

NEWSLETTER

décembre 2022 N°5



Joyeuses fêtes
et bonne année
Fröhliche Feiertage
und ein glückliches neues Jahr



FR

Nous approchons de la fin de l'année 2022.

Pour le secteur financier de l'OGBL, cette année a été le résultat d'une bonne collaboration, de nombreux projets qui ont été mis en route.

Tout cela dans le but de pouvoir #promouvoir, #défendre et #accompagner les salariés du secteur financier.

Mais c'est aussi une année que nous n'oublierons pas : A peine la pandémie était-elle derrière nous que la réalité nous a montré une fois de plus que le monde change de plus en plus vite et que de nombreuses crises touchent chacun d'entre nous.

Plus que jamais, nos représentants du personnel sont confrontés à de nombreux défis qu'ils relèveront, comme toujours, avec engagement et détermination.

2022, une année marquée par une bonne cohésion, un esprit d'équipe et une solidarité entre les représentants du personnel du secteur financier.

Dans cette newsletter 05/22, vous trouverez également des sujets pertinents qui nous ont occupés, nous et nos délégués du personnel, au cours du dernier trimestre 22.

Avant de vous souhaiter une bonne lecture, nous tenons à remercier non seulement nos dirigeants syndicaux, mais aussi tous ceux d'entre VOUS qui, en tant que collègues, conseillers ou experts, ont participé à nos groupes de travail ou à nos actions : que ce soit pour leur engagement dans l'intérêt des travailleurs, pour le maintien de l'index ou pour le renforcement de notre position dans le secteur financier.

A vous tous, un grand merci et des compliments pour votre engagement, vos conseils, votre soutien, votre dynamisme, vos encouragements, votre persévérance, votre patience, vos améliorations, vos traductions, vos mains tendues et bien plus encore.

Toute l'équipe du secteur financier de l'OGBL tient à vous présenter, ainsi qu'à vos proches, ses meilleurs vœux pour ces fêtes de fin d'année et pour l'année à venir.

Bonne lecture à tous.

Nous attendons avec impatience vos réactions.

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



Sylvie REUTER
Secrétaire centrale



Ceux qui, dans le secteur financier, crient à la réforme de l'index en temps de crise crient pour les actionnaires, pas pour les salariés

Le secteur bancaire et financier luxembourgeois sort comme l'un des plus grands gagnants de la crise, si ce n'est le plus grand au Luxembourg. Tout au long de la crise sanitaire et jusqu'à présent, également en temps de guerre et pendant la crise énergétique, les salariés ont produit des millions de bénéfices. Et le secteur ne s'en cache pas. Non, bien au contraire: des millions de bénéfices ont été versés aux actionnaires en 2022!

Mais les salariés du secteur financier n'ont reçu ni dividendes ni augmentations en relation avec les millions de bénéfices réalisés. Leur seule source de revenus est généralement leur salaire, qui a fondu comme neige au soleil face à l'inflation des prix. Les salariés, jusqu'à la classe moyenne supérieure, ne savent plus comment payer leurs factures quotidiennes, sans parler de faire appel à un artisan de la région ou soutenir le boucher du village en faisant leurs courses hebdomadaires.

La crise énergétique ne devait pas se transformer en crise économique ou en crise sociale.

Il fallait y mettre un terme. Pour cette raison déjà, le maintien du mécanisme normal de l'indexation par l'accord tripartite a constitué une mesure essentielle dans la lutte contre la crise. Les trois syndicats représentatifs au niveau national ont reconnu la gravité de la situation et se sont engagés dans les négociations de manière unie afin d'agir dans l'intérêt de tous les salariés du marché du travail luxembourgeois dans cette crise du pouvoir d'achat et de se mobiliser pour le paiement de la prochaine tranche indiciaire, ainsi que pour son maintien et d'autres mesures encore.

Lorsqu'il est devenu clair, lors des négociations, que le mécanisme de l'index serait maintenu dans sa forme actuelle, de plus en plus de voix se sont élevées dans le secteur financier pour plafonner l'index, et ce sous couvert de justice sociale pour les salariés.

Il est surprenant que les associations patronales du secteur financier appellent à la justice sociale en matière de salaires. Mais en y regardant de plus près, on comprend pourquoi: en criant au plafonnement de l'index, le secteur financier ne cherche certainement pas à obtenir de la justice salariale pour ses employés, mais plutôt à plafonner l'index automatique des salaires à un minimum ou à le clouer au salaire minimum.

