



NEWSLETTER

OCTOBRE 2023 N°8





Chères lectrices, chers lecteurs,

Dans une période où le secteur financier mondial est marqué par l'incertitude, nous souhaitons porter un regard attentif sur le marché financier luxembourgeois. Un secteur qui, au cours des dernières années, a non seulement fait preuve d'une stabilité remarquable, mais qui est également confronté à certains défis qu'il convient de relever. Notre éditorial d'aujourd'hui, intitulé "Défis et opportunités : le secteur financier luxembourgeois en mutation", examine les développements récents et les préoccupations urgentes des travailleurs de ce secteur clé.

Alors que de nombreuses parties de l'économie mondiale sont secouées par des turbulences, le monde financier luxembourgeois semble jusqu'à présent relativement épargné. Nous examinons de plus près les raisons de cette résilience et discutons de la manière dont le secteur est positionné pour l'avenir. Cependant, il serait incomplet de parler de stabilité financière sans mentionner ceux qui y travaillent au quotidien. Nous portons un regard critique sur les conditions de travail et les structures de rémunération de ce secteur, et explorons la réalité pour la majorité des employés.

L'OGBL Secteur Financier a formulé des demandes audacieuses visant à améliorer les conditions de

travail et à rendre la rémunération plus équitable. Dans cet éditorial, vous en apprendrez davantage sur leurs préoccupations et les négociations qui auront lieu cette année.

Dans une période de changement et d'incertitude, il est essentiel d'être informé des défis et des opportunités qui façonnent notre économie et notre communauté. Nous espérons que cette perspective sur le secteur financier luxembourgeois contribuera à une meilleure compréhension des enjeux qui marquent notre pays.

Avec toutes nos salutations,

**Sylvie Reuter,
Secrétaire Centrale Secteur
Financier de l'OGBL**



1

3

DÉFIS ET OPPORTUNITÉS : LE SECTEUR FINANCIER LUXEMBOURGEOIS EN MUTATION

Pas d'employés, pas de secteur financier.

"Nous n'avons pas seulement besoin de belles façades et de belles paroles, nous avons besoin de plus de reconnaissance et d'améliorations salariales, car le secteur financier luxembourgeois, c'est nous, les employés."

Le secteur financier luxembourgeois a montré une remarquable résilience au cours des dernières années, alors que d'autres parties de l'économie mondiale ont été touchées par une série de crises. Dans cet article, nous examinons les développements actuels dans ce secteur clé et les défis auxquels sont confrontés les employés du secteur financier.

Un secteur préservé : Le secteur financier luxembourgeois résiste aux crises

Alors que les taux d'inflation et les taux d'intérêt en hausse suscitent des inquiétudes dans le monde entier, le secteur financier luxembourgeois n'en a guère ressenti les effets jusqu'à présent. Les crises depuis la Covid-19 ont à peine affecté ce secteur, et il s'est rapidement redressé. Le produit intérieur brut du Luxembourg dépend d'un tiers du secteur financier, ce qui en fait un moteur crucial de l'économie du pays.

Les effets de l'inflation et des taux d'intérêt

Néanmoins, les banques au Luxembourg ne sont pas totalement immunisées contre les effets de l'inflation et de la hausse rapide des

taux d'intérêt. Cela a entraîné une augmentation significative de la valeur ajoutée dans le secteur bancaire. La demande de crédit a diminué en raison de l'augmentation des taux d'intérêt, tant de la part des entreprises que des ménages. Bien que cette tendance devrait se poursuivre le secteur bancaire luxembourgeois a enregistré une augmentation de la valeur ajoutée en raison de la nette augmentation de la marge d'intérêt et des commissions nettes.

Les défis pour les employés du secteur financier

Alors que les banques enregistrent à nouveau des profits records et ont réalisé les meilleurs bénéfices nets depuis 2016. En 2022, se pose la question de la situation des employés du secteur financier. La structure salariale de ce secteur repose actuellement sur le principe de la méritocratie, ce qui signifie que seuls les membres de la direction et quelques privilégiés en bénéficient. L'écart entre les plus gros salaires du secteur financier et les employés qui veillent quotidiennement au bon fonctionnement du système ne cesse de se creuser. Le salaire médian des employés "normaux" dans la banque et la finance n'est plus atteignable.

La réalité pour la majorité des employés

Les salaires stagnent depuis des années, et le salaire d'entrée le plus bas dans une banque est à peine supérieur au salaire minimum qualifié. Dans le même temps, l'intensité du travail augmente considérablement, et les heures supplémentaires s'accumulent, entraînant des problèmes de santé graves tels que le burn-out. Beaucoup se retrouvent piégés dans des emplois sans issue, ce qui pose un sérieux problème de recrutement pour les entreprises.

Les revendications de l'OGBL Secteur Financier

Face à ces défis, l'OGBL Secteur Financier demande des changements fondamentaux. Il milite en faveur d'augmentations salariales

collectives pour rendre la rémunération dans le secteur financier plus équitable. Le point central est une augmentation salariale linéaire d'au moins 6 % au cours des trois prochaines années, ainsi qu'une adaptation des grilles salariales et un budget pour l'égalité des salaires et les augmentations collectives pour tous. L'OGBL Secteur Financier insiste également sur la nécessité d'une reconversion professionnelle sûre pour aider les employés à faire face aux changements technologiques dans le secteur. Cela inclut la promotion de la formation continue des travailleurs aux nouvelles technologies et méthodes de travail.

Équilibre entre travail et vie personnelle et conventions collectives pour TOUS

Un autre point essentiel concerne les conditions de travail flexibles pour améliorer l'équilibre entre travail et vie personnelle, ainsi que l'introduction d'un droit au travail à temps partiel, accompagné de garanties de retour au contrat d'origine.

Les conventions collectives se révèlent être l'outil idéal pour relever les défis futurs, car elles sont élaborées en collaboration avec les partenaires sociaux, notamment les syndicats et les employeurs. La négociation collective demeure la pierre angulaire, alors pourquoi en exclure autant et si massivement de salariés du secteur financier. Partout en Europe, la densité des conventions collectives augmente, sauf au Luxembourg où les RH et le patronat semblent avoir une tendance que tout un chacun puisse mieux négocier seul que par le biais d'une représentativité.

Or, le salarié individuel n'a pas d'influence déterminante dans l'entreprise. La solution est une représentativité forte qui défend les intérêts collectifs de tout un chacun.

Face à la rapide numérisation et à l'essor de l'intelligence artificielle, il est impératif d'orienter le secteur en amont de ces tendances technologiques. Il est essentiel d'anticiper les problèmes en favorisant un secteur diversifié et inclusif et ceci grâce à l'expertise des salariés et aux conventions collectives solides.

