

OCB♦L Secteur Financier

NEWSLETTER

AVRIL 2025 N°11



Agir et transformer ensemble : Le temps du changement

L'obéissance seule ne nous fera pas avancer !

Dans un monde dominé par une minorité privilégiée, il est urgent de remettre en question les mécanismes qui régissent notre vie professionnelle. Le Luxembourg, vitrine de la finance en Europe, affiche une image de prospérité et de stabilité. Pourtant, pour bon nombre de salariés du secteur financier, cette prospérité se révèle n'être qu'une cage dorée, entre illusion de sécurité et pression constante.

Une richesse confisquée par une minorité

Les rapports de force au sein des grandes entreprises restent fondamentalement inéquitables. Les salariés génèrent la valeur ajoutée et la richesse de ces entreprises, mais les profits sont principalement captés par les actionnaires et les hauts dirigeants. Cette inégalité est flagrante au Luxembourg : d'un côté, des bonus exorbitants pour une minorité de cadres dirigeants ; de l'autre, des salaires qui stagnent et une charge de travail en constante augmentation pour la majorité des salariés.

Face à ce constat, la dénonciation seule ne suffit plus. Il faut agir et revendiquer activement un partage plus équitable des richesses.

Refusons d'être de simples rouages du système !

Nous ne pouvons plus accepter d'être de simples exécutants au service d'un système qui profite avant tout aux plus puissants. Nous sommes bien plus qu'une main-d'œuvre interchangeable : nous sommes le véritable moteur de l'économie. Ensemble, organisés et solidaires, nous avons la force d'impulser un changement profond.

La justice sociale et économique ne peuvent reposer uniquement sur les efforts des travailleurs, pendant que le fossé entre les salaires des dirigeants et le pouvoir d'achat des salariés ne cesse de se creuser. Cette situation est inacceptable.

Unissons-nous pour renverser la tendance !

Le temps de l'attente est révolu. Nous devons nous lever et contester un ordre établi qui ne sert que les intérêts d'une minorité. Seule une mobilisation collective nous permettra d'exiger :

- Des salaires équitables et une meilleure reconnaissance de notre travail.
- Des conditions de travail décentes et respectueuses de notre équilibre personnel.
- Une répartition juste des richesses que nous contribuons à créer.
- Le maintien de l'emploi et le renforcement de nos acquis sociaux.

Qu'il s'agisse de notre système de pension, des tentatives de flexibilisation des horaires uniquement au profit des employeurs, de la remise en question du télétravail ou de la suppression d'acquis salariaux, nous devons faire entendre notre voix.

Le changement commence avec nous !

L'OGBL Finances appelle tous les salariés du secteur financier à se mobiliser pour un avenir fondé sur la solidarité, l'équité et un progrès économique durable. Ensemble, nous pouvons transformer notre réalité professionnelle. Ne laissons plus le changement attendre !

Bonne lecture.



Francis Capitani,
Président

Secteur Financier de l'OGFL

Il est temps d'imposer le respect des règles !

Les entreprises du secteur financier installées au Luxembourg ont longtemps profité d'un cadre juridique et fiscal avantageux. Pourtant, au lieu de jouer le jeu de l'équité et du respect des droits des salariés, elles multiplient les contournements des règles du Code du travail. Licenciements déguisés, accords d'entreprise à leur seul bénéfice, suppressions d'acquis salariaux... Une logique du profit à tout prix s'est installée, au détriment de celles et ceux qui créent réellement la richesse : les salariés.

Loi et réglementation : pas une option, mais une obligation

Le Luxembourg ne peut plus être une zone franche juridique où les grandes entreprises financières imposent leurs propres lois. Pourtant, la réalité est tout autre : Company Agreements détournant les conventions collectives, restructurations éclatées en vagues successives pour éviter les obligations légales, manipulation des statuts pour exclure des salariés des protections essentielles... Ce contournement systématique du Code du travail est devenu une stratégie assumée.

