



NEWSLETTER

Juin/ Juillet 2022 N°4

 **COGB** ♦ L Secteur Financier



FR

S'ATTAQUER A L'INDEX, C'EST SE TROMPER D'ENNEMI

Vous avez massivement suivi notre appel pour cette manifestation du 1er mai en faveur de l'INDEX.

Un grand MERCI à vous tous.

Et c'est certainement aussi grâce à VOUS que des amendements concernant la transposition dudit «accord tripartite» – adopté sans notre accord sont faits.

L'OGBL note avec satisfaction que la manipulation de l'index est limitée à une seule tranche indiciaire tombant en 2022.

Cette marche arrière du gouvernement ne constitue cependant qu'un premier résultat.

L'OGBL ne nie pas du tout qu'il y a une crise!

Une crise due à une terrible guerre en Europe. Une guerre qui amène des conséquences désastreuses pour la population ukrainienne. Et qui impacte également le monde entier.

Dans ce contexte actuel de crise énergétique et de ralentissement de l'activité en zone euro, une explosion des prix s'est enchaînée.

De nombreux citoyens ne parviennent déjà plus de payer leurs factures.

Les fédérations patronales, pilotées par l'ABBL crient à la panique, dénoncent des coûts salariaux impayables et menacent avec des délocalisations et de restructurations. Eternel refrain désormais bien connu.

Des résultats records pour les uns, des pertes pour nous.

Bien évidemment, l'ABBL a sauté à nouveau sur l'occasion pour tirer à boulets rouges sur l'indexation automatique des salaires et pour demander de s'y attaquer préventivement au nom de la compétitivité des entreprises.

Une fois l'accord signée sans l'OGBL, cette même ABBL était la première à annoncer des résultats records pour le secteur et pour les actionnaires. Et qui dit résultats records, dit également bonus, gratification, participation aux bénéfices pour certains, mais certainement pas pour la majorité des salariés du secteur.

S'attaquer à l'index, c'est se tromper d'ennemi. Tout augmente, sauf nos salaires!

L'index n'est pas le problème. L'index est le gardien d'un juste pouvoir d'achat. C'est le garant de la paix sociale mais surtout aussi le garant de la stabilité politique tant vantée et tant reconnue pour la localisation d'entreprises mondiales vers le Luxembourg. Il n'est que le reflet du coût de vie, un réajustement à posteriori nécessaire et permettant ainsi de maintenir le pouvoir d'achat de la population au même niveau.



La manipulation de l'index, telle que prévue par le gouvernement et ses alliés patronaux et syndicaux, n'est pas une petite mesurette destinée à alléger temporairement les souffrances des entreprises, non il s'agit d'une manipulation substantielle et d'un vol organisé à grande échelle !

En effet, malgré la limitation de l'application du projet de loi à une seule tranche, le gouvernement insiste qu'il ne remet pas «en question le principe selon lequel (...) 12 mois devront s'écouler entre deux tranches indiciaires».

Les « surcompensations », payées par l'argent du contribuable et non par les entreprises, ne suffiront même pas à compenser de manière passagère une tranche indiciaire.

Nous serons tous, à court et à long terme perdants !

D'ailleurs, le paquet de la honte ironiquement appelé « paquet solidarité » par le gouvernement coûtera bien plus que prévu au contribuable, et l'Etat doit contracter de nouveaux prêts pour le financer, alourdissant ainsi la dette publique - et créant ainsi d'ores et déjà les conditions pour de nouvelles attaques contre nos acquis sociaux.

La manipulation de l'index est justement la mauvaise réponse aux problèmes auxquels est et sera confronté l'économie luxembourgeoise.



Sylvie REUTER
Secrétaire centrale

REVENDEICATIONS DE L'OGBL

L'OGBL insiste que les nouvelles réunions tripartites prévues par le gouvernement ne devront pas se limiter à la discussion sur la question de l'index.

