



OCB **NEWSLETTER**

JUILLET 2023 N°7



Renforcer l'attrait du secteur financier luxembourgeois grâce à des conventions collectives solides et de grande couverture.

Le secteur financier luxembourgeois joue un rôle de premier plan dans l'économie du pays, attirant des talents et des investissements du monde entier. Cependant, pour maintenir et renforcer cette attractivité, il est essentiel de mettre en place de bonnes conditions de travail régies par des conventions collectives solides.

Les bonnes conditions de travail sont essentielles pour garantir le bien-être et la productivité des employés. Dans le secteur financier, où le rythme de travail est souvent intense et les responsabilités élevées, offrir des conditions de travail adéquates est crucial pour maintenir la motivation et la satisfaction des employés. Des horaires de travail raisonnables, un salaire et une considération adéquats, une perspective d'évolution, une charge de travail équilibrée, des congés payés suffisants, une conciliation vie privée et vie professionnelle et des avantages sociaux attrayants sont autant de facteurs qui contribuent à créer un environnement de travail sain.

Les conventions collectives sectorielles jouent un rôle central dans la réglementation des relations de travail. Elles établissent des normes et des droits fondamentaux pour les salariés, tels que les seuils minimaux de salaire, les heures supplémentaires, les conditions d'embauche et de résiliation. Ces accords permettent d'éviter les disparités salariales injustes, de promouvoir l'égalité des chances et de garantir des conditions de travail équitables pour tous les employés du secteur financier. En revanche, les conventions collectives offrent également une sécurité juridique et une stabilité tant pour les employeurs que pour les employés. Pourquoi alors il existe tellement de dérivations et de contournements dans le secteur? Pourquoi alors tellement peu de salariés dans le secteur sont couverts par une convention collective?

Dans un marché du travail concurrentiel, les bonnes conditions de travail réglées via des conventions collectives solides deviennent des facteurs déterminants pour attirer et retenir les talents. Les professionnels du secteur financier recherchent

des emplois qui offrent un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des opportunités de formation et de développement professionnel, ainsi qu'une rémunération et des avantages compétitifs. En offrant ces avantages, le secteur financier luxembourgeois peut se démarquer et attirer les meilleurs candidats, créant ainsi une main-d'œuvre hautement qualifiée et motivée.

Pour maintenir et renforcer l'attractivité du secteur financier luxembourgeois, il est impératif de garantir de bonnes conditions de travail réglées par d'excellentes conventions collectives. En offrant un environnement de travail favorable, le secteur financier peut attirer et retenir les meilleurs talents, ce qui contribuera à stimuler la croissance économique et à renforcer la réputation du Luxembourg en tant que centre financier international.

Il est donc essentiel que les acteurs du secteur collaborent étroitement ensemble pour mettre en place des mesures qui favorisent le bien-être des salariés et qui promeuvent des conditions de travail équitables et attrayantes.

Bonne lecture à tous.



Sylvie Reuter,
Secrétaire Centrale Secteur
Financier de l'OGBL



1

3

LE SECTEUR FINANCIER EN **MUTATION**: PÉRENNITÉ, SUBSTANCE ET CONVENTIONS COLLECTIVES COMME CLÉS DE L'**AVENIR**



Le secteur financier a besoin de stabilité, de substance et de bonnes conventions collectives pour faire face aux défis actuels et futurs. Tel était le consensus et la conclusion commune après la rencontre entre l'OGBL Secteur Financier et le Ministre du Travail, qui a eu lieu le 27 juin.

Une délégation de l'OGBL Secteur Financier, dirigée par Sylvie Reuter et Serge Schimoff, a été reçue le 27 juin 2023 par le Ministre du Travail, Georges Engel, afin de s'entretenir sur la situation actuelle et l'avenir du secteur financier.

La rencontre a été organisée à la demande de l'OGBL dans le but d'attirer l'attention du Ministre du Travail sur divers dysfonctionnements dans le secteur financier et de jeter un regard commun sur l'avenir. Au début des discussions, la secrétaire centrale, Sylvie Reuter, a attiré l'attention sur le fait que les deux conventions collectives sectorielles du

secteur financier (banques et assurances) expirent encore cette année.

Augmentation du taux de couverture des conventions collectives

Les deux interlocuteurs se sont accordés sur l'importance des conventions collectives, surtout dans un secteur comme la finance, qui est en partie dirigé par de grands groupes internationaux venus de l'étranger. En outre, le ministre du Travail a souligné et indiqué l'objectif qu'au niveau national, au moins 80% des travailleurs soient couverts par une convention collective.

En ce qui concerne la couverture des deux conventions collectives sectorielles du secteur financier, Sylvie Reuter a attiré l'attention sur le fait que toutes deux ont le problème de ne s'appliquer plus qu'à une fraction d'employés des banques ou des assurances. De nombreux salariés

sont ce qu'on appelle des «cadres supérieurs» sans toutefois remplir les conditions en vigueur au Luxembourg et ne sont donc pas concernés par le champ d'application de la convention collective.

De plus, presque tous les employés du secteur financier qui ne travaillent pas dans une banque ou une compagnie d'assurance sont sans convention collective. Le problème ici est qu'il ne semble pas y avoir de fédération patronale du côté des employeurs pour négocier une convention collective.