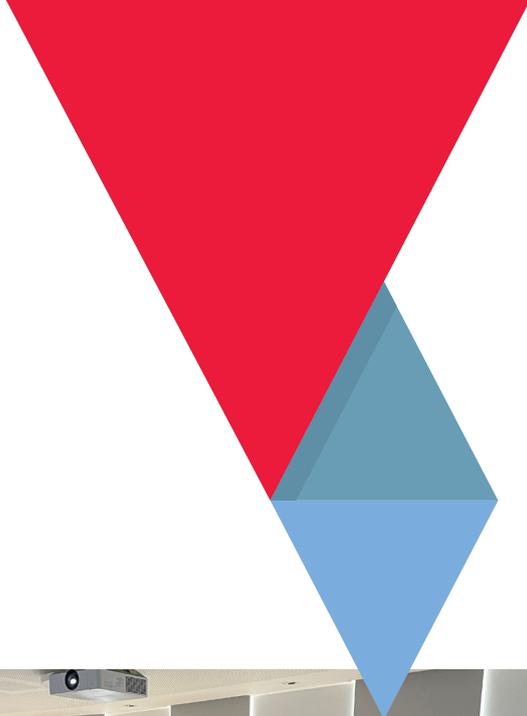
Le secteur financier en tant qu'acteur du changement social

Enfin, l'OGBL Secteur Financier souligne l'importance d'un changement de paradigme dans le secteur financier, mettant en avant le service à la personne. Il plaide pour une prise en compte équilibrée des intérêts économiques du pays et de la qualité de vie des citoyens.

Les négociations sur les conventions collectives sectorielles auront lieu cette année, et l'OGBL Secteur Financier fera preuve de détermination pour faire valoir ses revendications. En tant que plus grand syndicat du Luxembourg, il joue un rôle clé dans la mise en œuvre de leur programme.

Dans l'ensemble, le secteur financier luxembourgeois est confronté à des défis, mais offre également des opportunités de changements positifs. Une rémunération équitable et de meilleures conditions de travail sont des éléments clés pour créer un secteur





financier sain et durable au Luxembourg, qui continue de jouer un rôle moteur dans l'économie du pays.

Pourquoi une augmentation des salaires dans le secteur financier au Luxembourg ?

Stabilité conjoncturelle : Le secteur financier est un pilier essentiel de l'économie luxembourgeoise. Une rémunération adéquate contribue à la motivation des employés, ce qui peut à son tour améliorer l'efficacité et la qualité des services. Cela est essentiel pour maintenir la stabilité économique du pays.

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée : Pour attirer et retenir des professionnels qualifiés, un salaire compétitif est crucial. La concurrence pour les talents dans le secteur financier international est féroce, et le Luxembourg doit veiller à rester attrayant pour les experts.

Motivation au travail et satisfaction : Des salaires équitables augmentent la motivation et la satisfaction des employés, ce qui peut à son tour augmenter la productivité. Cela est important non seulement dans le secteur financier, mais dans tous les secteurs.

Outre la rémunération, les salariés souhaitent une amélioration de leurs conditions de travail,

ce qui a aussi un impact sur l'efficacité et la qualité du travail effectué.

Stabilité sociale : Des salaires appropriés contribuent à réduire l'incertitude financière des travailleurs, ce qui peut avoir un impact positif sur leur bien-être général et leur intégration sociale.

Image et réputation : Une rémunération équitable renforce la réputation du Luxembourg en tant que centre financier et montre que le pays traite équitablement ses travailleurs. Cela peut contribuer à attirer des investisseurs internationaux et des partenaires commerciaux.

Lutte contre les inégalités : La réduction des écarts de revenus dans le secteur financier peut contribuer à réduire les inégalités sociales dans l'ensemble de la société et à améliorer la qualité de vie des gens.

Dans l'ensemble, une augmentation salariale adéquate dans le secteur financier au Luxembourg semble être à la fois économiquement et socialement judicieuse, à condition qu'elle soit mise en œuvre dans un cadre équilibré et durable. Cela devrait contribuer à assurer la stabilité à long terme et la compétitivité du pays.



*Serge Schimoff
Président*



*Denise Steinhäuser
Vice présidente
BGL BNP Paribas*



*Frédéric Lamorlette
Vice président
Worldline SIX*



*Martine Pierrat
Comité National
Société Générale*

CRÉDIT D'IMPÔT CONJONCTURE (CIC) ET AJUSTEMENT DU BARÈME D'IMPOSITION

Mise en application des mesures fiscales décidées lors de la tripartite

La loi mettant en œuvre les mesures fiscales décidées lors de la tripartite de mars 2023 est enfin d'application depuis le mois de juillet 2023.

Les salariés et les pensionnés ont donc enfin commencé à bénéficier d'une première compensation pour les hausses d'impôts successives qu'ils ont subies depuis 2017 – même si elle n'est que partielle. Cette compensation est le fruit de l'action de l'OGBL, qui ne s'est pas démobilisé avant d'obtenir des améliorations en faveur du pouvoir d'achat des salariés, des pensionnés et de leurs familles.

En 2022, seul l'OGBL était resté fidèle à ses engagements en refusant d'apposer sa signature sur un accord «tripartite» manipulant l'index en introduisant un délai d'au moins 12 mois entre le versement de deux tranches indiciaires et ne prévoyant par ailleurs absolument rien pour lutter contre l'explosion des prix.

Après s'être mobilisé durant des mois, l'OGBL a finalement obtenu qu'un nouvel accord tripartite soit négocié et conclu en septembre 2022, prévoyant à la fois le rétablissement du fonctionnement normal de l'index et l'introduction de mesures visant à lutter contre l'inflation, tout particulièrement au niveau des prix de l'énergie.

Un troisième accord tripartite signé le 7 mars 2023 est ensuite venu consolider l'accord de septembre,

en le renforçant même sur plusieurs points, avec:

- le fonctionnement normal de l'index garanti au moins jusqu'à fin 2024
- le maintien du plafonnement des prix de l'énergie jusqu'à fin 2024
- des mesures relatives au logement (augmentation du «bëllegen Akt» et du plafond pour la déduction des intérêts hypothécaires)
- l'introduction d'un équivalent crédit d'impôt à hauteur de 84 euros par mois pour les bénéficiaires du REVIS et du revenu pour personnes gravement handicapées

Plus encore, les dernières négociations tripartites ont permis de déboucher sur un premier ajustement du barème de l'impôt à l'inflation, qui se fera en deux temps. Notons qu'il n'y avait plus eu d'adaptation du barème à l'inflation depuis la réforme fiscale de 2017.