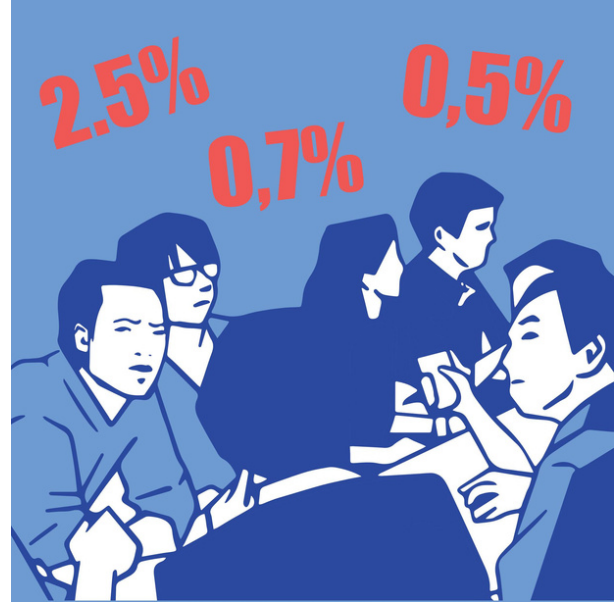
L'OGBL continuera donc à mettre en avant, également lors des réunions tripartites annoncées, ses revendications concernant :

- **des mesures en faveur de plus d'équité au niveau fiscal, à commencer par une adaptation du barème de l'impôt à l'inflation combinée à un réagencement du barème (élargissement des tranches et ajout de taux supplémentaires en haut du barème**
- **des mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des bas et moyens salaires, qui vont au-delà du crédit d'impôt énergie proposé, qui reste pour l'OGBL insuffisant et incohérent**
- **des mesures pour enfin apporter des solutions à la crise du logement, tel que l'introduction d'un réel frein de l'évolution des loyers et d'une taxe de spéculation**
- **des mesures pour endiguer l'évolution des prix, notamment en agissant sur les prix administrés**

Ces sujets constituent les réels problèmes auxquels les salariés, les pensionnés et leurs familles sont confrontés en ce moment et non une discussion idéologique sur l'index.

FR

LA REALITE (non)MAQUILLEE DU SECTEUR BANCAIRE SERGE SCHIMOFF



Comment se fait-il que des milliers de salariés travaillant dans le secteur bancaire soient exclus de l'augmentation salariale linéaire de 0,7% qui a été négociée et ratifiée dans la convention collective des banques?

En effet, pour la première fois depuis 2008, les syndicats nationaux OGBL et LCGB ont négocié une augmentation salariale linéaire de 0,7% pour 2022 et de 0,5% pour 2023.

Alléluia. Enfin! La joie était grande, tout le monde attendait avec impatience la fiche de paie de janvier 2022. Mais la réalité a été toute autre.

Après notre communication sur l'augmentation des salaires pendant le mois de janvier 2022, l'ABBL a envoyé à ses membres une recommandation écrite de ne pas augmenter les salaires de tous leurs employés, mais de réserver cet aspect de la convention collective aux employés des groupes A, B, C et D.

Or, cette recommandation de l'ABBL ne correspond pas aux conditions de la convention collective et encore moins aux conditions du droit du travail en vigueur au Luxembourg.

Une exigence comme celle de l'ABBL de réserver l'augmentation salariale de 0,70% aux seuls salariés des groupes A, B, C, D est un appel à ne pas appliquer les lois existantes et les accords négociés, voire à les violer sciemment.

En regardant derrière le rideau des banques, on se rend vite compte que les conditions de travail de milliers d'employés sont loin d'être roses.

Au cours des dernières semaines, le Syndicat Financier s'est entretenu avec différents travailleurs, différentes délégations du personnel et différentes banques.

Et la vérité non écrite est que des milliers d'employés ne sont ni couverts par la convention collective ni considérés comme des «cadres supérieurs».

«No Man's Land», «faux dirigeants», «travailleurs hybrides».

Le phénomène des «faux dirigeants» est tenace. Ces dernières années, il s'est massivement développé: Il faut savoir qu'il ne s'agit pas de centaines, mais de milliers de personnes. Ainsi, l'une des plus grandes banques du Luxembourg compte 600 employés sous ce statut hybride de «faux cadres».