Les deux délégations ont souligné l'importance du secteur financier pour l'économie luxembourgeoise et ont insisté sur le fait que de bonnes conditions de travail sont essentielles pour l'attractivité du Luxembourg en tant que lieu d'implantation.

Réduction du temps de travail, le coup de cœur du Ministre et de l'OGBL.

Sylvie Reuter a souligné qu'en ce qui concerne le temps de travail, l'OGBL n'est pas du tout inflexible. L'OGBL est conscient du fait que les horaires de travail atypiques sont monnaie courante dans le secteur financier. Elle a toutefois fait remarquer que les banques continuent à faire de plus en plus d'heures supplémentaires, mais que celles-ci ne sont pas enregistrées légalement. De même, il est actuellement de pratique courante que les travailleurs envoyés en mission à l'étranger effectuent ceci par leur quota de jours de travail à domicile le télétravail, au lieu d'équiper les travailleurs par le biais d'un contrat de détachement, comme le prévoit le droit du travail. En outre, la réglementation du temps de travail dans le cadre de la permanence et du service de garde doit être réglementée dans la convention collective.

Formation tout au long du parcours professionnel

Il y a également eu un consensus sur le fait que la formation continue et la reconversion constituent des éléments clés essentiels pour le monde de la finance numérique d'aujourd'hui et de demain. «Reskilling» et «Upskilling» sont les mots d'ordre du futur. Pour l'OGBL, il était important de souligner qu'en développant le droit individuel à la formation, les salariés seront mieux préparés aux nouvelles réalités, aux bouleversements numériques et aux restructurations permanentes et dictées pour des raisons purement stratégiques.

Dialogue social d'égal à égal dans les entreprises



En effet, le secteur financier est fortement touché par les fusions, les scissions et les transferts. L'OGBL s'est plaint du fait que de nombreux groupes internationaux ne respectent en aucun cas la législation luxembourgeoise à cet égard. Ainsi, lors d'une suppression d'emplois après une fusion, les plans sociaux sont contournés par la «tactique du salami». De même, les employés et les représentants du personnel de banques comme RBC, CACEIS, Crédit Suisse et UBS sont actuellement laissés dans le flou en ce qui concerne leur assurance professionnelle pour l'année à venir. Le dialogue social entre la direction et la délégation du personnel ne fonctionne pas, voire paralysé et ce, au détriment de la santé des collaborateurs. Là aussi, des améliorations sont nécessaires.

Il faut améliorer les conditions de travail et de salaire et éliminer les dysfonctionnements pour que le secteur financier luxembourgeois ne perde pas davantage de son attractivité.



Substance et de bonnes conventions collectives sont nécessaires pour répondre aux défis actuels et futurs.

D'autant plus que la convention collective des banques a perdu énormément de sa substance au cours des dernières années, ce qui ne permet pas d'attirer ou de garder des collaborateurs et des talents dans ce secteur pourtant si important pour le Luxembourg.

Le secteur financier est donc confronté à des défis majeurs pour devenir plus attractif, tant pour les employés actuels que pour les futurs talents.

Le Ministre de l'Emploi a également profité de l'occasion pour revenir sur le rôle du secteur financier et notamment sur le travail accompli par les employés lors de la pandémie Covid-19.

Le système économique luxembourgeois fort, avec le secteur financier au cœur, et ses plus de 30.000 collaborateurs ont contribué de manière essentielle à ce que le Luxembourg ait bien surmonté la pandémie et ses conséquences économiques.

- De la substance et des conventions collectives solides sont nécessaires pour faire face aux défis actuels et futurs du

secteur financier au Luxembourg.

- Des conventions collectives sectorielles dans le secteur financier arrivent à expiration cette année, et il est nécessaire de remédier à leur couverture limitée pour les employés, notamment les cadres.
- De bonnes conditions de travail, y compris la régulation du temps de travail et la nécessité de la reconversion et de la formation continue, sont essentielles pour l'attractivité du Luxembourg en tant que centre financier.
- Le dialogue social entre la direction et les représentants des employés dans les banques doit être amélioré, car des préoccupations concernant la sécurité de l'emploi et le respect des lois luxembourgeoises se posent lors des fusions, acquisitions ou restructurations.

Ont participé à cette entrevue:

Serge Schimoff, Sylvie Reuter, Angélique Lazzara, Ben Soisson OGBL Secteur Financier et

Francis Capitani, BGL

Claude Steffen, BIL

Calogero GALLETTA, Caceis Investor Services



*Serge Schimoff
Président*



*Brigitte Strüb
Vice présidente
LaLux*



*Denise Steinhäuser
Vice présidente
BGL BNP Paribas*



*Frédéric Lamorlette
Vice président
Worldline SIX*



*Martine Pierrat
Comité National
Société Générale*

2

APRÈS LES ÉLECTIONS, C'EST AVANT LES ÉLECTIONS

Alors que les élections communales sont à peine terminées, que les dernières coalitions échevinales

sont en train de se constituer et que les nouveaux bourgmestres attendent avec impatience leur assermentation, les élections législatives approchent désormais à grands pas.

Les partis politiques désignent actuellement leurs candidats pour les élections d'automne et finalisent leurs programmes électoraux.

Dans ce numéro de l'Aktuell, l'OGBL leur donne un coup de main.