Crédit d'impôt conjoncture (CIC) et ajustement du barème d'imposition

Les contribuables recevront tout d'abord, tout au long de l'année 2023, un crédit d'impôt équivalent à l'impact de deux tranches indiciaires sur leur imposition personnelle. Ce crédit est d'application depuis le mois de juillet 2023 avec effet rétroactif au 1er janvier 2023.

A partir du 1er janvier 2024, le barème de l'impôt sera ensuite augmenté de 6,37%, soit l'équivalent de l'impact de 2,5 tranches indiciaires sur l'imposition personnelle,

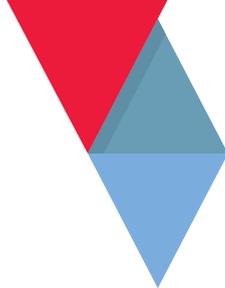
Il s'agit d'un premier pas important pour mettre fin au phénomène de la progression froide. L'OGBL maintient toutefois ses revendications portant sur (1) un ajustement

prenant en compte l'ensemble des hausses subies depuis 2017 et (2) la réintroduction d'un mécanisme d'ajustement automatique du barème de l'impôt à l'inflation. Ces éléments doivent faire l'objet d'une réforme fiscale globale, dont l'objectif premier doit être plus de justice fiscale.

Le Crédit d'impôt conjoncture (CIC) s'applique sur l'ensemble de l'année 2023 (12 mois). Il sera ensuite remplacé par un ajustement du barème d'imposition à partir de janvier 2024.

Le montant du CIC alloué au contribuable est calculé sur base de l'impôt prélevé sur le montant brut de son salaire ou de sa pension. Le salaire brut mensuel comprend l'ensemble des émoluments et avantages. Les revenus non périodiques et extraordinaires ne sont cependant pas inclus, à moins qu'ils ne constituent la contrepartie d'une réduction de la rémunération ordinaire. Pour les salaires et pensions bruts mensuels inférieurs à un montant de 1 125 euros, le CIC n'est pas accordé.

A noter également que l'impact de l'inflation sur l'impôt de solidarité n'est pas pris en compte au niveau du calcul qu'a finalement retenu le gouvernement dans son projet de loi. La loi, telle qu'elle a été votée, ne compense donc pas intégralement l'impact des deux tranches indiciaires, tel que le prévoyait pourtant l'accord tripartite. L'OGBL ne peut que regretter que le gouvernement n'ait pas rectifié sa formule de calcul. Le montant manquant devra absolument être pris en compte dans le cadre d'un futur ajustement du barème, compensant plus intégralement les hausses d'impôt subies.



L'application du CIC étant rétroactive au 1^{er} janvier 2023, le premier salaire (ou la première pension) sur lequel il s'est appliqué, c'est-à-dire celui de juillet, a inclus le cumul des montants du CIC alloués pour les mois écoulés depuis le début de l'année 2023. Depuis le mois d'août, le CIC applicable est versé mensuellement et continuera à l'être jusqu'à la fin de l'année 2023.

Tableau indicatif:

Salaire/pension brut mensuel	CIC mensuel	CIC annuel (x12)
1.200,00€	2,40€	28,80€
1.300,00€	4,18€	50,12€
1.400,00€	4,53€	54,35€
1.500,00€	4,88€	58,59€
1.600,00€	5,24€	62,82€
1.700,00€	5,59€	67,06€
1.800,00€	5,94€	71,29€
1.900,00€	6,29€	75,53€
2.000,00€	6,65€	79,76€
2.100,00€	7,00€	84,00€
2.200,00€	8,48€	101,76€
2.300,00€	9,96€	119,52€
2.400,00€	11,44€	137,28€
2.500,00€	12,92€	155,04€
2.600,00€	14,40€	172,80€
2.700,00€	15,88€	190,56€
2.800,00€	17,36€	208,32€
2.900,00€	18,84€	226,08€
3.000,00€	20,32€	243,84€
3.100,00€	21,80€	261,60€
3.200,00€	23,28€	279,36€
3.300,00€	24,76€	297,12€

Salaire/pension brut mensuel	CIC mensuel	CIC annuel (x12)
3.400,00€	26,24€	314,88€
3.500,00€	27,72€	332,64€
3.600,00€	29,20€	350,40€
3.700,00€	30,68€	368,16€
3.800,00€	32,16€	385,92€
3.900,00€	33,64€	403,68€
4.000,00€	35,12€	421,44€
4.100,00€	36,60€	439,20€
4.200,00€	38,08€	456,96€
4.300,00€	39,56€	474,72€
4.400,00€	41,04€	492,48€
4.500,00€	42,52€	510,24€
4.600,00€	44,00€	528,00€
...	44,00€	528,00€
9.500,00€	44,00€	528,00€
9.600,00€	44,94€	539,29€
9.700,00€	45,88€	550,59€
9.800,00€	46,82€	561,88€
9.900,00€	47,76€	573,18€
9.925,00€	48,00€	576,00€
...	48,00€	576,00€
14.175,00€	48,00€	576,00€

Mättestandsbockel

Crédit d'impôt CO₂ (CI-CO₂)

La loi mettant en œuvre les mesures fiscales décidées lors de la tripartite de mars 2023 introduit également un crédit d'impôt CO₂ (CI-CO₂) qui compensera à partir du 1^{er} janvier 2024, pour les plus bas salaires, le coût lié aux hausses successives de la taxe CO₂.

Le montant du CI-CO₂ s'élèvera à 144 euros par an pour tous les salariés et retraités dont les revenus sont inférieurs à 40 000 euros par an. Ce montant sera ensuite dégressif jusqu'à un revenu de 80 000 euros par an. Le CI-CO₂ sera versé mensuellement.

Tableau indicatif:

salaire/pension brut mensuel	salaire/pension brut annuel	CI-CO ₂ brut mensuel
< 3.333,33€	< 40.000,00€	12,00€
3.333,33€	40.000,00€	12,00€
3.500,00€	42.000,00€	11,40€
3.666,67€	44.000,00€	10,80€
3.833,33€	46.000,00€	10,20€
4.000,00€	48.000,00€	9,60€
4.166,67€	50.000,00€	9,00€
4.333,33€	52.000,00€	8,40€
4.500,00€	54.000,00€	7,80€
4.666,67€	56.000,00€	7,20€
4.833,33€	58.000,00€	6,60€

salaire/pension brut mensuel	salaire/pension brut annuel	CI-CO ₂ brut mensuel
5.000,00€	60.000,00€	6,00€
5.166,67€	62.000,00€	5,40€
5.333,33€	64.000,00€	4,80€
5.500,00€	66.000,00€	4,20€
5.666,67€	68.000,00€	3,60€
5.833,33€	70.000,00€	3,00€
6.000,00€	72.000,00€	2,40€
6.166,67€	74.000,00€	1,80€
6.333,33€	76.000,00€	1,20€
6.500,00€	78.000,00€	0,60€
6.666,67€	80.000,00€	0€



3

L'importance vitale de la négociation collective, la finance durable et les conséquences liées à la numérisation et l'IA. Tels sont les mots d'ordre pour le secteur financier au niveau mondiale, voire européen.