Mais la loi n'est pas négociable. Le dialogue social, la co-décision, l'information et la consultation des représentants du personnel ne sont pas des formalités vides de sens, ce sont des obligations légales. L'article L. 414-3 du Code du travail exige un avis écrit de la délégation du personnel en cas de restructuration, mais combien d'entreprises s'en affranchissent en procédant en catimini ? L'article L. 426-1 impose une consultation approfondie avant toute modification majeure des conditions de travail, mais combien de décisions sont prises sans la moindre concertation ?

Loin de la transparence requise, certaines directions préfèrent multiplier les accords internes pour contourner les acquis sociaux. Les conventions collectives deviennent des

coquilles vides, vidées de leur substance par des accords taillés sur mesure pour les employeurs. Les salariés sont isolés, les collectifs affaiblis, et les garanties rognées sous prétexte d'une flexibilité imposée par la « réalité économique ».

Et que dire de l'instrumentalisation du statut de cadre supérieur ? Initialement réservé aux dirigeants disposant d'un véritable pouvoir de décision, il est aujourd'hui utilisé comme un passe-droit pour priver des milliers de salariés du paiement des heures supplémentaires, de la protection en cas de licenciement ou encore du respect des durées maximales de travail.

Le Luxembourg ne peut pas être un simple laboratoire d'optimisation sociale et fiscale pour des entreprises qui, tout en profitant des infrastructures et de la stabilité du pays, refusent d'en respecter les règles. Le droit du travail n'est pas une variable d'ajustement, c'est un fondement du contrat social.

Reprendre ce qui nous revient

Ce que l'employeur ne donne plus, il faudra aller le chercher. Il n'est plus question d'attendre des miettes pendant que les actionnaires se gavent. L'heure est venue d'exiger un partage équitable des richesses créées. Pour cela, une seule voie : l'organisation collective et la mobilisation.

Les entreprises qui prospèrent au Luxembourg ne peuvent plus ignorer les règles qui les entourent. Derrière chaque restructuration mal encadrée, chaque accord d'entreprise biaisé, c'est une remise en cause silencieuse du modèle social luxembourgeois qui se joue.

Fermer les yeux aujourd'hui, c'est accepter que ces pratiques deviennent la norme demain. Comprendre cette réalité, c'est refuser qu'elle s'impose sans débat.



Sylvie Reuter
Secrétaire centrale



Angélique Lazzara
Secrétaire centrale



Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe



Melany Da Costa
Secrétaire administrative

UN FRONT SYNDICAL INÉDIT POUR DÉFENDRE LE MODÈLE SOCIAL LUXEMBOURGEOIS

Remise en cause frontale des fondements sur lesquels repose la négociation des conventions collectives, projet d'extension de la durée de travail maximale autorisée le dimanche, annonce de libéralisation quasi-totale des heures d'ouverture dans le commerce, menace générale de flexibilisation du temps de travail, tentatives systématiques de contourner les syndicats, sans oublier l'orientation inquiétante donnée par la ministre de la Sécurité sociale au débat sur l'avenir de notre système de pensions publique : les attaques pro-patronales du gouvernement sur les acquis et droits sociaux des salariés et pensionnés se sont multipliées au cours des derniers mois.