Nous attendons des partis politiques qu'ils s'engagent pour le maintien, le fonctionnement normal et contre toute manipulation de l'index. Peu importe le contexte économique, en ce qui concerne l'index, pour nous il y aura une tolérance zéro, et nous allons évidemment analyser en détail les programmes électoraux sur ce point et suivre les déclarations des candidats lors de la campagne électorale.

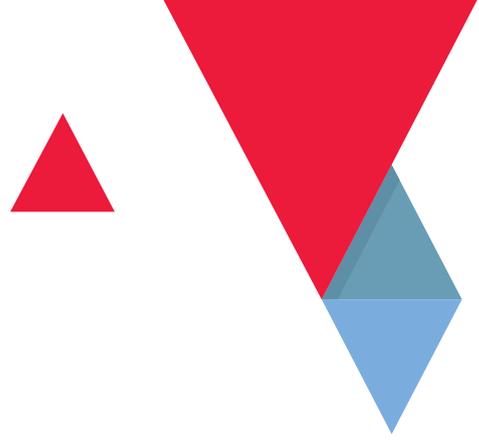
Un autre dossier qui nous préoccupe est celui des retraites. Les débats politiques devraient en réalité se concentrer sur les problèmes actuels et urgents tels que le logement, les inégalités ou encore la transition écologique, mais malheureuse-

ment d'aucuns préfèrent aborder le sujet du financement des retraites sur base de scénarios tout-à-fait hypothétiques à l'horizon 2070. L'OGBL n'acceptera pas de dégradation supplémentaire de notre régime de pension – tolérance zéro, ici également!

Les calculs de la Chambre des salariés montrent d'ailleurs que la réforme de 2012 a déjà introduit des dégradations progressives substantielles qui toucheront surtout les futurs retraités d'ici 2052. La réforme de 2012, soi-disant pour les jeunes générations, est en fait dirigée contre les jeunes d'aujourd'hui. L'OGBL demande le retrait de cette réforme et le maintien intégral du réajustement des pension de l'allocation de fin de vie remis en question par la réforme de 2012.

Un sujet phare de la campagne électorale sera certainement la fiscalité. Pour l'OGBL, il est clair que le régime fiscal actuel n'est pas satisfaisant et renforce même les inégalités. Il ne suffit pas que les politiciens dénoncent régulièrement ces inégalités croissantes au Luxembourg; ils doivent concrètement y répondre. Et il existe des mesures pragmatiques qui le permettraient.

A commencer par les prestations sociales qui doivent être augmentées pour regagner en efficacité: en effet, au cours des dernières années les transferts sociaux



réduisent de moins en moins le risque de pauvreté au Luxembourg.

Ensuite évidemment la fiscalité, qui constitue la voie royale pour réduire les inégalités. Et pour cette raison, une réforme fiscale ne doit justement pas, comme je l'ai encore entendu récemment par un candidat tête de liste, mener à moins d'impôts pour tout le monde.

Une réforme fiscale digne de ce nom, telle que le prochain gouvernement doit la mettre en œuvre, doit comprendre plusieurs aspects pour apporter plus de justice fiscale.

Au niveau du barème d'imposition: une exonération jusqu'au niveau du salaire social minimum, un élargissement des tranches pour aplatir le «Mittelstandsböckel», mais aussi l'introduction de taux marginaux plus élevés pour les hauts revenus.

Afin de neutraliser les hausses d'impôts subies au cours des cinq dernières années du fait de la décision du gouvernement de ne pas adapter intégralement le barème à l'inflation, l'OGBL demande une adaptation du barème à l'inflation de l'ordre de 5,5 tranches indiciaires, en supplément de ce qui a déjà été retenu dans l'accord tripartite de mars 2023 sur pression de l'OGBL. Et pour éviter à l'avenir une nouvelle accumulation de retards au niveau de ces adaptations, l'OGBL revendique un automatisme légal prévoyant une adaptation régulière du barème à l'inflation.

Au niveau de l'imposition des revenus, l'OGBL exige le respect du principe «à revenu égal, impôt égal». Cela signifie qu'il faut mettre fin au régime privilégié d'imposition dont jouissent les revenus du capital par rapport aux salaires et aux retraites. Il est inadmissible que les revenus du capital, que perçoivent surtout les ménages aisés, ne soient pas imposés intégralement et qu'ils bénéficient de nombreuses niches.

Une autre grande injustice, dénoncée d'ailleurs par l'OCDE, est la quasi-exonération fiscale du patrimoine, mobilier et immobilier. L'absence d'impôts sur la fortune pour les personnes physiques, sur les droits de succession en ligne directe et l'absence d'un impôt foncier progressif et efficace contre la spéculation ne constituent pas seulement des éléments relevant de l'injustice fiscale mais sont également un «manque à gagner» important pour les caisses publiques alors que les défis de la transition sociale, écologique et digitale qu'il faut financer sont énormes.

Un dernier mot encore sur le droit du travail – un volet qui nous tient évidemment à cœur. Malheureusement nous devons constater que les cinq dernières années n'ont pas permis d'avancées majeures dans ce domaine. Les éléments positifs retenus dans l'accord gouvernemental n'ont pas été mis en œuvre. Or il nous faut moderniser le droit du travail dans une optique d'amélioration des droits des salariés et de leurs représentants.