UNI FINANCE GLOBAL CONFERENCE 2023 A PHILADELPHIE.

Entretien avec Francis Capitani, membre de la délégation luxembourgeoise de l'OGBL

Avec 40 ans d'expérience en banque, dont 30 en tant que membre de l'OGBL, Francis Capitani est un vétéran doté d'une excellente expérience et carrière au sein du secteur financier au Luxembourg. Depuis deux ans, il est délégué permanent, avant quoi il était membre du comité mixte, puis président de la section OGBL de la BGL BNP Paribas, poste qu'il occupe à ce jour. En tant que délégué élu il participe activement aux diverses réunions et est membre du Conseil d'Administration de la banque depuis 10 ans. En dehors de la banque, il est aussi membre de la Direction Syndicale du Secteur Financier au sein de l'OGBL.

Les 23 et 24 août 2023, Francis s'est déplacé à Philadelphie aux USA pour participer à l'un de plus importants événements syndicaux dans le monde, UNI Global Union Finance.

Francis, pourrais-tu nous en dire un peu plus à propos d'UNI GLOBAL ? De quoi s'agit-il ?

UNI Global Union est une organisation internationale qui représente les travailleurs du monde entier dans divers secteurs, notamment celui de la finance. L'organisation travaille en collaboration avec ses affiliés, qui sont des syndicats nationaux et régionaux, comme l'OGBL, pour coordonner des actions conjointes à l'échelle mondiale. UNI représente donc plus de 20 millions de travailleurs issus de plus de 900 syndicats. UNI Europa Finance représente 100 syndicats et 1.5 millions de travailleurs dans les secteurs des banques centrales, des banques et des assurances en Europe.

Mais alors quels sont les objectifs et les buts poursuivis par UNI ?

UNI Global Union se concentre sur des questions telles que les droits des travailleurs, la justice sociale, l'égalité des sexes, la sécurité au travail,



la protection des droits de l'homme au travail, la durabilité et d'autres enjeux liés au monde du travail. UNI essaie d'améliorer la diffusion d'informations entre syndicats et entre pays. Dans certains pays, il est très important d'aider les syndicats locaux à s'organiser ou à faire des campagnes vues que les lois sociales ne sont pas pareilles d'un pays à l'autre.

Revenons alors à Philadelphie. Vous y avez assisté les 23 et 24 août à la Uni Global Finance Conference. De quoi précisément s'agit-il?

En effet, les représentants des syndicats de la finance de 65 pays se sont réunis pour les conférences d'UNI Global Union Finance à Philadelphie. Sur le programme, on avait les élections pour de nouveaux dirigeants et l'adoption d'un plan d'action qui s'attaque aux principaux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs de la banque et de l'assurance dans le monde entier.

Ensemble avec nos collègues européens d'UNI Europa Finance, nous nous sommes rencontrés le 23 août, avant d'être rejoints par nos collègues du monde entier le lendemain pour un ordre du jour chargé, axé sur la négociation collective, la finance durable, la transition juste et l'utilisation de la technologie dans le secteur de la finance. Le troisième jour, on a rencontré une délégation US du secteur financier américain. La nouvelle Présidente d'UNI Finance est Anna Maria Romano, du syndicat italien Fisac Cgil.

Pourquoi Philadelphie ?

Le congrès global est organisé une fois tous les 4 ans. Vu qu'il

s'agit d'une organisation qui opère au niveau mondial, le siège d'UNI est d'ailleurs en Suisse, les congrès sont toujours organisés dans un lieu différent. La dernière conférence s'est tenue en 2019 à Torremolinos.

Philadelphie a été choisie à cause de son rôle dans la création du mouvement syndical. Et bien sûr pour son importance symbolique de la ville où la Déclaration d'indépendance et la Constitution des USA ont été signées.

Pourquoi est-il important que les syndicats nationaux s'organisent au niveau international ?

Regarde le Luxembourg! Notre marché est fortement dominé par des entreprises étrangères ou des groupements multinationales. Si on veut les influencer, il faut les approcher à un niveau international. Il faut se regrouper à travers de multiples pays pour parler d'une seule voix et pour assurer un vrai impact sur les décisions que ces entreprises prennent. On nous demande souvent pourquoi il est important de rejoindre un syndicat au Luxembourg. Parce qu'ensemble, on est plus fort, on nous entend mieux, on réussit à changer les choses. En tant que syndicat, être membre d'UNI, c'est la même chose. On multiplie notre force et on assure un impact maximum qui a une vraie influence sur le travail quotidien des gens, aussi dans le secteur financier au Luxembourg.

Tu nous as parlé d'un plan d'action qui aurait été voté. Tu peux nous en dire un peu plus ?

Oui, il s'agit d'un plan d'action pour la période 2023-2027. Je vais t'épargner tous les détails puisqu'il s'agit d'un plan en 12 points comme la Réglementation des marchés financiers, le renforcement du pouvoir au sein des entreprises multinationales ou la garantie des droits relatifs aux données numériques. Plutôt un mot par rapport aux priorités de ce plan d'action.

Ils sont au nombre de trois : l'importance vitale de la négociation collective, la finance durable et les conséquences liées à la numérisation et l'IA.

La négociation collective reste la pierre angulaire de l'approche des syndicats du secteur financier pour garantir les droits des travailleurs et les conditions de travail équitables. En unissant les travailleurs, les syndicats d'UNI continueront à promouvoir l'équité et une compensation adéquate pour leurs contributions. En ce qui concerne la finance durable, on réalise de plus en plus qu'il est vital que les travailleurs du secteur financier s'engagent à promouvoir des



pratiques écologiques et socialement responsables au sein de leur industrie. La durabilité nous permet de jouer un rôle important dans la création d'un secteur financier bénéfique pour la société et l'économie réelle, en encourageant une approche éthique et respectueuse de l'environnement dans les opérations financières.

Face à la numérisation rapide et à l'essor de l'IA, il faut orienter le secteur en amont de ces tendances technologiques. Il faut chercher à anticiper les problèmes en favorisant un secteur diversifié et inclusif. On a toutes les chances pour réussir cet exploit, grâce à notre expertise et aux conventions collectives solides qu'on négocie pour nos membres.