L'une des principales raisons qui attirent les investisseurs étrangers sur la place financière luxembourgeoise est la paix sociale garantie par l'adaptation automatique de l'index.

Le secteur financier, dont l'existence et le maintien n'ont jamais été aussi « pilotés de l'extérieur » par les investissements étrangers, devrait justement connaître et apprécier l'énorme importance et la signification de l'indexation automatique des salaires en tant que garant de la paix sociale. Dans les pays voisins, l'inflation des prix n'est pas négociée au niveau national, mais au niveau de l'entreprise ou du secteur. Là-bas aussi, des augmentations massives ont eu lieu en 2022. Serait-ce un modèle d'avenir pour un pays de la taille du Luxembourg? A l'avenir, les augmentations des prix de l'énergie devraient-elles être répercutées sur les différentes entreprises et exploitations, négociées et imposées dans le cadre de conflits sociaux et de grèves des salariés? On peut fortement douter que cela favoriserait le développement futur de la place financière luxembourgeoise.



L'index n'est pas un instrument de justice sociale. Les conventions collectives, les barèmes fiscaux et les grilles salariales le sont, pas l'index.

L'index c'est un instrument purement mathématique qui adapte automatiquement la perte de l'inflation des prix aux salaires. Ainsi, les salaires restent proportionnels à l'inflation des prix.

L'indice est calculé en brut et est imposable. L'équilibre fiscal et les prélèvements d'un niveau d'indexation à l'État sont ainsi également supportés dans la même mesure tant par l'individu que par l'employeur. La part nette d'un échelon indiciaire qui reste à l'individu est donc réglée par le barème de l'impôt sur les salaires. Il ne fait aucun doute qu'il existe ici des injustices salariales et c'est pourquoi les syndicats représentatifs au niveau national demandent que les barèmes d'imposition dans leur ensemble soient revus par les politiques dans le sens d'une plus grande justice sociale.

Ceux qui, dans le secteur financier, plaident pour une réforme de l'index en temps de crise se trompent de combat, car ils privilégient les actionnaires, non les travailleurs!

Le plafonnement ou toute autre manipulation de l'index n'est pas la bonne approche en temps de crise. Le présenter comme une solution aux problèmes est purement populiste et ne correspond pas à la réalité. Car l'objectif du plafonnement n'est pas la justice salariale ou sociale, mais entraîne exclusivement une baisse des salaires normaux et du pouvoir d'achat.

De plus, où placerait-on un tel plafonnement ? Indépendamment de cela, il diviserait davantage la société et menacerait la paix sociale.

On prétend souvent qu'un plafond profiterait aux bas salaires. Mais cette hypothèse est malheureusement fautive. Le montant que les employeurs économiseraient en plafonnant l'index ne serait pas répercuté sur les bas salaires, mais augmenterait les bénéfices des entreprises et des actionnaires, de sorte qu'il n'y aurait qu'un seul perdant: les travailleurs.

Pour les deux syndicats représentatifs au niveau national OGBL et LCGB, il était clair qu'il faut s'en tenir au mécanisme de l'index. Ainsi, après plus de 30 heures de négociations souvent difficiles, la tripartite a finalement pu se mettre d'accord, le 20 septembre 2022, sur un paquet de mesures visant principalement à freiner l'inflation et à soutenir les ménages dans un contexte de crise énergétique et de crise du pouvoir d'achat.

MISE AU POINT

Une adaptation du barème à l'inflation, grad elo!

Si nous avons tous appris que ce gouvernement n'entend plus faire de réforme fiscale de grande envergure avant les élections, alors qu'il l'avait annoncé dans le programme gouvernemental de 2018, il n'en reste pas moins que des adaptations fiscales substantielles restent largement possibles, voire indispensables.

En premier lieu, une adaptation du barème à l'inflation doit intervenir au plus vite. C'est le moment. Ceci ne constitue pas une vraie réforme, mais uniquement le statu quo dans la mesure où elle évite l'augmentation de la pression fiscale notamment pour les faibles et moyens revenus.

En effet, si l'on n'adapte pas automatiquement le barème à l'inflation, on commet un vol sur le net au niveau de chaque tranche indiciaire («Nettoindexklau»), puisque le salaire net progresse moins que les 2,5% de l'index et donc moins que l'inflation.