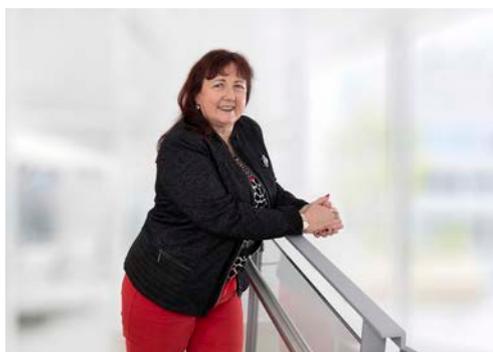
Ces améliorations doivent se faire dans le cadre du dialogue social. L'OGBL y est prêt.



*Nora Back,
Présidente de l'OGBL*



3 NOTRE REPRÉSENTANTE À LA CHAMBRE DES SALARIÉS, DENISE STEINHÄUSER A LA PAROLE



Notre représentante à la CSL

POURQUOI MAINTENANT UNE RÉDUCTION DE TRAVAIL?

Le progrès technique numérique le permet et l'oblige en même temps, si nous ne voulons pas nous rendre malade par cette hyper connectivité permanente et veiller à notre santé mentale.

La réduction constante du temps de travail hebdomadaire payé a été, est, et reste le fruit du succès rendu possible par l'industrialisation et la pression énergique des syndicats. Une partie de la lutte pour la reconnaissance et la participation consistait dès lors à reprendre autant que possible du temps de travail supplémentaire - pour son propre temps libre, pour se reposer de la pénibilité, pour la santé ou l'éducation.

Limiter l'accès de l'entreprise à la force de travail de l'homme et à sa richesse en temps a donc toujours été une tâche essentielle des syndicats, peut-être la plus importante après la négociation du salaire, qui est calculé en

fonction du temps de travail. Les progrès de la productivité, qui ont considérablement augmenté grâce à la révolution industrielle, ont également offert un argument économique à cet égard. Grâce à l'aide des machines, il était possible de produire des biens économiques en une fraction du temps initialement requis.

La juste mesure des durées de travail hebdomadaires de 70 ou 80 heures n'étaient pas exceptionnelles et ne le sont pas aujourd'hui non plus. Le chef d'entreprise et réformateur social britannique Robert Owen avait déjà développé une formule temporelle en 1817: une journée de travail composée de huit heures de travail, huit heures de sommeil et huit heures de loisirs et de détente. Ce découpage en trois parties de la journée devait devenir une vision pour les générations suivantes.

Le Congrès de Genève de l'Association Internationale des travailleurs (AIT), avec, eh ben oui, la participation de Karl Marx et de son compagnon Friedrich Engels en 1866, a fait du passage à la journée de huit heures une revendication générale. Une entreprise de Francfort-sur-le-Main, en Allemagne, a introduit la journée de huit heures en 1884. Elle était ainsi précurseur mondial - et en avance sur la politique.

La formule temporelle développée par Robert Owen, il y a plus de 200 ans, conserve encore sa pertinence aujourd'hui, mais en tant que limite supérieure. Elle est toujours présente dans les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) depuis 1979: la durée normale de travail hebdomadaire ne devrait pas dépasser 40 heures. Cela correspond exactement à la journée de huit heures, appliquée à une semaine de cinq jours.

Au Luxembourg, ce n'est cependant que depuis 1974, que les salariés vivent au rythme des 40 heures de travail hebdomadaire. Cependant, l'actualité ne cesse de démontrer que la question du maintien ou de la réduction de cette durée est devenue un sujet brûlant. La récente étude intitulée «Quality of work» de



Il ne faut pas négliger non plus le fait qu'en France le temps de travail hebdomadaire est de 35 heures et ensemble avec la problématique du temps de trajet, ceci est un handicap pour la recherche de main d'œuvre frontalière.

Aujourd'hui, les temps de travail rigides tels qu'ils étaient autrefois semblent révolus. Les nouvelles lois, conventions collectives et accords d'entreprise permettent désormais une flexibilité sans précédent en ce qui concerne la durée et l'organisation des horaires de travail.

Absolument! L'évolution rapide de la technologie numérique a eu un impact profond sur nos vies, et notamment sur notre connectivité constante. Alors que cette hyperconnectivité offre de nombreux avantages et opportunités, elle peut également entraîner des conséquences néfastes sur notre santé mentale si nous n'y prêtons pas attention.

D'une part, le progrès technique numérique a rendu possible une connectivité inégalée. Nous sommes en mesure de rester constamment connectés aux autres à travers les réseaux sociaux, les applications de messagerie instantanée et les plateformes de communication en ligne. Cela nous permet de rester en contact avec nos proches, de partager des expériences et des idées, et d'accéder à une quantité incroyable d'informations et de ressources.

Cependant, cette hyperconnectivité permanente peut aussi devenir épuisante. Nous sommes souvent submergés par une quantité excessive d'informations, de notifications et de sollicitations. Les attentes sociales et professionnelles de rester constamment disponibles et réactifs peuvent créer un sentiment d'obligation permanente. Cela peut entraîner une surcharge cognitive, du stress et

la Chambre des salariés (CSL) vient apporter des arguments en faveur d'une réforme. En effet, après avoir interrogé un échantillon représentatif de la population active, un souhait commun se dégage: consacrer moins de temps à leur travail. Ainsi, plus de la moitié des personnes interrogées estiment que la durée de leur temps de travail est supérieure à celle qu'elles souhaiteraient. Cette proportion atteint en moyenne 51 % des sondés, avec une augmentation notable chez les jeunes salariés.