Mais selon l'ABBL, il s'agit de 600 membres de la direction, car selon l'ABBL, ces 600 personnes n'ont pas droit à l'effet de l'augmentation salariale négociée de la convention collective! En raison de leur statut hybride, ils sont désavantagés: Ils ne bénéficient pas des avantages d'un véritable «cadre supérieur», mais ils ne profitent pas non plus des effets de l'augmentation salariale négociée dans la CCT.

- Si les employeurs reconnaissent qu'ils ne sont pas des «cadres supérieurs», alors pourquoi n'ont-ils pas droit à l'augmentation de salaire de 0,7%?

- Si les employeurs reconnaissent qu'ils sont des «cadres supérieurs», pourquoi n'ont-ils pas droit au même traitement et aux grands avantages des cadres supérieurs?

Est-ce légal?

NON, bien sûr que ce n'est pas correct.

Comment peut-on s'assurer que ces milliers d'employés ne soient justement pas désavantagés?

Des milliers d'employés sont donc une fois de plus exclus, bien que la convention collective et la loi luxembourgeoise prévoient le contraire. Nous voulions nous pencher une fois pour toutes sur cette question et informer également ces salariés de leurs droits.

«S'il n'y a pas de plaignant, on ne rend pas la justice».

- Nous ne sommes pas prêts à accepter que la justice ne soit pas rendue.
- Nous ne sommes pas prêts à accepter qu'une ABBL incite ses membres à ne pas appliquer les conventions en vigueur ou à les appliquer de manière incorrecte. Elle remet en question les fondements du système luxembourgeois des conventions de travail.

Il ne s'agit pas d'une différence d'interprétation ou d'un désaccord sur un élément de la CCT entre un syndicat et l'ABBL, mais d'une remise en cause de l'application correcte de la législation en vigueur au Luxembourg, que nous ne sommes pas prêts à accepter.

La loi luxembourgeoise sur les conventions collectives est claire et sans équivoque: seuls les «cadres supérieurs» et les stagiaires sont exclus de l'application des effets des conventions collectives. En outre, la loi précise que tout accord collectif ou individuel prétendant le contraire est nul et non avenu.

Par ailleurs, cette même loi a été transposée dans le champ d'application de la convention collective des employés de banque en vigueur et étendue. Cette convention et l'accord sur le champ d'application ont été négociés et ratifiés par les partenaires sociaux, notamment l'ABBL et les syndicats. Comment et pourquoi peut-on maintenant prétendre le contraire et ne pas respecter les accords?

En tant qu'OGBL, nous ne nous laisserons pas freiner par des tentatives de prise de pouvoir de la part de l'ABBL.

Nous sommes le syndicat de tous les salariés du secteur financier et il est de notre devoir et de notre légitimité d'informer les salariés de leurs droits et de veiller à ce que ceux-ci soient respectés.



Serge SCHIMOFF
Président
OGBL Secteur Financier

NEWS SECRETARIAT CENTRAL SUR LE CONGE SOCIAL

Le congé social prévu à l'article 24 de la CCT Banques 2021 est un congé payant et rien d'autre !

L'article 24 de la CCT Banques 2021-2023 stipule que "tout travailleur a droit à un congé social d'au moins cinq jours par an. Les entreprises sont libres d'augmenter ce minimum. Les modalités de ce congé social doivent être fixées dans chaque entreprise entre la délégation du personnel et l'employeur avant le 31 décembre 2021".

L'année dernière, une entrevue a eu lieu entre les deux syndicats à représentativité nationale, OGBL et LCGB, et l'ABBL en vue de régler le cadre et les détails de ce droit au congé social payé inscrite dans la CCT.

Par la suite, les accords entre les directions et les délégations du personnel se sont réalisés conformément à l'article 24 de la CCT dans les différentes banques.

Nomura Bank Luxembourg

Sauf à la banque japonaise NOMURA Bank Luxembourg. Les modalités de ce droit au congé social de minimum 5 jours pour les salariés n'ont pas encore été réglées. La délégation du personnel et la direction ont entamé des discussions en septembre 2021 afin de définir les modalités du congé social. Face aux divergences de points de vue et au refus catégorique de la banque d'appliquer le congé social comme il faut, la délégation du personnel s'est tournée vers son conseiller pour obtenir de l'aide.

