

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.

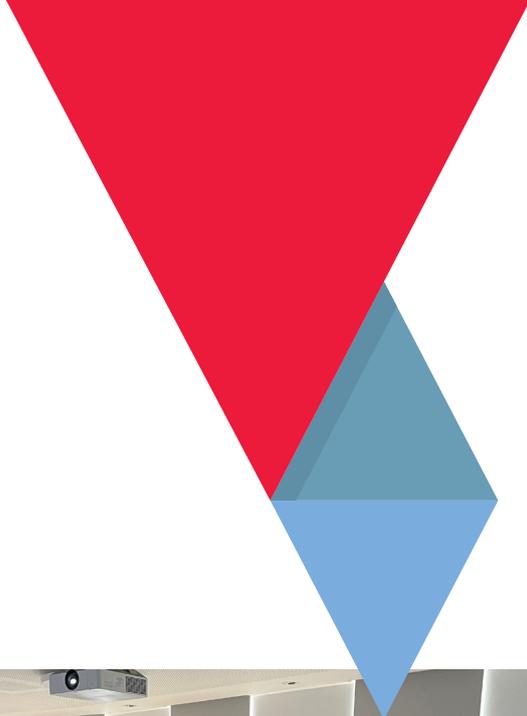
Le secteur financier en tant qu'acteur du changement social

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*