Parmi eux, 54 % expriment le besoin de limiter la durée de leur temps de travail à l'avenir, un chiffre qui grimpe à 58 % chez les 25-34 ans. Nora Back, présidente de la Chambre des salariés, analyse cette situation en soulignant: «Cela doit vraiment nous interroger sur les emplois que nous voulons proposer à ces générations et à celles qui arrivent sur le marché du travail. Le Grand-Duché peine déjà à trouver de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs d'activité, sans doute que ces 40 heures pèsent négativement désormais.»

Il est intéressant de noter que le souhait de «travailler moins» est partagé «sans différence significative» entre les résidents et les frontaliers. Ce désir se traduit par une moyenne de 34,4 heures de travail par semaine, soit une réduction de 15 % par rapport au temps plein actuel. En 2018, ce souhait ne s'élevait qu'à 36 heures hebdomadaires.



une détérioration de notre bien-être mental.

Afin de préserver notre santé mentale dans ce contexte, il est essentiel de trouver un équilibre entre notre utilisation de la technologie et notre bien-être personnel.

Voici trois suggestions parmi celles mentionnées pour y parvenir:

1. Pratiquer la pleine conscience numérique: Prenez conscience de votre comportement en ligne et des émotions que cela suscite en vous. Soyez attentif à votre état mental et émotionnel lorsque vous utilisez la technologie. Posez-vous des questions sur l'impact que cela a sur votre bien-être et identifiez les moments où vous pourriez être tenté de vous éloigner de vos intentions initiales. La pleine conscience vous permettra d'être plus présent dans votre utilisation de la technologie.
2. Définir des règles personnelles: Prenez le temps d'établir des règles claires concernant votre utilisation de la technologie. Par exemple, décidez de ne pas utiliser votre téléphone pendant les repas, de limiter le temps passé sur les réseaux sociaux ou de programmer des moments de déconnexion complète chaque jour. Ces règles vous aideront à mieux contrôler votre utilisation des appareils numériques.
3. Favoriser les interactions réelles: Accordez de l'importance aux relations en face à face avec vos proches et vos amis. Organisez des rencontres en personne et privilégiez les conversations réelles plutôt que virtuelles. Le fait de passer du temps de qualité avec les autres peut renforcer vos liens sociaux et contribuer à votre bonheur global.

Ces trois conseils vous aideront à instaurer un équilibre sain entre la technologie et votre bien-être émotionnel, en vous permettant de mieux gérer votre utilisation des appareils numériques et de profiter davantage des interactions réelles et significatives.

En fin de compte, le progrès technique numérique nous offre d'énormes possibilités, mais nous devons aussi prendre nous-mêmes des mesures pour protéger notre santé mentale. En établissant des limites claires et en étant conscients de notre bien-être personnel, nous pouvons naviguer dans ce monde hyperconnecté de manière équilibrée et saine.

Ressourcez-vous et osez dire non!

Denise Steinhäuser, BGL



Découvrez les bienfaits de la sophrologie avec des séances individuelles d'initiation!

Chères amies, chers amis,

Nous sommes ravis de vous présenter une offre spéciale réservée à nos membres qui vous permettra de plonger dans le monde apaisant et revitalisant de la sophrologie. Nous offrons 50 séances individuelles d'initiation à cette pratique révolutionnaire, conçue pour équilibrer votre esprit, votre corps et votre âme.

La sophrologie est une discipline de bien-être qui combine des techniques de respiration, de relaxation et de visualisation. Elle vise à vous aider à atteindre un état de conscience sereine et à développer vos capacités personnelles. Les bienfaits de la sophrologie sont nombreux: réduction du stress, amélioration du sommeil, renforcement de la confiance en soi, gestion des émotions, augmentation de la concentration, et bien plus encore.

Grâce à ses séances individuelles, vous bénéficierez d'un accompagnement personnalisé, adapté à vos besoins et à vos objectifs spécifiques. Notre sophrologue certifiée est prête à se déplacer chez vous dans les entreprises financières et vous guidera tout au long du processus, en vous enseignant des techniques simples et efficaces que vous pourrez ensuite intégrer dans votre vie quotidienne.

Que vous cherchiez à retrouver un équilibre intérieur, à gérer le stress lié au travail ou à améliorer votre bien-être général, une séance individuelle d'initiation à la sophrologie par membre sont l'occasion parfaite de vous investir pleinement dans votre développement personnel.

Pour profiter de cette offre exclusive, contactez-nous dès aujourd'hui et réservez votre place. Ne manquez pas cette opportunité de vous offrir un moment de calme et de détente, propice à la découverte de vous-même.

N'oubliez pas de partager cette promotion avec vos proches, afin qu'ils puissent également bénéficier des bienfaits de la sophrologie. Ensemble, cultivons notre bien-être et notre sérénité intérieure!

Contactez-nous

T: +352 26 49 69 // secfin@ogbl.lu // www.ogbl-finance.lu

Offre valable jusqu'au 15 octobre 2023 // Ces cours de sophrologie sont destinés aux membres OGBL

Nous sommes impatients de vous accompagner dans votre voyage vers un meilleur équilibre et une vie plus sereine grâce à la sophrologie.

4

COMMENT RENDRE LE SECTEUR ATTRACTIF POUR LES SALARIÉS?