Ensuite, une commission paritaire entre tous les syndicats, comme prévue dans la CCT entre syndicats signataires de la CCT, les représentants patronaux et les représentants de la partie patronale des banques, s'est tenue le 12 mai 2022 au siège de l'ABBL. Ceci dans le but de parvenir à un accord sur l'application correct et conforme du congé social à la banque japonaise NOMURA.

Commission paritaire

Lors de cette commission paritaire, l'OGBL a appris que la banque refusait d'appliquer ce droit à ses salariés et qu'elle veut transformer le congé social en un congé sans solde ! Ceci est inacceptable et doit être réglé tout de suite.

Les ressources humaines n'ayant pas osé contrer l'employeur ont considéré qu'une telle mutation du congé social en congé sans rémunération, se limiterait à être assimilée à une simple et pure modalité d'application.

Une interprétation simpliste peu louable.

Comme la commission paritaire n'a pas un vrai pouvoir de décision, cette dernière s'est déclarée non compétente eu égard au droit à un congé social payé.

Ce n'est pas un bon style. Sachant que les représentants patronaux, donc l'ABBL était présente lors des négociations de la convention collective, ils savaient pertinemment que les discussions sur ce congé social se sont soldées avec l'accord d'introduire dans la CCT un congé payé social d'au moins 5 jours par an pour tous les salariés.

Il est regrettable que l'ABBL semble à nouveau amnésique, quand il s'agit d'avouer la vérité et de ne pas vouloir s'opposer à certains de ses membres qui bafouent tout simplement la CCT en vigueur.

L'OGBL s'engage

L'OGBL a toujours assumé ses responsabilités et sans hésitation l'OGBL continuera à le faire pour les salariés. Pour autant qu'ils le souhaitent, l'OGBL s'engagera pour que les employés des banques obtiennent leur droit au congé social.

Ainsi l'OGBL a fait recours à la Chambre des Salariés pour une analyse juridique en la matière et peut affirmer que le congé social prévu à l'article 24 de la CCT Banques 2021 est un congé payant.

NEWS SECRETARIAT CENTRAL SUR LE CONGE SOCIAL

Non-respect des lois en vigueur

Il résulte de cette analyse que transformer ce droit au congé social en un congé sans solde équivaut tout simplement à un non-respect des lois en vigueur au Luxembourg.

Il faut savoir que même si l'aspect du congé social se base sur une directive européenne du 20 juin 2019, ce droit au congé social de minimum 5 jours est devenu un droit légal applicable pour tout le secteur bancaire, donc pour tous les salariés du secteur bancaire, puisque la convention collective des salariés de banques est d'une obligation générale.

Il va sans dire que nous restons à votre entière disposition pour avoir plus d'information dans ce dossier.

Affaire à suivre...

D'ailleurs nous voulons préciser qu'un projet de loi sur la directive conciliation vie professionnelle et vie privée basée sur la directive européenne de 2019, vient d'être déposé à la chambre de députés et prévoit le paiement dudit congé d'aidant, dénommé congé social dans la CCT banque.

Le congé social, c'est quoi exactement ?

C'est un congé d'aidant pour accompagner un proche malade et un congé pour force majeure.

Ce congé se distingue cependant du congé d'accompagnement en fin de vie.

Il va sans dire, que les partenaires sociaux peuvent convenir d'étendre la durée ou l'application du congé social à d'autres cas de figure.



LES TRAVAUX DE L'OGBL SECTEUR FINANCIER



Le harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral reste un phénomène néfaste dans le monde du travail. Les délégués du personnel libérés s'informent sur la campagne de *#BrisonsLeSilence* du *#sewogbl* Département de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Un grand MERCI à Manon Meiresonne, secrétaire centrale adjointe pour son expertise.



"Finance Lunch" de l'OGBL SecFin !

Venez nous rejoindre les mercredis à la brasserie de la CSL.

Nous organisons, chaque mercredi, un "Finance Lunch" pour nos délégués du personnel accompagnés de nos membres.

Venez rencontrer nos experts et échanger vos idées avec l'équipe de l'OGBL et ses invités autour d'un repas.