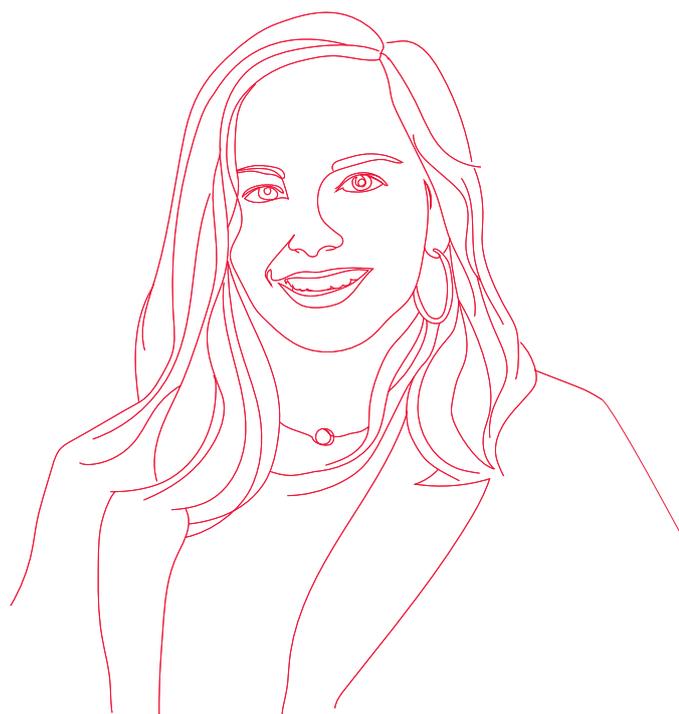
«Nous subissons actuellement des attaques de la part de la politique et du patronat comme nous n'en avons plus connues depuis des décennies. Nous sommes véritablement à la croisée des chemins du mouvement syndical au Luxembourg», expliquait le 28 janvier, la présidente de l'OGBL, Nora Back, à l'occasion d'une conférence de presse commune avec le LCGB. «Nous devons nous défendre. Nous devons peut-être aussi nous défendre différemment que par le passé. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de donner à l'alliance syndicale entre l'OGBL et le LCGB une nouvelle dimension», a ainsi annoncé la présidente de l'OGBL aux côtés du président du LCGB.

Face à la remise en cause massive des acquis et droits sociaux par le gouvernement, les deux syndicats nationalement représentatifs ont décidé de faire franchir un seuil qualitatif à leur collaboration, en unissant désormais leurs forces dans le cadre d'un front syndical tout à fait inédit. Le front syndical OGBL-LCGB s'est ainsi déjà donné une identité visuelle, dispose d'un site dédié et a également déjà prévu toute une série d'actions au cours des prochains mois.

La relation et la confiance des syndicats envers le gouvernement ont été mises à rude épreuve

Le 14 janvier, à l'issue d'une entrevue avec les deux syndicats, le Premier ministre, Luc Frieden, avait pourtant tenté de calmer le jeu après des mois de provocations à répétition de la part de certains membres de l'exécutif, en annonçant notamment la tenue «dans les prochaines semaines ou mois» d'une grande table ronde sociale à caractère tripartite (gouvernement, syndicats et patronat) censée porter sur les dossiers actuellement litigieux.

Si le front syndical salue l'initiative du Premier ministre visant à renouer avec le dialogue social, il reste pour l'instant néanmoins très prudent. Il faut dire que les derniers mois ont mis à rude épreuve la relation et la confiance des syndicats envers le gouvernement. Désormais, l'OGBL et le LCGB attendent des actes concrets de la part de l'exécutif. Et en attendant, leur opposition va continuer à prendre de l'ampleur et la mobilisation sur le terrain se poursuivre.





Il faut dire également que les déclarations dans la presse du Premier ministre restent très ambiguës quant à ses véritables intentions notamment dans le dossier des conventions collectives. Quant au ministre du Travail, après avoir tenté l'année dernière de dénigrer et contourner les syndicats, celui-ci n'a pour l'heure toujours pas présenté de nouveau plan d'action national pour promouvoir la négociation collective, ni pris position sur les propositions des syndicats. Son projet de loi visant à étendre le travail dominical ainsi que celui devant transposer la directive relative aux salaires minimaux adéquats dans l'UE sont par ailleurs encore à l'ordre du jour de la Chambre des députés. La même chose vaut d'ailleurs également pour le projet de loi inacceptable du ministre de l'Économie visant à libéraliser totalement les heures d'ouvertures dans le commerce. Et les syndicats craignent également les propositions imminentes de la ministre de la Sécurité sociale en ce qui concerne l'avenir de notre système de pensions.