Cela signifie non seulement une augmentation de la pression fiscale, mais aussi une perte de pouvoir d'achat. Donc pour que l'index puisse pleinement jouer son rôle, il faut qu'il soit accompagné d'une adaptation du barème à l'inflation.

Aussi longtemps que ceci ne sera pas réalisé, le gouvernement continuera à augmenter les impôts en pleine crise de pouvoir d'achat.

La même chose vaut pour les crédits d'impôts qui, pour garder leur valeur réelle, doivent être adaptés régulièrement à la fois en ce qui concerne leurs niveaux, mais aussi leurs critères d'attribution afin d'éviter qu'ils ne deviennent plus restrictifs avec le temps.

Par ailleurs, n'oublions pas que ce sont pour l'instant essentiellement les ménages qui financent les dépenses, certes nécessaires, réalisées d'abord dans le cadre de la crise sanitaire, ensuite dans la crise énergétique. La part de recettes provenant de l'impôt sur les revenus dans l'imposition générale devient de plus en plus grande alors que la part des recettes provenant des entreprises diminue.

Ce sont donc surtout les ménages qui ont financé les dépenses dues à la crise du Covid-19, ce sont surtout les ménages qui payent pour le plafonnement des prix énergétiques; et ce sont surtout les ménages qui payent pour les aides aux entreprises vulnérables introduites en raison de l'augmentation des prix énergétiques.

Il est grand temps de remédier à cette évolution et de rendre aux ménages ce qui leur est dû.

Et une adaptation du barème à l'inflation constitue la voie royale pour le faire. Parce que l'OGBL ne défend pas seulement le «brut» de l'index, mais également son «net».



Nora BACK
Présidente de l'OGBL

SANTE AU TRAVAIL

Est-ce qu'un « Happiness Officer » ne suffit pas ?
« Ne peux-tu pas en faire un peu plus ? »
« Ne peux-tu pas faire un extra mile ? »

Des phrases qui vous sont assez familières, ou non ?

Mais burn-out, crises cardiaques, douleurs, des termes qui ne sont pas si souvent évoqués et si oui, très souvent pas ouvertement ! Mais, de nos jours, nombreux sont ceux qui se tuent à la tâche et ce, jusqu'à l'épuisement total ou la chute. Les longues heures de travail, les exigences élevées et les objectifs impossibles à atteindre entraînent des jours d'absence et des congés de maladie. Ne faut-il pas se poser la question quelle est la charge de travail de l'homme ? Et pourtant, la numérisation devrait faciliter le travail, mais elle provoque exactement le contraire !

« Je n'en peux plus, je n'ai plus la force ».

Au sein du secteur financier c'est le cas ! Enormément de collègues, hommes ou femmes sont surchargés. Surcharge, surmenage, sur-heures, sur-travail, sur-deadlines, sur-peur de perte de travail, sur, sur, sur..... Il y a quelque chose de pourri dans la manière dont nous travaillons dans notre secteur. Oui, la mondialisation et la numérisation ont un prix élevé : plus de rapidité, plus de concurrence, plus d'intensification du travail, plus de nouvelles tâches, plus de complexités. On ne sait pas si une prochaine fusion ou absorption, une prochaine réorganisation ne se trouve pas devant la porte. Tout ceci ne permet pas d'apporter un petit coup de souffle qui pouvant améliorer la situation du moment. En plus, le projet en cours même pas encore terminé, le prochain projet est à l'ordre du jour et doit être terminé et mis en route dans un délai rétréci.

A côté de cela, beaucoup de collègues sont de service quasi en permanence. Et ils sont jugés sur ce point. La méritocratie règne depuis longtemps et peu de collaborateurs obtiennent encore une augmentation de salaire via la convention collective.

Tout passe par la considération que la hiérarchie a du salarié !

Alors que cette hiérarchie-même court dans sa roue de hamster. La loyauté ne va qu'à la rentabilité et aux objectifs. C'est la seule chose qui compte dans le secteur financier, l'homme/ la femme reste sur le carreau. Seul celui qui atteint mieux dépasse ses objectifs, peut rester, est reclassé et reçoit une augmentation de salaire. Le prix du pacte diabolique : une disponibilité presque 24 heures sur 24. Rien que dans le secteur financier, 209 cas de burn-out ont été diagnostiqués en 2021 auprès de l'ASTF, selon le Lëtzebuurger Land dont plus de 10 % ont été recensés dans une seule importante banque de la place. 43,5% de l'ensemble du personnel est à risque !