Je suppose que c'est également à ce niveau que l'impact international est important. On a des expériences dans ce contexte au Luxembourg ?

Oui, des accords à portées multinationales ont déjà été signés, p. ex. pour le groupe BNP Paribas, UNICREDIT ou la Société Générale et le Crédit Agricole. Mais il ne faut pas en rester là. Les accords doivent continuellement évoluer en fonction des réalités de notre industrie et il faut en signer de nouveaux. Et puis il ne faut pas oublier un élément très important. Tous les pays, dans

lesquels opèrent ces entreprises, ne profitent pas des mêmes acquis que nous au Luxembourg. Ici, il faut jouer la solidarité internationale. A travers ces accords internationaux, nous concrétisons une influence déterminante sur les conditions des employés du groupe dans des pays dans lesquels il n'y a pas de convention collective donc les employés du groupe ne profitent pas des avantages négociés. Les lois sociales ne se ressemblent pas d'un pays à l'autre.

Comment peut-on exercer une influence au niveau international en tant que représentant du personnel d'une banque établie au Luxembourg.

En participant à ce type d'événement, en partageant ses expériences personnelles et en apprenant de celles des autres. On est donc déjà en train d'influencer les organisations syndicales au niveau international par notre présence lors de ces conférences. Mais cela ne se passe pas seulement une fois tous les 4 ans. Via UNI, on a plusieurs réunions de travail qui se déroulent à Bruxelles. On y a l'occasion de parler avec des représentants de l'Union Européenne et d'influencer directement leurs opinions.

Rester isolé dans un pays n'est jamais une bonne idée, comme le slogan le



dit l'Union fait la Force et c'est exactement ce qu'apporte UNI au niveau Européen et Mondial.

Comment pouvez-vous mettre en œuvre des mesures prévues dans le plan d'action ?

On a les négociations pour une nouvelle Convention Collective des Banques au Luxembourg qui vont commencer et qui sont déjà en préparation. Par le biais de cette CCT, on peut veiller à respecter et mettre en place des mesures qui sont prévues par le nouveau plan d'action. Je ne peux pas garantir qu'on va directement pouvoir mettre en place TOUS les points, mais le plan d'action s'étend sur 4 ans donc on aura encore l'occasion de faire des améliorations au courant de cette période.

Quelle est la différence entre les problèmes et les défis spécifiques du secteur financier européen et ceux du reste du monde ?

On a l'avantage dans le secteur financier européen d'avoir un contact permanent avec les instances européennes via nos réunions avec l'Union Européenne à Bruxelles. Il faut aussi savoir que nos lois sociales sont certes pas parfaites mais basées sur les principes démocratiques. De plus on a une culture sociale qui nous permet de pouvoir nous organiser par le biais de syndicats forts représentés par leurs représentants élus par les travailleurs du secteur financier. Les institutions européennes favorisent un secteur diversifié et inclusif.

Dans le reste du monde ceci n'est pas toujours le cas et je dirais que ce n'est presque jamais le cas. Les lois sociales dans d'autres pays



sont assez faibles et dans certains cas presque inexistantes. On a entendu les témoignages des représentants d'Amérique du Sud, Inde, Asie etc. qui nous ont fait savoir que dans leurs pays ils ne sont souvent absolument pas protégés et ont des impacts négatifs sur leurs salaires, qu'ils peuvent même perdre leur emploi si la direction s'aperçoit qu'ils s'engagent dans un mouvement syndical. UNI Finance continuera à soutenir et à donner la priorité à la syndicalisation. Seule une base d'affiliés solide garantit en fin de compte des syndicats forts et l'influence des travailleurs. Les travailleurs du secteur financier doivent avoir le droit de s'organiser et de mener des négociations collectives.



L'événement s'est déroulé aux États-Unis -> Quelle est la situation de l'organisation syndicale dans le secteur financier américain ?

Les États-Unis reflètent bien ce que j'ai dit pour ta question précédente. Les lois sociales aux États-Unis sont assez faibles et plutôt en faveur des Banques et Assurances qui voient d'un mauvais œil lorsque les employés s'organisent pour pouvoir mener des négociations collectives avec une délégation qui représente les droits des employés de l'entreprise. Dans les Banques il y a qu'une faible présence de délégation du personnel. Seule une délégation de Wells Fargo était présente à Philadelphie, délégation qu'on a rencontrée personnellement le vendredi matin

Quels sont les défis auxquels ils sont confrontés ?

Leur principal défi est qu'ils ont du mal à s'organiser. Le système de composition d'une représentation syndicale auprès d'une société aux États-Unis prévoit qu'il faut avoir l'accord d'au moins 50 % des travailleurs en faveur d'une élection sociale et ceci pas seulement en nombre absolue mais 50 % du siège social et 50 % dans toutes les agences et filiales dans le pays. Il faut aussi savoir que les délégués aux États-Unis ne sont pas protégés comme chez nous, si l'entreprise le décide ils peuvent être renvoyés que parce qu'ils font du travail syndical. Des accords-cadres mondiaux signés avec UNI dans des groupes agissant sur le sol américain seraient très importants pour les syndicats en Amérique et les aideraient à négocier des conventions collectives.

Merci Francis, pour cet interview.