«Nous irons à cette table ronde sociale. Nous sommes demandeurs d'un tel dialogue social», fait savoir la présidente de l'OGBL, mais pour le front syndical, cette table ronde doit donner lieu à une véritable négociation entre partenaires sociaux. Les syndicats n'accepteront pas qu'elle se transforme en une séance de bavardage à l'issue de laquelle le gouvernement déciderait de façon unilatérale des mesures à

prendre. Le front syndical lance également un appel au gouvernement pour qu'il organise au plus vite cette table ronde. Pour l'heure, aucune date n'a encore été communiquée. L'OGBL et le LCGB demandent aussi à ce que le processus législatif portant sur les différents dossiers qui doivent faire l'objet de cette table ronde soit gelé et qu'aucune nouvelle réunion au sein du Comité Permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ) ne soit organisée d'ici la clôture des négociations entre le gouvernement, les syndicats et le patronat.

En attendant, le front syndical a déjà annoncé l'organisation d'une grande manifestation nationale le 28 juin prochain. «C'est dans exactement cinq mois. Cinq mois pour que le gouvernement revoie ses positions. Cinq mois pour négocier sérieusement. Cinq mois pour trouver des solutions et arriver à des résultats. Cinq mois pour que le gouvernement revienne à la raison. D'ici là et à partir d'aujourd'hui débutent des actions syndicales», a conclu la présidente de l'OGBL.

L'enregistrement vidéo de la conférence de presse est disponible sur la chaîne YouTube de l'OGBL ainsi que sur la nouvelle chaîne du front syndical OGBL-LCGB.

Nora Back, présidente de l'OGBL

Les députés ont voté le 21 janvier dernier à l'unanimité une motion demandant au gouvernement de «continuer à reconnaître le rôle exclusif des syndicats justifiant de représentativité nationale générale ou de la représentativité sectorielle dans la négociation et la signature de conventions collectives de travail.» Ce rôle était remis en question par le ministre du Travail depuis octobre dernier. A noter que les députés de la majorité CSV-DP avaient rejeté une motion en tous points identique il y a encore quelques mois auparavant. Le combat a payé. Mais la bataille continue...

salaires - conditions de travail -
pouvoir d'achat - temps de travail

Manifestation

internationale

28.06.25

du dimanche - pensions
- système de santé - logement -

droits et libertés **Lux-Ville | 11h**

Contre cette politique gouvernementale!

Pour la solidarité, la démocratie et la justice sociale!

frontsyndical.lu



 **OGB-L**  **LCGB**

1

8 MARS 2025 : ON MARCHE ENCORE POUR L'ÉGALITÉ



À Luxembourg, en 2025, a-t-on encore besoin de lutter pour les droits des femmes ?

Oui, on a toujours besoin de lutter car au-delà de l'égalité de droit pour laquelle il y a encore à faire, il y a l'égalité **réelle**. La deuxième est fort éloignée de la première dans la réalité. Les inégalités sont persistantes au niveau des salaires, du temps de travail, de la répartition des tâches domestiques (ce qu'on appelle le travail gratuit, le travail du care), des retraites... C'est particulièrement visible dans les familles monoparentales qui sont majoritairement portées par des mères.

Au travail, que devrait-on encore améliorer ?

Au niveau des entreprises, il faudrait aller au-delà des déclarations de bonnes intentions. Il ne suffit plus de dire nous voulons l'égalité ou le sexisme c'est mal, il faut mettre en place des programmes réellement ambitieux et chiffrés.

Aujourd'hui nous savons que les inégalités proviennent du système patriarcal dans lequel nous vivons. Agir vers l'égalité doit dès lors être un cheminement conscient, un effort de tous les jours.

Donc en premier lieu on a besoin **d'objectifs chiffrés** : le recrutement doit s'assurer qu'on ait autant de candidates que de candidats.