Mais il n'y a pas que la pression extérieure, il y a aussi la pression intérieure, qui a souvent beaucoup plus de poids. La réussite professionnelle crée une appartenance sociale. Et avant tout, dans le secteur financier, nous nous définissons et définissons les autres, par ce que nous faisons professionnellement et à quel point nous sommes bons dans ce domaine. Une pression énorme s'accumule. Tout arrive en même temps et cela ne s'arrête jamais.



SANTE AU TRAVAIL

C'est le rythme qui stresse. Aussitôt dit, aussitôt fait : les nouveaux médias, comme les messages par chat, les vidéoconférences, utilisés massivement dans le secteur financier, provoquent ce rythme rapide. Chacun doit réagir en temps réel et à tout moment : s'il ne le fait pas, la réaction est déjà dépassée, obsolète et ne sert plus son objectif. Ce rythme excessif et cette disponibilité extrême augmentent, même à la maison. Et pourtant, la législation luxembourgeoise du travail et la convention collective devraient nous protéger. Qu'est-ce qui ne va pas dans cette belle « maison » qu'est le secteur financier ?

Est-ce qu'un « Happiness Officer » ne suffit pas ? Les offres actuelles en matière de formation continue et de « leadership » ne sont-elles pas efficaces ? Avons-nous besoin de réformes structurelles pour que le secteur financier et en particulier le secteur bancaire, redevienne l'un des secteurs où il fait bon travailler au Luxembourg ? Une durée de travail de 48 heures par semaine ne doit normalement pas être dépassée. Les temps de repos quotidiens d'au moins 11 heures doivent être respectés. Le samedi et le dimanche sont considérés comme des jours de repos dans le secteur financier. Beaucoup de salariés ne font plus la distinction entre la semaine et le weekend. Qu'est-ce qui ne va pas ? La séparation entre le travail et la vie privée devient de plus en plus floue, surtout lorsque l'on recourt au Home Office. Ici aussi, les salariés bénéficient d'un « droit à la déconnexion » ainsi que d'un « accord en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ». Le flux d'e-mails, en particulier, en dehors des heures de travail, contribue fortement à une charge de travail en continu sans fin envisageable. Selon l'économiste Eric Quintane, ce flux d'e-mails est justement un instrument de diagnostic important pour identifier les éventuels « foyers » de burn-out. Rendre les problèmes tangibles, les reconnaître et les contrecarrer afin d'exiger à moyen terme un changement de perspective dans l'entreprise, c'est cela l'avenir et l'espoir.



De même, ne plus considérer les cas de burn-out imminents comme un problème individuel de personnes qui ne seraient pas assez robustes pour le travail, mais comme un problème de l'entreprise. Voilà le sens et le but de ces accords auxquels ont participé les salariés. Telles étaient les promesses faites par les dirigeants des institutions financières à tout un chacun et qui ont par conséquent conduit à la conclusion des conventions collectives sectorielles dans le secteur financier.

Mais où en sommes-nous aujourd'hui ? Qu'en est-il des actions bien nécessaires ? Que des belles paroles qui se tiennent derrière les belles façades des institutions financières ? L'OGBL Secteur Financier est prêt à relever le défi pour rendre les emplois dans notre secteur plus humains. Le risque est énorme si rien ne se passe : les salariés chercheront autre part et ils trouveront ! Peut-être que le mouvement a déjà débuté.....les démissions qui ne font qu'augmenter ne seraient-elles pas par pur hasard un indice que la « maison secteur financier » a un grand problème ? C'est pourquoi nous vous demandons d'ores et déjà de nous soutenir dans ce combat de longue haleine car nul n'a le droit de mettre en péril les salariés et leur santé !

Ensemble, forts pour notre avenir.

Fédération syndicale européenne UNI Finance

UNI Finance a organisé du 13 au 15 septembre une conférence thématique sur la restructuration du secteur bancaire. Cette conférence de trois jours à Dublin a rassemblé plus de 150 délégués de plus de 40 pays. Une délégation du secteur financier de l'OGBL, représentée par Denise Steinhäuser, Francis Capitani et Ben Soisson, a également participé à la conférence.