Avis aux amateurs: il suffit de vous inscrire la veille.

Pas touche à l'index

Action de l'OGBL devant la Chambre des députés cet après-midi juste avant que le projet de manipulation de l'index soit soumis au vote des députés.



LES TRAVAUX DE L'OGBL SECTEUR FINANCIER



Le travail des femmes a-t-il moins de valeur ?

Le Gender Pay Gap est une réalité surtout dans le secteur financier.

Dans le cadre de la journée internationale des femmes, l'OGBL Secteur Financier a organisé un webinaire sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans le secteur financier. Cet écart est particulièrement élevé dans le secteur financier. A côté d'une analyse de la situation actuelle, le webinaire s'est concentré sur un exemple best practice pour réduire le Gender Pay Gap. Après la présentation, les participants ont discuté d'une façon animée les moyens de remédier cette inégalité.

Un grand merci à Denise Steinhäuser, Vice-présidente de l'OGBL Secteur Financier et déléguée permanente à la BGL BNP Paribas pour avoir mené ce webinaire.



Formation sur le temps de travail: temps de repos versus temps de travail et sur le temps de travail atypique.

Lors de la dernière réunion des OGBL délégués libérés, notre expert, chef du département juridique Erwann Sevellec a expliqué aux personnes présentes les modalités et les jurisprudences actuelles sur le temps de travail et plus spécifiquement sur les astreintes.

Un grand merci à notre expert, Erwann Sevellec, chef du département juridique de l'OGBL!

Formation avec nos experts en communication

Une journée de travail chargée avec EduTec Luxembourg, pour définir les nouvelles déclarations de vision et de mission, ainsi que leur future stratégie de médias sociaux pour l'OGBL Secteur Financier.

C'est passionnant de travailler sur ce grand projet et d'échanger des idées avec des esprits très différents.





FR

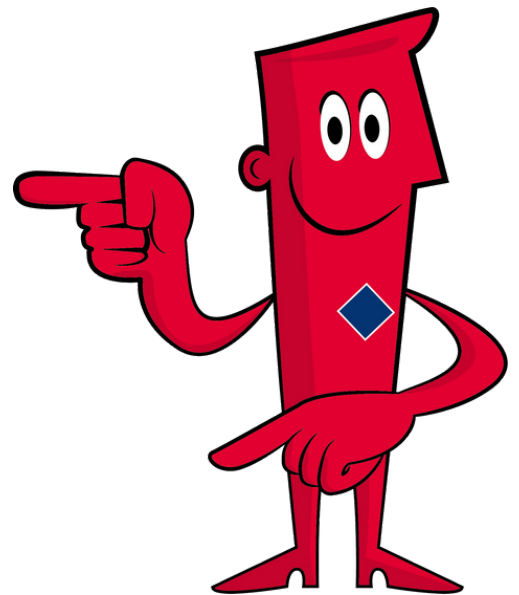
CANCAN DANS LE TRAM (Episode 1)

Ce matin de printemps très tôt, le tram de 7:25 attend à la gare centrale. Deux employés de banque, Marie Bigoudie de la Banque DuFond et son collègue Jacques Lamèche s'assoient et poussent un soupir de soulagement : « Enfin dans le tram. Ah quelle chance, plus de bousculade et en 15 minutes nous serons enfin au Kirchberg ! » et une conversation décontractée commence.....

« Alors Marie, quoi comme nouvelles ? Tu ne me sembles pas si sereine aujourd'hui. Qu'est-ce qui se passe ? »

« Je suis fâchée. Les prix ne font qu'augmenter – remplir mon caddie au supermarché devient quasi un luxe et je n'y emmène plus mes gosses pour ne pas à chaque moment leur interdire leurs petites gourmandises. Et l'essence... les Shell, Esso et consorts pourraient prochainement se renommer Chanel 5 ou 6 à ces prix-là ! »

Au moins le tram est gratos ! Voilà une petite consolation ! »



« D'accord pour cela, mais les prix de tout le reste flambent. A cette vitesse, tout va s'embraser. Et le gouvernement ; au lieu de jouer au pompier, ils jettent encore de l'huile sur le feu. Je sais bien que Bettel et consorts ne vont pas arrêter le tsar, mais ils pourraient au moins aider leurs sujets ! Surtout qu'ils ont tous les outils dans leur toolbox ».