En parallèle, on doit travailler sur la culture d'entreprise. Au niveau des promotions et des augmentations, mais aussi de la formation et des perspectives de carrière, l'entreprise doit **travailler sur ses biais afin de réduire les inégalités** de traitement bien ancrées dans nos pensées. Pour détruire ces schémas vieux comme le monde qui considèrent une femme à priori moins compétente qu'un homme, il faut d'abord en prendre conscience.

Il faut donc proposer à l'ensemble des salariées de travailler sur les biais inconscients **en commençant par le top management**. Si on veut réussir une transition vers une entreprise plus égalitaire et se débarrasser du sexisme, il faut **sensibiliser tous les managers** et toutes les collaboratrices et les collaborateurs en mettant en place des formations obligatoires sur le sexisme en entreprise. Pourquoi le faire ? Me direz-vous. Pourquoi changer une équipe qui gagne ? Il y a deux approches. D'abord pour faire vivre le principe d'Égalité. Il n'y a aucune raison valable pour qu'une femme ait moins de possibilités, de plaisir et de confort dans sa vie qu'un homme. Et puis parce que l'équipe sans égalité n'est pas une équipe qui gagne. Une société excluante où règne la domination du plus fort n'est pas une société performante. Il suffit de regarder autour de nous. La loi du plus fort mène à la destruction. Tout le monde a à gagner à une société plus égalitaire, même les hommes.

• Lire « *Le coût de la virilité* », Lucile Peytavin.¹



Il y a un **e déléguée à l'égalité** dans les entreprises, son champ d'action devrait être renforcé : budget, pouvoir de co-décision sur les questions d'égalité, formations harcèlement, santé mentale. En faire un partenaire privilégié des salariées, de la délégation et de la direction.

Mais tout le travail vers l'égalité n'est pas à faire au niveau de l'entreprise.

Que voulez-vous dire ?

La répartition inégale du travail domestique, dit du 'care', gratuit et chronophage, reste largement en défaveur des femmes et ce même dans les familles les plus progressistes. L'égalité se travaille aussi au sein des couples. Pour les femmes, c'est un réel défi d'articuler vie professionnelle et vie familiale... Reste-t-il alors encore du temps pour les loisirs ? Et quelle place pour l'engagement ? Si nous voulons plus de femmes dans les syndicats, elles doivent avoir le temps de s'engager.

J'appelle donc tous mes camarades syndicalistes et plus généralement tous mes collègues à faire leur part à la maison en réfléchissant à ce détournement de slogan : ce n'est plus « travailleurs de tous les pays, unissez-vous », mais « travailleurs de tous les pays, qui lave vos chaussettes ? ». Prenez conscience du travail invisible des femmes pour éclairer votre travail de délégué. Pour insuffler une bonne politique de l'Égalité au travail il faut avoir une bonne vue des déséquilibres dans la société. Il devient alors plus évident, quand on veut faire des événements inclusifs, qu'il vaut mieux éviter d'organiser des réunions ou des afterworks systématiquement en fin de journée.

Et au niveau national ?

Il y a du travail à plusieurs niveaux qui pourrait s'articuler autour de trois axes : la parentalité / le temps partiel / la pension.

Qu'une femme choisisse la parentalité ou non, il relève des politiques de santé publique de soutenir la santé des femmes en créant par exemple des congés spéciaux relatifs aux

menstruations douloureuses ou aux fausses couches et en prévoyant un accès libre à l'IVG.

Pour une parentalité mieux partagée, la durée du congé de naissance pour le 2^{ème} parent devrait être allongée pour atteindre 3 mois. Ainsi les deux parents partent sur un pied d'égalité dès le départ.

Le temps partiel n'est pas toujours choisi. Une attention particulière doit être portée sur les raisons qui poussent encore de nombreuses femmes à travailler à temps partiel. **Le temps partiel subi** découle des décalages de salaire entre les femmes et les hommes, de la sous-évaluation des métiers considérés comme féminins (infirmière, aide-soignante, femme de ménage...), mais aussi de la pression familiale et sociétale sur la maternité.