Le secteur financier a besoin de bonnes conventions collectives pour faire face aux défis actuels et futurs et redevenir un secteur attractif où il fait bon à travailler.

Alors que le secteur financier continue d'évoluer, il est essentiel de donner la priorité aux besoins des salariés qui rendent tout cela possible.

Les conditions de travail se détériorent depuis des années, avec des problèmes variés tels que la reconnaissance salariale et professionnelle, l'équilibre entre travail et vie personnelle, la santé mentale, la formation et la sécurité de l'emploi. Pour restaurer l'attrait du secteur, il est essentiel d'améliorer ces circonstances.

Les six axes prioritaires identifiés par l'OGBL Secteur Financier sont alignés avec le programme de l'OGBL national (http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2023/06/Aktuell_0323_Dossier_FR.pdf)

Et ont fourni le socle pour alimenter notre journée de formation en vue de l'élaboration de notre catalogue de revendications pour les conventions collectives à venir qui s'est déroulée le 28 juin 2023 à Remich avec la présence de Nora Back, notre présidente.

Le résultat de cette journée est énormément enrichissant et constituera la base pour nos catalogues de revendication et notre programme électoral en donnant la priorité à une rémunération et des avantages équitables, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au développement professionnel dans tous ses aspects et à la santé mentale et au bien-être.







5

CANCAN DANS LE TRAM EPISODE 4 – PERTE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ALEBA

7.45 heures, gare de Luxembourg, voiture 217 du tram à destination du Kirchberg. Jacques Lamèche, bien installé dans son siège, consulte la rubrique Cinéma de l'essentiel quand Marie Bigoudie, employée à la Banque DuFond se laisse tomber dans le siège à son côté tout en poussant un soupir de soulagement: «Enfin assise! Le trajet en train debout comme une sardine dans sa conserve me fatigue et prend toute mon énergie avant d'arriver à destination!»

Son collègue Jacques lève la tête, plie son journal et en souriant salue sa collègue. «Bonjour Marie, content de te voir. Tu me sembles un peu stressée. Prends exemple chez moi, je suis tout zen.»

«Tout zen! Je rêve donc? Tout décontracté en plein guerre froide syndicale! Tu ne vas pas me dire que ce conflit syndical te laisse, toi syndicaliste et délégué, froid! C'est le clou, vous vous bagarrez entre vous et les salariés passent à l'arrière-plan!» Toute indignée, elle regarde son vis-à-vis droit dans les yeux....

«Pardon? Guerre syndicale? Abandonner les salariés à leur sort? Peux-tu me préciser tout cela? Et parlerais-tu éventuellement du retrait de la représentativité sectorielle à l'Aleba?»

«Bien évidemment! Ne fais pas comme si tu n'étais pas au courant que vous les avez coulés, peut-être à tout jamais.»

Jacques Lamèche se redresse dans son siège et d'une voix calme lui réplique. «Ma chère Marie, je ne crois pas que nous puissions nous comparer à un sous-marin armé de torpilles. Il y a naufrage suite à un trou dans la coque.... et celui-ci résulte d'une balle qu'ils se sont tirée eux-mêmes dans le pied!»

«Comment? Tu dois m'expliquer cela!»

Le collègue de Marie Bigoudie prend son souffle et la regarde également droit dans les yeux. «Pour tout te dire, il y deux choses qui font que le Ministre du Travail a retiré la représentativité à l'Aleba – et pas quelqu'un d'autre!

Premièrement: lors des élections pour la

Chambre des Salariés en 2019, l'Aleba n'a pas atteint les 50% des votes prescrits pour les syndicats à représentativité sectorielle - elle est passée en-dessous de cette barre.

Deuxièmement: en novembre 2020, l'Aleba et les patronats ABBL pour les banques et ACA pour les assurances, annoncent, par des communiqués dans les médias qu'ils ont trouvé entre eux des accords reconduisant aux mêmes conditions pour une durée de trois ans les conventions collectives des deux secteurs – sans les autres syndicats actifs dans le secteur, qui eux représentent légèrement plus de 50% des votes pour la Chambre des Salariés. Une chose qui ne s'est jamais encore produite auparavant!

Cet accord collégial entre Aleba et ABBL/ACA est non seulement un acte illégal mais également une gifle pour les salariés. Je m'explique, mais cela prend encore un peu de temps et nous sommes arrivés au terminus.»

Le tram s'arrête, les portes s'ouvrent et nos deux protagonistes sortent pour gagner le quai.

Marie Bigoudie pose son sac avec son PC par terre et dit à Jacque Lamèche «Continue, je voudrai connaître tous les faits!»

«Et bien, la loi sur les conventions collectives à Luxembourg prévoit que les deux syndicats nationaux ne peuvent être écartés des négociations pour une CCT. Je suis d'accord que reconduire une CCT aux mêmes conditions ne nécessite pas beaucoup de travaux, mais on peut partir du principe que patrons et Aleba se sont au moins mis d'accord – et cela sans les autres syndicats. Peut-être que les discussions se sont faites autour d'un verre d'amitié. Mais qu'n'importe la forme, l'action était illégale de par la loi et constitue une faute professionnelle pour laquelle l'Aleba paye le prix fort – la perte de la représentativité sectorielle.»