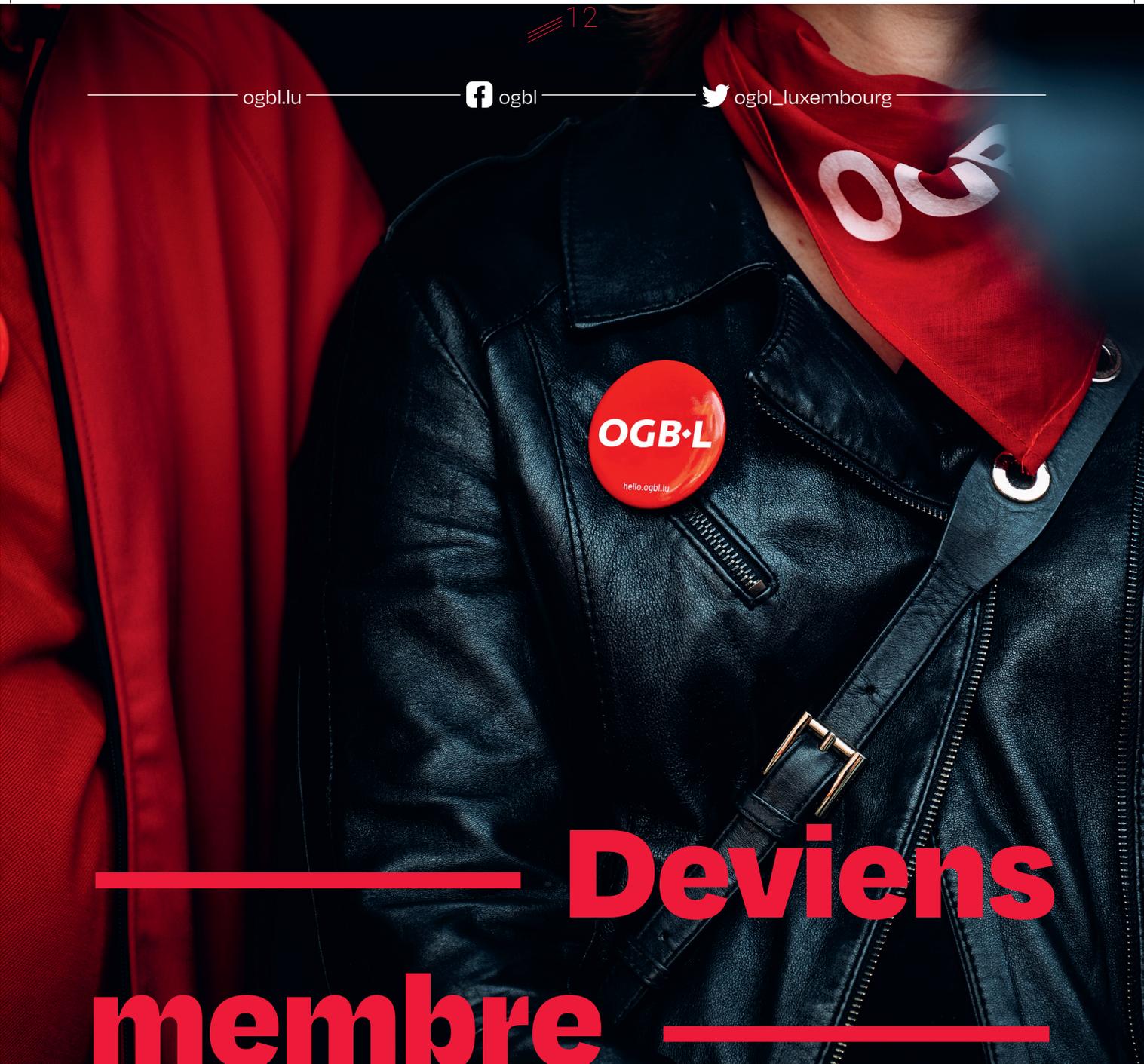
POURQUOI AGIR EN TANT QU'OGBL SECTEUR FINANCIER À L'INTERNATIONAL ?

Il est important et juste que l'OGBL Secteur Financier soit actif à l'international pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, il est essentiel de noter que de nombreuses entreprises opèrent désormais à l'échelle internationale, employant des travailleurs dans différents pays. Grâce à cette activité internationale, les représentants des travailleurs peuvent échanger des informations et des expériences, partager les meilleures pratiques et défendre collectivement les droits et les intérêts des travailleurs.

La mondialisation a entraîné une interdépendance croissante des marchés du travail, et les décisions prises dans un pays peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail dans d'autres pays. Grâce à leur réseau international, l'OGBL et d'autres représentants des travailleurs peuvent développer des stratégies communes pour obtenir des salaires équitables, de bonnes conditions de travail, la protection des droits des travailleurs, ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail, par exemple.

De plus, les réseaux internationaux de représentants des travailleurs peuvent également être utiles pour relever des défis mondiaux tels que le changement climatique, la numérisation et la lutte contre l'exploitation et les violations des droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Grâce à une solide présence internationale, les représentants des travailleurs peuvent renforcer leur voix et œuvrer au niveau mondial en faveur de la justice sociale et de conditions de travail équitables.



— Deviens
membre —

— de l'OGBL!

hello.ogbl.lu

OGB-L
— LE SYNDICAT



4

CANCAN DANS LE TRAM EPISODE 5 – LES DÉFIS DU SECTEUR FINANCIER À LUXEMBOURG

6.30 heures, grand hall de la gare de Luxembourg. Jacques Lamèche traverse à grands pas le hall imposant pour se diriger vers la sortie lorsqu'il aperçoit sa charmante collègue Marie Bigoudie de la Banque DuFond installée devant une table haute en train de siroter un grand café. Normalement les deux protagonistes de notre feuilleton se rencontrent dans le tram, mais aujourd'hui, à cette heure avancée de la journée, il y a exception à la règle. C'est chez le pâtissier que Marie Bigoudie et Jacques Lamèche commencent leur conversation.

« Bonjour Marie, un petit café-croissant avant de prendre le tram pour le Kirchberg ? Café et pain font défaut dans ta cuisine ? » Lorsqu'il remarque un attaché-case et un sac à dos bien remplis, il continue « Et la moitié de ton bureau t'accompagne ! »

« Tu as presque tout compris, mais ma destination n'est pas le Kirchberg - je viens du bureau où j'ai pris des documents - mais Bruxelles. Mieux vaut attendre mes collègues ici avec un petit-déjeuner avant d'entamer le

trajet-conférence de trois heures qui nous sert de préparation pour l'entretien que nous aurons avec les représentants de la maison-mère. »

« Ah, vous êtes convoqués pour présenter les bilans et les comptes. J'espère qu'il n'y a pas de point noir à communiquer. D'autre part, voyant la quantité de documents à transporter, la digitalisation n'a pas encore fait son entrée chez vous à la banque. »

Marie Bigoudie pose son café sur la table. « Pour ce qui est de la digitalisation, nous sommes sur la bonne voie. Mais du fait que nous courrons après des informaticiens comme après tous les autres salariés ayant un profil technico-financier. Difficile à trouver les bons profils. Nous sentons le manque de personnel à tous les niveaux dans la banque. »

« Un des messages à votre direction générale à Bruxelles ? »

« Entre autres ! Mais comme toute bonne mère, elle veut savoir comment se portent

ses enfants. S'ils sont malades, elle envoie le médecin et les médicaments appelés les pilules amères à avaler comme des restructurations. Au cas contraire, si les enfants se portent bien, elle les encourage à se porter encore mieux – pour leur propre bien et surtout pour le bien de la famille – la mère en premier lieu ! »

« Et comment se porte la fille luxembourgeoise ? Est-elle en bonne santé ? »

« Elle est rayonnante, sa santé est excellente !! Pendant les années Covid, elle toussait un peu, mais comme les autorités ont dit, les banques n'étaient pas un problème mais elles ont fait partie de la solution. Depuis le début de l'année, les revenus ne font qu'augmenter et les objectifs financiers de l'année ont déjà été atteints au courant du 3e trimestre. Cela fait un bon bout de temps que la finance ne se portait pas aussi bien ! Mais comme toujours, lorsque le soleil brille, il y a des nuages qui se montrent à l'horizon. »