Or en réduisant leur temps de travail, les femmes s'appauvrissent davantage. Le droit civil (mariage, divorce) et fiscal (imposition collective) n'est pas à la hauteur, il creuse encore les écarts. Une des revendications du département Equality de l'OGBL pour y remédier est **l'imposition individuelle**.

• Voir le dossier 'Le coût d'être mère'.²

In fine, on se retrouve avec des écarts de pension de 36% entre les hommes et les femmes. De plus, un nombre croissant de femmes sont en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans ce pays riche qu'est le Luxembourg. Une hausse de la pension minimum (80% des bénéficiaires d'une pension minimum sont des femmes) est nécessaire.³

La plateforme JIF⁴ et le département Equality de l'OGBL⁵ ont élaboré des revendications à l'occasion du 8 mars.

1 <https://www.tetuconnect.com/etre-le-plus-rentable-le-plus-puissant-le-plus-performant-cela-a-un-cout-lucile-peytavin-historienne/>

2 <https://fondationdesfemmes.org/actualites/le-cout-detre-mere/>

3 <https://www.improof.lu/en/articles/inegalites-de-genre-pensions/>

4 <https://fraestreik.lu/jif-2/>

5 <https://www.ogbl.lu/en/departements/departement-des-femmes/>



Anne DB,
Déléguée à l'égalité
à la Banque de Luxembourg

2

CONSEIL AUX DELEGUES DU PERSONNEL

TÉMOIGNAGE D'UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL FACE À UNE RESTRUCTURATION

L'Appui Indispensable de l'OGBL

J'ai vécu, à plusieurs reprises les années passées, l'une des situations les plus difficiles pour un délégué du personnel : des restructurations impliquant des suppressions de postes. Face à cette annonce brutale, l'inquiétude des salariés était palpable. C'est dans ces moments que notre rôle prend tout son sens et que le soutien de l'OGBL s'avère essentiel.

Exiger clarté et garanties dès l'annonce

Dès que nous avons eu vent du projet, nous avons exigé de la direction une communication transparente sur :

- Les raisons économiques, techniques ou organisationnelles justifiant ces mesures.
- Les conséquences concrètes pour les salariés.
- Les solutions pour limiter les suppressions de postes.

Mais la direction restait vague, prétextant des mesures anticipatives sans plan défini. L'expertise de l'OGBL nous a permis d'anticiper les réponses et de pointer les zones d'ombre de leur discours.

Faire respecter le droit à l'information et à la consultation

Conformément au Code du travail, la direction devait consulter la délégation avant toute décision. Avec l'appui de l'OGBL, nous avons insisté pour que cette consultation ne soit pas une simple formalité. Nous avons obtenu un calendrier précis et contraint la direction à fournir

toutes les données nécessaires à une évaluation complète du projet.

Au départ, nous pensions pouvoir limiter les dégâts. La délégation du personnel avait même accepté la diminution des avantages du dossier sociale (primes de naissances, jubilaires des anciens, remboursements frais médicaux, etc...) afin de réduire le nombre de salariés à licencier, mais ce ne fut pas suffisant. Le mot que tout le monde craignait à la fin fut prononcé : PLAN SOCIAL.

Si certains salariés attendaient un départ, d'autres se retrouvaient involontairement en danger. Nous avons alors mobilisé toute notre énergie pour défendre l'ensemble du personnel, y compris ceux restant après la tempête.

L'OGBL a été d'une aide précieuse à chaque étape, nous permettant d'anticiper les manœuvres de la direction et de garantir une négociation équilibrée.

Un plan social obtenu par la mobilisation

L'OGBL nous a aidés à exiger l'ouverture de négociations pour un plan social en :

- Vérifiant que toutes les alternatives étaient étudiées (reclassement, réduction du temps de travail, formation).
- Défendant des indemnités et mesures d'accompagnement conformes aux meilleures pratiques du secteur.
- Mobilisant les salariés pour faire pression et obtenir des avancées significatives.