«Ah bon. Si j'ai bien compris, le fait de vouloir déjouer les autres syndicats et de les prendre à revers, s'est tourné contre l'Aleba.»

«En plus, le résultat zéro de cette négociation spéciale est un affront pour les salariés. En effet, lorsque les négociations sérieuses ont été entamées avec tous les syndicats autour d'une table (virtuelle car on se trouvait en pleine pandémie), tous les salariés faisant partie de la CCT ont pu obtenir des augmentations linéaires, certes modestes, pour les années 2022 et 2023. L'accord Aleba/ABBL ne prévoyait qu'une enveloppe de 1% à distribuer à la tête du client! D'autres améliorations qualitatives ont également pu être négociées et font partie des accords.»

Marie Bigoudie lance un grand soupir. «Ouf, je n'en reviens pas. Quel cabotinage! Pendant des décennies moi et beaucoup de collègues ont fait confiance à ces gens-là. Je me demande combien de fois ils nous ont déjà roulés dans la farine. En tous cas, pour moi les dés sont jetés et pour eux, leurs carottes sont cuites!! Je sais à qui je peux faire confiance.»

[Lien vidéo: https://youtu.be/Gc82GvH-gJc](https://youtu.be/Gc82GvH-gJc)



OGB•L

hello.ogbl.lu

**Deviens
membre**

de l'OGBL!

hello.ogbl.lu

OGB•L
LE SYNDICAT

6

« JE SUIS EN MISSION À L'ÉTRANGER ET PAS EN TÉLÉTRAVAIL »



Télétravail versus détachement dans le secteur financier. Même si le télétravail est devenu une tendance croissante à travers le monde de travail du secteur financier et qu'il offre une flexibilité aux employeurs et aux employés, il ne peut pas non plus régler les missions de travail à l'étranger.

Beaucoup de salariés du secteur financier sont envoyés en mission à l'étranger. Des missions variant tant dans la durée, dans leur nature que dans leur zone géographique. Or, de plus en plus, pour de telles missions, les employeurs du secteur financier refusent d'appliquer le détachement et préfèrent recourir au télétravail. Ceci surtout si la durée de ces missions sont limitées et ne dépassent pas un certain seuil.

Cette pratique de recourir au télétravail et non au détachement a un impact négatif sur les salariés frontaliers: leur contingent de jours pour la sécurisation sociale en sont déduits. Non pas seulement que cette pratique a un impact négatif, mais en outre ceci n'est pas conforme à la loi, car la loi sur le détachement ne prévoit pas de limite.

Il est important de noter que le détachement des travailleurs est une pratique courante dans les secteurs économiques, permettant aux employeurs d'envoyer des salariés dans d'autres pays pour une période limitée tout en maintenant leur sécurité sociale dans leur

pays d'origine. Cependant, certains employeurs refusent d'appliquer cette pratique, ce qui est préjudiciable aux salariés frontaliers.

En tant qu'OGBL Secteur Financier nous plaçons à ce que les employeurs du secteur financier appliquent le détachement des travailleurs et de ne pas recourir au télétravail pour envoyer leurs employés en mission à l'étranger. Une mission à l'étranger, donc devoir agir pour les intérêts et sur ordre de l'employeur à l'étranger, n'est pas l'objet de la définition du télétravail, bien au contraire c'est une dénaturation complète.

Recourir au détachement, tel que prévu par la loi et d'ailleurs d'us et coutume dans d'autres secteurs d'activité, permettra de garantir les droits des travailleurs frontaliers et de maintenir leur sécurité sociale sans déduction de leur contingent de jours pour la sécurisation sociale.

Nous insistons via nos représentants de personnel OGBL dans les entreprises à ce que les lois soient respectées et qu'il n'y a pas de contournement par rapport aux missions à l'étranger.

Une telle mission doit se régler par le détachement et non pas par le quota des jours de télétravail au détriment des salariés frontaliers.

// Prime de Juin

Cher(e) employé(e) du secteur bancaire,

Nous tenons à vous informer qu'en vertu de la convention collective bancaire du Luxembourg, depuis 2019, la prime de conjoncture, appelée aussi prime de juin, a été remplacée par la prime de fidélité. Cette prime est accordée aux employés en reconnaissance de leur longue fidélité et de leur attachement à l'entreprise. Elle a été versée avec le salaire du mois de juin.

Il est important de noter que les détails et les conditions exactes pour bénéficier de la prime de fidélité sont définis dans la convention collective bancaire. Nous vous recommandons donc de lire attentivement les clauses et les dispositions correspondantes. Si vous avez des questions ou des doutes, nos délégués syndicaux OGBL se tiennent à votre disposition. Vous pouvez également nous contacter directement pour obtenir plus d'informations.

Veuillez noter que seuls les employés «conventionnés» ont droit à la prime de juin. Et comme cette prime de fidélité est nettement plus élevée que la prime d'ancienneté d'antan, par conséquent, nous vous conseillons de vérifier votre statut en tant qu'employé «cadre supérieur ou conventionné» et vérifier si votre bonus ou prime s'est vu augmentés également.

Nous sommes là pour vous aider à déterminer votre statut correct. Pour toute information ou clarification, nous sommes à votre disposition.



// FinanceLunch

Vous travaillez dans une entreprise du secteur financier? Vous cherchez des informations et conseils que vos délégués ne vous fournissent pas? Ne cherchez plus! Contactez directement notre secrétariat au +352 264969 pour obtenir de l'aide et des conseils.