« Alors vous attendez la pluie, voire des orages qui s'annoncent. J'espère que vous avez travaillé à rendre étanche vos affaires. »

« Oui, bien entendu. Au niveau des finances, les bases sont bonnes et saines. Des opportunités commerciales se dégagent. Le rythme des affaires est soutenu. Mais le problème se situe plutôt au niveau de la main d'œuvre. Premièrement il y a un manque de personnes qualifiées et les banques peinent à recruter. Deuxièmement, plus grave, le volet des collaborateurs existants : il y en a qui tournent le dos au secteur financier et ils se reconvertissent dans autre chose que la finance et ceux qui restent, sont souvent démotivés et fatigués. S'il n'y a pas de programme de rescousse, on aura des problèmes. »

« Je crois entendre dans ta voix que le salarié revient au centre des préoccupations et que ce ne sont plus seulement l'économie, les marchés, les régulations qui font souffrir notre belle place financière ? »

« Oui, je peux adhérer à cette thèse. Je crois que les banques luxembourgeoises savent bien gérer la partie économique et financière. C'est quelque chose qu'elles ont su faire pendant des décennies en traversant les hauts et les bas qui se sont présentés. Le grand défi sera d'assurer la continuité et le développement des affaires si le personnel adéquat manque ou peine à suivre. Sans personnel motivé et bien formé, une banque, une assurance ou une société

financière sont voués à couler comme le Titanic. Nous sommes bel et bien en train de passer à travers un champ d'icebergs. »

« Je partage ton analyse car de mon côté je vois également que la machine ne tourne plus aussi bien qu'elle le faisait à l'époque. Le business est présent, mais nous ratons de plus en plus d'opportunités du fait que nous avons des problèmes de ressources. »

« Et bien, le fait d'abuser de son personnel en les faisant marcher des extra miles au jour le jour, en évitant depuis des années les conventions collectives, en reconnaissant financièrement qu'une élite sous le prétexte que ceux qui n'ont pas reçu de récompense s'efforceront davantage pour percevoir plus l'année suivante, en trichant sur le temps de travail – tout cela n'aide pas à maintenir une stabilité au niveau du personnel. Il faut des mesures pour contrecarrer ce phénomène négatif ! »

« Ma chère Marie, tu deviens de plus en plus révolutionnaire. J'espère que tes patrons ne t'entendent pas ! »

« Révolutionnaire, moi ? Plutôt réaliste. Je vois ce qui se passe tous les jours. Et je ne suis pas la seule, il y a des dirigeants qui font des constats similaires que moi. Beaucoup ne croient plus les belles théories de la méritocratie, le leitmotiv de la caste dirigeante des banques. Je crois qu'il est temps de revenir aux vertus d'antan basées sur la collégialité et le travail d'équipe couplé à une bonne rémunération ! Au fait, en ce qui concerne ta remarque sur la digitalisation, on parle beaucoup de l'IA un peu partout en Europe et également dans notre secteur. C'est certainement un sujet et aussi une inquiétude. Il faut suivre de près car cela pourra être un atout mais également un fléau. Pour le moment je suis plutôt un adepte de l'ia – intelligence au travail et attractivité du travail. Ce mix est peut-être moins explosif mais beaucoup plus durable ! »

« Marie, tu as bien résumé ce que moi et mes collègues pensent également. Mais je crois qu'il faut que tu prennes tes documents et que tu te diriges vers les quais. Le train pour Bruxelles part du quai 1, à droite en sortant d'ici. Bon voyage et bonne réunion. »

« Merci Jacques, au plaisir de s'entretenir prochainement sur les sujets qui nous préoccupent tous ! »

POURQUOI LA SOPHROLOGIE DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?



Parce que vous le méritez.

Offre spéciale pour les membres de l'OGBL Secteur Financier : 50 séances individuelles d'initiation à la sophrologie avec une professionnelle certifiée.

Le secteur financier peut être exigeant, mettant à l'épreuve votre équilibre mental. C'est pourquoi nous vous offrons ces séances pour réduire le stress, améliorer le sommeil, renforcer la confiance en vous, gérer vos émotions et augmenter votre concentration.

Notre sophrologue se déplace sur votre lieu de travail pour vous enseigner des techniques simples et efficaces à intégrer dans votre vie quotidienne.

Contactez-nous pour réserver votre séance. Prenez soin de vous, votre bien-être mental est essentiel. Nous sommes là pour vous accompagner vers une meilleure qualité de vie !

Contactez nous

+352 26 49 69
secfin@ogbl.lu



5

Après les élections législatives nationales, les élections sociales

ÉLECTIONS SOCIALES : FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX !

Cher(e)s collègues,

Le 12 mars 2024, nous aurons l'opportunité de participer aux élections sociales, un moment crucial pour notre engagement et nos droits en tant que salarié(e)s. Ces élections déterminent les membres de la délégation du personnel dans notre entreprise et les membres de la Chambre des Salariés au niveau national.

Élections à la Chambre des Salariés (CSL) - Niveau national : Ces élections se déroulent par correspondance. Chacun d'entre nous recevra une enveloppe à son domicile, nous permettant de voter.

Élections en entreprises - Niveau interne : Pour la désignation des délégué(e)s du personnel, le vote se fera directement dans nos entreprises. Vous avez également la possibilité de voter par correspondance si vous le demandez à votre employeur, en contactant le ministère du travail.

Tous les salarié(e)s, syndiqués ou non, ont le droit de voter.

Nous encourageons chacun d'entre vous à exercer ce droit et à participer aux deux élections. Votre voix compte !

Le rôle des syndicats : Les syndicats jouent un rôle crucial dans la défense de nos intérêts, que ce soit au niveau national ou dans nos entreprises. Ensemble, nous avons plus de pouvoir pour négocier et obtenir des améliorations pour tous. Un syndicat se bat quotidiennement pour protéger nos droits et nos acquis, tant au niveau individuel que collectif. Il négocie des améliorations au sein de la convention collective de travail.

NOS CONSEILS

Afin de garantir une participation optimale aux élections en entreprise, demandez dès maintenant :

1. Le vote par correspondance dans l'entreprise

Le vote par correspondance permet aux salariés absents le jour du scrutin de voter pour des raisons aussi bien inhérentes à l'organisation du travail dans l'entreprise (voyages d'affaires, télétravail...) qu'extérieures (maladie, congé...)

Le vote par correspondance doit être demandé par le chef d'entreprise au Ministre du Travail au plus tard un mois avant la date des élections. Le Ministre du Travail

rendra sa décision sous forme d'arrêté dans lequel il précisera les conditions et modalités du vote par correspondance.