« Je suppose que tu parles de l'index qu'ils nous ont sucré. Cela, c'est un coup dur pour tous les travailleurs et les pensionnés. Un trou énorme dans leurs poches.

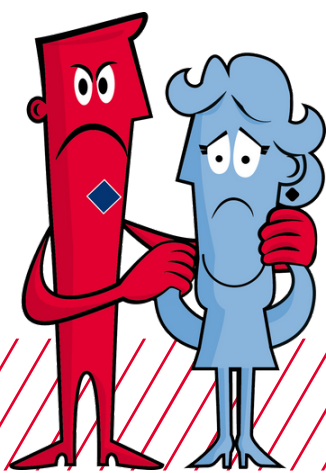
L'indexation suspendue jusqu'au siècle prochain, combien de temps allons-nous courir après cette perte de pouvoir d'achat. L'index n'est pas cadeau et le non-paiement est une perte - sauf pour les entreprises et les patrons, là c'est réellement un cadeau !! »

« Tu parles d'un cadeau, c'est plus qu'un cadeau car non seulement les entreprises paient moins à leurs salariés – une compensation vient sous forme de crédit d'impôts à charge déduit des impôts que paient les salariés via leurs salaires – mais ils reçoivent encore des subventions ; qu'ils soient dans de bons ou de mauvais draps ! »

« Notamment lors des négociations au sein de la Tripartite, l'ABBL a été des plus farouches à défendre un report, un gel voire une abolition de l'index avec l'argument que la majorité des banques souffrent et que les revenus s'effritent de plus en plus. »

« Est-ce la même ABBL qui quelques jours après la conclusion de l'accord entre gouvernement et deux syndicats a déclaré des bénéfices annuels de la place financière en hausse de plus de 30 % ? Ou s'agit-il d'une organisation du même nom qui siège sur la planète Mars ? »

« Quelle tactique du tonnerre ! Au début de l'année pleurer pour réduire les rémunérations des salariés – salaires et bonus - puis après une courte trêve, officialiser ses super résultats ! Est-ce que tu sais pourquoi ? »



« Très simple – c'est l'éternel calcul du patronat : par tous les moyens diminuer les frais ce qui augmente le résultat positif final. Et comme nos chers dirigeants sont récompensés pour des revenus et dividendes élevés, ils empochent un super bonus.....des montants pharamineux qui te mettent des larmes aux yeux seulement à y penser ! »

« Et si les syndicats revendiquent aux banques ce qui a été convenu dans la Convention Collective, ils font la sourde oreille. Le leitmotiv depuis des décennies est résumé en un mot : productivité. En soi, ce n'est pas négatif, mais si la quête de la productivité rime avec surcharger les uns à outrance en se débarrassant des autres, l'affaire devient mortelle pour tous les intervenants. Ceux qui restent, risquent de craquer un jour, ceux qui ont été évincés quittent le secteur et sont perdus pour la place financière. Au sein d'une importante banque de la place, une communication syndicale décrit bien le problème : Les uns sont virés, les autres se barrent et le reste en a marre ! Je me demande quand le patronat va comprendre, que seul avec des salariés motivés qui trouvent une certaine satisfaction dans leur travail quotidien, ils pourront développer voire maintenir cette place financière ? »

« Je crains que cela prendra encore un bout de temps jusqu'à ce qu'ils comprennent. Il ne faut pas désespérer et s'appuyer sur un partenaire fort et déterminé. Le seul en qui j'ai confiance actuellement est l'OGBL. Il n'a pas peur de dire la vérité et de s'engager pour nous. Nous sommes enfin arrivés au terminus du tram. »

« Ne me dis pas que tu es membre du syndicat ? »

« Mais bien sûr. Bonne journée et bon travail ».

