt ans durant sur le syndicat. En comparaison, son successeur Roberto Scolati apparaît comme un président discret et effacé, étonnamment mal à l'aise dans ses interventions médiatiques. Ce ne sera d'ailleurs pas le président Scolati qui dirigera les négociations sur la nouvelle CCT, mais Gilles Steichen, un des trois vice-présidents de l'Aleba. Ce délégué du personnel de la State Street Bank aime à se présenter comme « quelqu'un du terrain qui a deux pieds dans l'entreprise » ; en creux, il marque ainsi sa différence avec les secrétaires syndicaux Véronique Eischen et Vincent Jacquet qui négocient du côté de l'OGBL et du LCGB.

En novembre, une intersyndicale s'était formée pour élaborer un catalogue de revendications communes. Le front syndical tiendra-t-il ? Ce ne sera pas la première qu'il rompra sous le coup des calculs tactiques. En 2007, l'Aleba avait ainsi été le seul syndicat à apposer sa signature sur la convention collective. Marc Glesener expliquait alors sa démarche par un sens du devoir national ; il ne faudrait pas prêter le flanc à « la concurrence internationale » : « Un syndicat majoritaire ne peut pas susciter des querelles, voire une grève ; il doit agir de manière responsable », disait-il au *Quotidien*. Quant à la concurrence syndicale, elle saisissait l'occasion pour dénoncer « un contrat collectif indigne ». Dans une interview accordée à *Paperjam*, Gilles Steichen déclarait à propos des retraits de l'OGBL et du LCGB de 2007 : « Tout cela semblait un peu trop dirigé politiquement ». Chez l'Aleba, l'épisode semble être resté en funeste mémoire, c'est une de ces innombrables *Dolchstosßlegenden* qui circulent dans le milieu syndical.