Base légale : article L.413-1 (5) du Code du travail

Mettez-vous dès maintenant d'accord avec votre employeur pour le vote par correspondance pour garantir à ce que les collègues physiquement absents ou en télétravail utilisent leur droit de vote en entreprise et participent activement à la désignation de leurs représentants du personnel.

2. L'entité ou les entités concernant le vote dans votre entreprise

Informez-vous sur l'entité spécifique où auront lieu les élections sociales de votre entreprise. Maintes sont les entreprises financières qui sont constituées en une multitude d'entités juridiques purement technique, sans pour autant être des entreprises à part entière et en dessous du seuil requis pour élire une délégation du personnel.

A quelle entité vous allez voter ? Et à quelle entité vous allez DEVOIR voter ?

Déjà lors des élections sociales de 2019, il était d'obligation de constituer une délégation du personnel couvrant un ensemble d'entités techniques au sein d'une même entreprise afin de ne pas priver les salariés d'un droit de représentation.

Il est vivement recommandé de vous informer dès aujourd'hui sur l'entité spécifique où auront lieu les élections sociales de votre entreprise.

N'hésitez pas à vous renseigner et à vérifier avec précision les détails de l'organisation des élections sociales dans votre entreprise (vote par correspondance, lieu (x) , heures d'ouverture, etc.).

Votre implication active dans ces élections sociales contribuera à une représentation plus fidèle de vos intérêts et à une meilleure prise en compte de vos besoins au sein de votre environnement professionnel.

S'il le faut, mettez ces demandes/questions dans l'ordre du jour pour une prochaine réunion direction / délégation qui devrait être prévue avant fin décembre.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter l'OGBL Secteur Financier par téléphone au 26 49 69 0 ou par mail à l'adresse secfin@ogbl.lu.

■
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

Finance lunch



Vous travaillez dans une entreprise du secteur financier? Vous cherchez des informations et conseils que vos délégués ne vous fournissent pas?

Ne cherchez plus!

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.

Profitez de discussions animées avec des experts, dans une ambiance joviale, tout en savourant un repas offert. 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.

Tous les mercredis

**Basserie de la Chambre des salariés | 2-4, rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg**

Pour participer:

il vous suffit de nous prévenir par mail à secfin@ogbl.lu, au plus tard le mardi précédent.

meet finance



AFTERWORK

OGB·L
Secteur Financier

AFTERWORK

OGB·L
Secteur Financier

BusinessRun

OGB·L
Secteur Financier

AFTERWORK

OGB·L
Secteur Financier



Brigitte Strüb

Un véritable UNICUM, au sens syndical du terme. Une femme particulièrement forte, qui a considérablement marqué le secteur financier de l'OGBL, prend sa retraite, du moins chez l'employeur de LALUX.

Brigitte est membre de l'OGBL depuis le 1^{er} avril 1986 et elle a fait une belle carrière et surtout son empreinte au sein du syndicat : que ce soit dans le département femme de l'OGBL, dans la délégation du personnel de LALUX, dans la direction syndicale, dans le comité national de l'OGBL, au sein du Congrès, elle était une militante pour les salariés des assurances tant au niveau de l'entreprise, au niveau du secteur et au niveau national.

Brigitte ta manière d'être est unique : pétillante, tonique, toujours dans le sens de la cause, et surtout pleine d'humour. Tu nous manques déjà.

Une grande dame qui a considérablement marqué le secteur de l'assurance au Luxembourg. Merci Brigitte. Sacrée Brigitte.



6

PRESTATIONS DE TRAVAIL EN DEHORS DU TERRITOIRE LUXEMBOURGEOIS

Harmonisation des seuils de tolérance entre l'Allemagne, la Belgique et la France C'est une bonne nouvelle qui est tombée juste avant l'été : l'Allemagne, la Belgique et la France vont enfin appliquer le même seuil de tolérance pour les prestations de travail des frontaliers en dehors du territoire luxembourgeois (notamment pour le télétravail).

Le Luxembourg et l'Allemagne ont en effet signé en juillet un nouvel accord fiscal, prévoyant d'augmenter de 19 à 34 jours le seuil de tolérance pour les prestations de travail des frontaliers allemands en dehors du Luxembourg à partir du 1er janvier 2024. Ce seuil de 34 jours était déjà appliqué par la Belgique et la France. Les trois pays sont donc désormais alignés sur ce point. A noter également que le nouvel accord fiscal entre le Luxembourg et l'Allemagne – comme celui avec la France d'ailleurs – prévoit par ailleurs d'introduire le même seuil de tolérance pour les fonctionnaires, les employés ainsi que les salariés de l'État, des communes et des institutions publiques, qui sont actuellement encore imposés dès le premier jour en Allemagne. Ces annonces, qu'il faut évidemment saluer, vont dans le sens de deux revendications portées par l'OGBL depuis plusieurs années déjà: L'harmonisation des seuils de tolérance fiscale entre les trois pays voisins. Déjà avant la pandémie de Covid, l'OGBL demandait que les seuils de tolérance au niveau fiscal soient augmentés et harmonisés. A cet égard, l'OGBL avait demandé un alignement des seuils en matière fiscale sur le seuil en matière de sécurité Prestations de travail en dehors du territoire luxembourgeois sociale qui, depuis le 1er juillet 2023, est désormais de 49,9% pour le télétravail, conformément à l'accord-cadre européen sur le télétravail transfrontalier signé par le Luxembourg et ses trois pays voisins.



L'objectif d'un seuil unique au niveau fiscal et de la sécurité sociale n'est donc pas encore atteint, mais l'augmentation à 34 jours est certainement une amélioration pour tous les travailleurs concernés. De plus, le fait que le seuil soit de 34 jours pour les travailleurs frontaliers des trois pays voisins à partir de 2024 met fin aux inégalités de traitement dans les entreprises.

L'OGBL salue le fait que ces efforts aient enfin payés et permis de trouver une solution à ce problème, du moins pour l'Allemagne qui, après la France, prévoit désormais également le même seuil pour les salariés du secteur public

FORMATIONS ELECTIONS SOCIALES 2024

JEUDI
09.11.23

9H-17H
@ CSL BONNEVOIE

VENDREDI
10.11.23

9H-13H
@ CEFOS REMICH

MERCREDI
15.11.23

9H-17H
@ CSL BONNEVOIE

MARDI
21.11.23

13H-17H
@ CSL BONNEVOIE

JEUDI
23.11.23

13H-17H
@ CEFOS REMICH

MERCREDI
29.11.23

9H-17H
@ CEFOS REMICH

JEUDI
07.12.23

9H-17H
@ 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