Si vous préférez un cadre plus décontracté pour poser vos questions, rejoignez-nous lors du Finance Lunch.

Cet événement, ouvert à nos membres, se tient tous les mercredis dans l'heure de midi à la Brasserie de la Chambre des Salariés (2-4, rue Pierre Hentges L-1726 Luxembourg). Profitez de discussions animées avec des experts, dans une ambiance joviale, tout en savourant un repas offert. Pour participer, il vous suffit de nous prévenir par mail à secfin@ogbl.lu, au plus tard le mardi précédent. Rejoignez-nous et découvrez l'écoute qui fait partie de notre ADN.

En plus de cela, nous organisons régulièrement des activités décontractées telles que des afterworks et autres événements. Restez informé en consultant :

 Facebook: [ogbl.secteur.financier](https://www.facebook.com/ogbl.secteur.financier)
 LinkedIn: [ogbl-secteur-financier](https://www.linkedin.com/company/ogbl-secteur-financier)
www.ogbl-finance.lu

Nous espérons vous rencontrer bientôt et échanger personnellement avec vous.

// Accords frontaliers

1^{er} réussite, mais est-ce que les employeurs du secteur financier vont maintenant appliquer leur règlement quant au télétravail?

Le télétravail transfrontalier bénéficie désormais de nouvelles améliorations dans le domaine du droit de la sécurité sociale à partir du 1^{er} juillet 2023. Ces améliorations ont été rendues possibles aussi grâce aux efforts continus de l'OGBL au niveau des organes nationaux et frontaliers.

Dorénavant, toute personne fournissant sa prestation de travail dans un État est assujettie à l'assurance sociale de cet État qui l'emploie.

Auparavant, si une personne exerçait habituellement ou régulièrement une activité salariale, dont 25 % ou plus étaient effectués dans l'État de résidence, il y avait un transfert du régime de sécurité sociale du pays où elle travaillait quotidiennement vers le pays de résidence.

Cependant, un accord-cadre multilatéral a été mis en place pour le télétravail transfrontalier habituel. Cet accord vise à unifier les conditions permettant aux salariés frontaliers d'exercer davantage le télétravail dans leur pays de résidence, sans modifier le droit de la sécurité sociale.

Cet accord-cadre s'applique à tous les États membres de l'UE et est valide pour une période de 5 ans, avec possibilité de prolongation automatique de 5 ans.

Il définit spécifiquement le télétravail transfrontalier comme une activité pouvant être exercée à partir d'un État membre et également sur le lieu de travail de l'employeur.

Désormais, les télétravailleurs peuvent rester affiliés au régime de sécurité sociale du pays où leur entreprise est située pour une durée maximale de 49,9 % de leur temps de travail, alors qu'auparavant ce seuil était fixé à 25 %.



En ce qui concerne la fiscalité, le nombre de jours est plafonné à 34 jours pour tous les frontaliers (français, belges et allemands) avant que le frontalier ne soit tenu de payer des impôts sur le revenu en France.

En raison des différents changements dans les accords bilatéraux, veuillez vérifier attentivement vos règlements internes concernant le télétravail.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos délégués OGBL ou à nous contacter par mail à secfin@ogbl.lu ou par téléphone au +352 26 49 69

■
envie

de

négocier

de bonnes conditions
de travail dans ton
entreprise

défendre

tes conditions de travail
et celles de
tes collègues

te battre

pour l'index avec des
milliers d'autres
militant.e. et délégué.e.s



**Alors deviens
candidat.e OGBL!**

pour les élections élections sociales des délégués du personnel.



candidat.ogbl.lu

FORMATIONS

ELECTIONS

SOCIALES 2024

JEUDI
21.09.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

MARDI
26.09.23

13H-17H
@ CSL BONNEVOIE

VENDREDI
29.09.23

09H-13H
@ CEFOS REMICH

JEUDI
05.10.23

9H-13H
@ CEFOS REMICH

VENDREDI
13.10.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

MARDI
17.10.23

9H-13H
À DÉFINIR

LUNDI
23.10.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

VENDREDI
10.11.23

9H-13H
@ CEFOS REMICH

MARDI
21.11.23

13H-17H
@ CSL BONNEVOIE

JEUDI
23.11.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

JEUDI
07.12.23

9H-13H
@ CEFOS REMICH

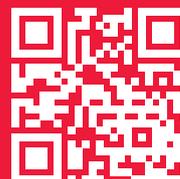
VENDREDI
08.12.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

MARDI
12.12.23

9H-13H
@ CSL BONNEVOIE

Devenez candidats



candidat.ogbl.lu

Contactez l'OGBL Secteur Financier



Sylvie Reuter
Secrétaire centrale
54 05 45 420
sylvie.reuter@ogbl.lu



Angélique Lazzara
Secrétaire centrale adjointe
54 05 45 421
angelique.lazzara@ogbl.lu



Ben Soisson
Secrétaire central adjoint
54 05 45 422
ben.soisson@ogbl.lu

63 Rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg ♦ T. +352 26 49 69 ♦ ogbl-finance.lu

Genéisst Är **Vakanz**

**Profitez de vos vacances! Genießen Sie Ihren Urlaub!
Desfrute das suas férias! Enjoy your holidays!**



OGB•L