Sans cette mobilisation, nous n'aurions pas obtenu un plan social aussi protecteur.



Définir des critères de licenciement justes

La définition des critères de licenciement était un moment clé. Grâce à l'OGBL, nous avons imposé des critères :

- Objectifs (ancienneté, compétences, qualification).
- Transparents et non discriminatoires.
- Protégeant au mieux les salariés les plus vulnérables. (employés porteur de Handicap, famille monoparental, si les deux conjoints travaillaient dans la même banque se limiter à licencier un seul et pas les deux ensembles)

Nous avons réussi à

- proposer des plans d'accompagnements de fin de carrière (pré-retraite ajustement, utilisation des indemnités légal et extralégale pour augmenter le temps de préavis afin de rester sur le payroll jusqu'à obtention de la retraite légale)
- donner la possibilité de faire des transferts entre les salariés qui acceptaient de partir et ceux qui voulaient rester.
- donner un plan de formation pour aider les collaborateurs à retrouver du travail

Face aux tentatives de la direction de minimiser notre rôle, nous avons fait respecter nos prérogatives avec l'aide des conseils juridiques et stratégiques de l'OGBL.

Un soutien constant jusqu'au bout

Tout au long du processus, nous avons pu compter sur l'OGBL pour :

- Contester les irrégularités et éviter les décisions abusives.
- Organiser la riposte syndicale en cas de blocage des négociations.
- Accompagner individuellement les salariés touchés.

Cette solidarité a permis de limiter l'impact de la restructuration et d'obtenir des garanties solides.

Conclusion : Ne jamais affronter seul une restructuration

Cette expérience m'a appris une leçon essentielle : aucun délégué ne devrait affronter seul une restructuration. La force du collectif et l'appui d'un syndicat comme l'OGBL sont déterminants pour défendre efficacement les droits des salariés.

Aujourd'hui, je peux affirmer que sans l'OGBL, la situation aurait été bien plus difficile à gérer. Mon conseil à tous les délégués ? Ne jamais attendre pour solliciter leur soutien, car ensemble, nous sommes plus forts.



Calogero Galletta
CACEIS IS



L'entretien annuel : un levier pour le développement et la formation, pas un outil de stigmatisation !

Dans le secteur financier, l'entretien annuel d'évaluation joue un rôle central dans la relation entre salarié et employeur. Nombre d'entre vous l'ont déjà vécu ou s'y prépareront prochainement.

Il est essentiel de rappeler que cet entretien doit rester fidèle à son objectif principal : faire le point sur le plan individuel de formation sur une base annuelle. Cet engagement conventionnel constitue un pilier crucial pour permettre à chaque salarié de renforcer ses compétences et de progresser dans sa carrière professionnelle. Et rien d'autre.

La formation : un droit et une priorité

L'entretien annuel est une opportunité unique pour identifier les besoins en formation de chaque salarié. C'est un moment privilégié pour discuter des compétences acquises, des axes d'amélioration et des aspirations professionnelles. La convention collective sectorielle des banques et les assurances notamment par le biais de l'article 31 (banques) et article 12 (assurances) prévoit explicitement que cet entretien doit permettre de mettre le plan individuel de formation à jour, afin d'adapter les compétences des salariés aux évolutions de leur poste et aux besoins futurs de l'entreprise et rien d'autre.

Risque de stigmatisation

Certaines entreprises dévient de l'objectif initial de l'entretien annuel en le transformant en un outil de pression ou de sanction. Utiliser cet entretien pour classer les salariés comme « low performer » ou, pire encore, pour justifier des licenciements est une pratique inacceptable. Cela détourne complètement l'objectif de cet outil, qui doit rester axé sur le développement personnel et professionnel.

Réduire un entretien d'évaluation à une simple étiquette de performance est non seulement injuste, mais également contre-productif. Les salariés rencontrant des difficultés ont généralement besoin de formations supplémentaires ou d'un accompagnement adapté, et non d'être stigmatisés.