d'Wullmaus

FR

SECRETARIAT CENTRAL DIRECTION SYNDICALE



Sylvie REUTER
Secrétaire centrale
sylvie.reuter@ogbl.lu
26 49 69 - 420



Véronique EISCHEN
Membre du breau exécutif de
l'OGBL



Angélique LAZZARA
Secrétaire centrale adjointe
26 49 69 - 421



Ben SOISSON
Secrétaire central adjoint
26 49 69 -422

Schimoff Serge - Président

Steinhäuser Denise - Vice-Présidente Banques - *BGL BNP Paribas*

Strüb Brigitte - Vice-Présidente Assurances - *LaLux*

Lamorlette Frédéric - Vice-Président Autres secteurs - *Worldline FS*

Block Frank - *BIL*

Capitani Francis - *BGL BNP PARIBAS*

Chardome Christophe - *Lombard Assurances*

Crucitti Nicolas - *LaLux*

Delgado Paula - *Swiss Life*

Galletta Calogero - *RBC IS*

Hentges Johnny - *Société de la bourse*

Hirsch-Stocchi Sonia - *BGL BNP Paribas*

Ivanov-Enache Mirela - *Clearstream*

Jreige Antoine - *CACEIS*

Lucas Carlo - *BP2S*

Magliulo Marcello - *BIL*

Montenero Daniele - *Quintet Luxembourg*

Panza Tommaso - *BIL*

Pierrat Martine - *Société générale*

Schartz Monique - *BIL*

Siebenborn Marie-Jeanne - *Quintet Luxembourg*

Stautemas Sindy - *Swiss Life*

Steffen Claude - *BIL*

Yax Stéphane - *EFA*

Eischen Véronique - *Membre du bureau exécutif de l'OGBL*

OGBL Secteur Financier,

63 rue de Bonnevoie L 1260 Luxembourg

Email : secfin@ogbl.lu / Tel : 26 49 69 0

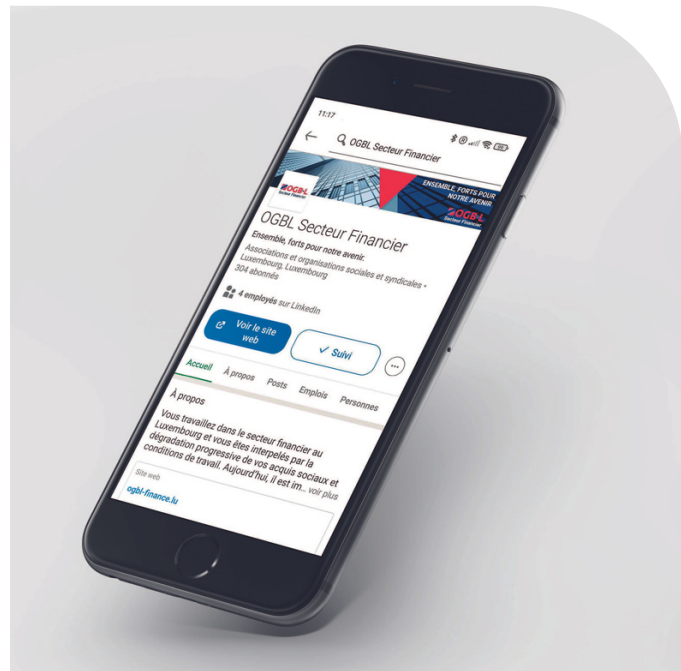
Follow us

Suivez l'actualité de l'OGBL Secteur Financier
au jour le jour sur nos réseaux sociaux

 **OGBL Secteur Financier**

 **@ogbl.secteur.financier**

 **www.ogbl-finance.lu**





Service Information, Conseil et Assistance - SICCA

Bien que nos agences soient ouvertes, les consultations fonctionnent exclusivement sur **rendez-vous** afin de pouvoir respecter les consignes de sécurité.

Retrouvez les adresses de nos agences sur ogbl.lu

Prise de rendez-vous: +352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

En ce qui concerne le retrait des déclarations d'impôt, vous n'avez pas besoin de nous téléphoner.
Nous vous contacterons pour fixer un rendez-vous.



Mes droits sont respectés !
C'est mon syndicat
qui s'en occupe.
Frédéric, membre de l'OGBL

**Nous vous accompagnons dans tous les
domaines du monde du travail**

Devenez membre aussi!

**Inscrivez-vous sur
hello.ogbl.lu**