

Délégation du personnel RBC Dexia

Plan de Réduction d'Effectifs chez RBC Dexia

Suite à l'annonce faite par RBC Dexia de supprimer de nombreux emplois au Luxembourg pour cause de délocalisation de certaines activités vers l'Asie, des négociations ont été demandées par la direction, fin octobre, afin de parvenir à un Plan de Maintien dans l'Emploi.

La délégation du personnel et les représentants des syndicats LCGB-SESF, OGB-L/SBA et ALEBA ont ainsi rencontré la direction à plusieurs reprises.

A l'issue de la réunion du jeudi 3 décembre, la direction a décidé de quitter la table des négociations avec une arrogance non contenue et non sans menacer ouvertement les délégués du personnel présents en leur signifiant qu' « ils se souviendraient longtemps de cette journée ».

Au-delà de cette conception moyenâgeuse du dialogue social, la campagne de désinformation menée par la direction nous oblige à exposer de façon concrète et précise les principaux points de blocage dans le cadre de ce Plan de Maintien dans l'Emploi (PME).

1. La divergence totale de vue quant à la finalité d'un PME

Pour la délégation du personnel et les syndicats, il s'agissait de négocier, pour les salariés, un ensemble de mesures ayant pour finalité le **maintien dans un emploi**.

Pour la Direction, il s'agissait dès le départ de rencontrer un objectif de **suppression** pure et simple de **74 postes ciblés**. Cette divergence s'est confirmée le 3 décembre lorsque, malgré un accord concernant la mise en œuvre de 10 mesures sur les 11 qui se trouvaient sur la table, la direction a refusé de poursuivre les discussions.

Parmi les mesures sur lesquelles les représentants salariaux avaient marqué leur accord, il y avait :

- La mobilité interne et internationale,
- Deux formes de réductions du temps de travail,
- Trois formes de pauses carrières avec droit de retour,
- La préretraite ajustement et
- Deux formes de départ volontaire (pour jeune entrepreneur et pour formation de reconversion avec nouvel emploi à la clé).

Toutes ces mesures ont un point commun : le maintien dans un emploi et une certaine sécurité pour les salariés. Ces mesures semblaient suffisantes aux représentants du personnel pour permettre à la direction de rencontrer de manière appropriée ses objectifs.

La direction a choisi de quitter la table car la 11ème mesure, « sa » mesure principale, n'était pas acceptable pour les représentants salariaux : le départ « volontaire » avec résiliation immédiate du contrat de commun accord avec chèque à l'appui !

En avouant que ces départs volontaires, sans aucune assurance, risquaient d'être la seule mesure porteuse de succès du Plan de Maintien dans l'Emploi, la direction a bien prouvé que son intention et son objectif étaient diamétralement opposés à ceux des représentants du personnel.

Rappelons que pour les soi-disant « volontaires » en question, ce type de résiliation ne donne aucune sécurité, aucune perspective, ni aucun droit à une quelconque couverture sociale ou indemnité de chômage.

La direction a donc préféré jeter aux oubliettes l'ensemble du PME pour cette unique raison et a entamé une campagne de désinformation complète à l'égard des représentants du personnel et des syndicats afin de leur faire porter la responsabilité de cet échec !

2. La durée du PME

La direction souhaitait un PME d'une durée d'une année mais n'offrait une garantie contre les licenciements économiques que pour 6 mois.

Les représentants du personnel et les syndicats ont demandé à ce que la durée du plan soit identique à celle des garanties (6 mois) et ont proposé un PME avec possibilité d'introduction des demandes pour les mesures durant 6 mois, une réévaluation de la situation au 30 juin 2010 et la rediscussion, le cas échéant, des mesures existantes (ou de nouvelles mesures) en fonction de la situation après cette période.

Ici aussi, la Direction a refusé cette proposition jugée « non-flexible »

3. L'étendue du PME et l'accès aux mesures

Les représentants salariaux considèrent que le succès d'un PME est lié au fait que les mesures soient ouvertes à l'ensemble des départements de la banque.

La direction se refuse à en faire bénéficier systématiquement les départements a priori non impactés. Par ailleurs, même pour les départements impactés, toutes les mesures du PME restent liées au bon vouloir de la direction qui se réserve le droit d'accepter ou de rejeter les demandes (y compris pour les « fameux » départs volontaires).

Les représentants du personnel peuvent comprendre que certaines limites soient établies afin d'assurer le bon fonctionnement des services, mais où se trouve finalement le droit de chacun à opter pour les mesures du PME et que recouvre cette notion de volontariat si seuls les « volontaires » choisis par la direction peuvent bénéficier des mesures ?

4. Le bien-fondé d'un PME ?

Une autre question se pose concernant le bien-fondé d'un tel plan. Actuellement, certains services sont confrontés à une surcharge importante de travail, les heures supplémentaires se multiplient, de nouveaux clients arrivent. De nombreux stagiaires circulent dans la banque. Des demandes de travail à temps partiel sont refusées. Des congés sont reportés. 40 postes sont ouverts en interne et le turn over naturel s'évalue à environ 2% par an (dixit la direction).

Par ailleurs, la situation financière de la banque s'améliore sensiblement par rapport à la situation de fin 2008/début 2009 qui est sans cesse utilisée par la direction pour justifier la nécessité d'un PME, ...

La Direction reste pourtant figée sur un objectif de 74 postes (soit 5% de l'effectif) sans véritablement le justifier. Les représentants du personnel osent espérer qu'il ne s'agit finalement pas de se débarrasser à bon compte (et en pleine période d'évaluation) de certains employés ...

En conclusion, les représentants du personnel et les syndicats LCGB-SESF, OGB-L/SBA et ALEBA :

- déplorent le manque de responsabilité sociale de RBC Dexia et condamnent la remise en cause de toutes les mesures positives qui étaient proposées dans le projet de Plan de Maintien dans l'Emploi pour la seule raison qu'une carte blanche n'est pas donnée à la direction pour inciter au départ volontaire,
- réitèrent leur objectif absolu d'utiliser le PME comme un instrument permettant de déboucher sur une stabilité à long terme pour l'entreprise et d'offrir une sécurité d'emploi et d'existence aux employés,
- ont informé le Comité de conjoncture ainsi que les Ministres et autorités compétentes de cette situation déplorable.

Communiqué par la Délégation du personnel de RBC Dexia et
par les syndicats LCGB-SESF, OGB-L/SBA et ALEBA