Par ailleurs, certaines entreprises utilisent cet entretien comme base pour attribuer des **bonus ou des augmentations**. Il est important de rappeler que, pour les entreprises comptant plus de 150 salariés, ces critères relèvent de la **codécision avec la délégation du personnel**. Pour celles de plus de 150 salariés, l'attribution doit être précédée d'une consultation et d'un avis de la délégation, fondés sur une connaissance précise des circonstances.

Un cadre équitable et transparent

Pour garantir une utilisation juste et équilibrée de l'entretien annuel, il est essentiel de respecter les règles établies par la convention collective. Le dialogue entre le salarié et son manager doit rester constructif, basé sur des objectifs clairs, mesurables et atteignables. En aucun cas cet entretien ne doit être le lieu pour justifier des mesures disciplinaires ou des licenciements.

Le rôle du syndicat : garantir les droits des salariés

L'OGBL veille à ce que les droits des salariés soient respectés dans toutes les entreprises, y compris dans le secteur bancaire. Nous rappelons que l'entretien annuel doit rester un outil d'évaluation bienveillant, conçu pour encourager les salariés à progresser, à renforcer leurs

compétences et à construire leur avenir professionnel. Toute tentative de détournement de cet outil pour mettre les salariés sous pression ou pour justifier des licenciements sera fermement combattue par le syndicat.

En conclusion : un engagement pour la formation et le respect

L'entretien annuel est un moment crucial pour reconnaître les efforts des salariés, discuter des défis rencontrés, et envisager des solutions concrètes pour leur développement. Il doit rester un outil au service des salariés, et non une «machine à classification» ou un prétexte pour marginaliser les collaborateurs. L'OGBL continuera à se battre pour que cet entretien soit utilisé à bon escient, dans l'intérêt des salariés et du dialogue social.

Rejoignez l'OGBL pour défendre vos droits et construire un avenir professionnel basé sur le respect et la solidarité.

Ensemble, nous sommes plus forts !

meet our experts



Sylvie REUTER
Secrétaire Centrale
Tél: 54 05 45 420
sylvie.reuter@ogbl.lu



Angélique LAZZARA
Secrétaire Centrale
Tél: 54 05 45 421
angelique.lazzara@ogbl.lu



Nassima BERKOUCHI
Secrétaire Centrale Adjointe
Tél: 54 05 45 422
nassima.berkouchi@ogbl.lu



Melany DA COSTA
Secrétaire administrative
Tél: 54 05 45 444
melany.dacosta@ogbl.lu

Follow us

Suivez l'actualité du Syndicat Finance au jour le jour sur les réseaux sociaux.

ogbl-finance.lu ———   



Moments forts de nos succès







Conseil & Assistance

Besoin d'assistance au travail, problème avec la sécurité sociale, difficulté à remplir la déclaration d'impôts ? Nous sommes là pour vous aider!

Beratung & Unterstützung

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung? Wir sind da, um Ihnen zu helfen!

Advice & Assistance

Need assistance at work, problems with social security, difficulty filling out your tax return? We are here to help you!

Aconselhamento & Assistência

Precisa de assistência no trabalho, tem problemas com a segurança social, tem dificuldades no preenchimento da sua declaração de impostos? Estamos aqui para o ajudar!

 +352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu

Catalogue de formation syndicale



2025
2025
2025

Notre catalogue de formations syndicales vise à équiper au mieux chacun de nos délégué-es et leur permettre ainsi d'acquérir toutes les compétences nécessaires dans leurs missions syndicales.

Pour toute autre demande de formation sur mesure, contactez-nous: T. +352 54 05 45 927



Téléchargez le catalogue en ligne

OGB·L

Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Lux-Grund

10h30 > accueil

11h00 > rassemblement & discours du 1^{er} mai de Nora Back, présidente de l'OGBL

12h00 > concerts, spectacles & expositions pour petits et grands

ogbl.lu/1mai



OGB•L
— LE SYNDICAT