Le secteur financier est en pleine mutation. La numérisation, la raréfaction des ressources naturelles et le risque accru lié au changement climatique exercent une pression sur les banques et les institutions financières. Cela conduit inévitablement à une modification des conditions de travail des employés du secteur financier. La conférence s'est donc concentrée sur le rôle des syndicats dans la restructuration du secteur, afin que ce changement ne se fasse pas au détriment des travailleurs. De nombreux participants ont fait part des conséquences négatives concrètes des mesures de restructuration dans leurs pays respectifs et de la manière dont ils ont pu les atténuer grâce à des solutions syndicales.

Tous les participants à la conférence étaient d'accord sur le fait que le changement doit nécessairement être contré par le dialogue social et les négociations collectives à l'échelle mondiale. Ce n'est qu'alors qu'il sera possible d'atténuer les effets négatifs de la restructuration, de garantir l'emploi dans le secteur financier et de protéger les travailleurs.

Si vous avez d'autres questions concernant la conférence thématique d'UNI Finance sur la restructuration du secteur bancaire, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : secfin@ogbl.lu



BANQUES

Titre ou convention collective. Le statut « cadre » est-il un privilège ou un piège ?

Tel était le titre d'un atelier juridique organisé récemment à la Chambre des salariés, où fourmillaient les délégués du personnel et les collaborateurs hors tarif du secteur financier. Pourquoi nous intéressons-nous tant et si souvent, au sein de l'OGBL Secteur Financier, aux salariés hors convention collective, ne ferions-nous pas mieux de nous occuper des salariés sous convention collective ?

C'est pourtant ce que nous faisons.

Dans le secteur bancaire, il y a désormais plus de collaborateurs hors convention collective que de collaborateurs conventionnels.

Cependant, il s'agit souvent d'employés hors convention collective qui, selon la législation, ne répondent pas aux critères de cette dernière. Selon le Statec, 60 % (je dois vérifier ceci) des employés du secteur financier sont couverts par une convention collective, ce qui n'est tout simplement pas le cas.

Voici quelques témoignages :

"On m'a proposé de devenir cadre il y a dix ans. En contrepartie, j'ai reçu une voiture de fonction d'une valeur de 350 € en leasing privé. La première année, j'ai encore reçu une prime intéressante, mais depuis, mon salaire est gelé, seul l'indice compense ma perte de pouvoir d'achat".

"Je ne suis pas un cadre supérieur et je ne perçois pas un meilleur salaire. Dans notre banque, tout le monde est cadre, sauf peut-être encore quelques salariés dans les "opérations". Le 13e mois et la prime de juin ont été ajoutés au salaire à l'époque et divisés par 12. Mais les améliorations de la convention collective n'ont pas été prises en compte. Et les heures supplémentaires n'existent pas. Pas de droit à la déconnexion non plus. Si je bénéficie au moins des meilleures conditions de licenciement de la convention collective en cas de licenciement pour motif économique, je n'en sais rien, j'espère au moins ?"



Ces deux personnes ne répondent pas aux critères d'un cadre supérieur et pourtant elles le sont, du moins d'un point de vue juridique. Et c'est le cas de milliers d'employés.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Des milliers d'employés sont classés comme employés cadres d'où hors convention collective alors qu'ils ne correspondent pas aux critères.

Cela signifie tout simplement que les salariés qui ne s'opposent pas à une sortie de la convention collective reconnaissent le statut du "cadre" et sont donc considérés comme des cadres supérieurs, avec toutes les conséquences que cela implique.

En effet, contrairement à la Belgique ou à la France, le statut de "cadre" n'existe pas au Luxembourg, seulement celui d'employé conventionné ou d'employé hors convention ("cadre supérieur"). Donc si le « cadre » n'est pas conventionné, il est à considérer comme « cadre supérieur ». Et un tel est exclu de la convention collective et seul le Code du travail s'applique, plus la convention collective.

Il y a donc une convention collective sectorielle, mais la plupart des travailleurs en sont exclus ?

Et c'est là que le danger menace, car derrière les faux titres ne se cachent pas que des choses positives, bien au contraire. C'est presque comme l'histoire de la vérité.

Comment elle a dû sortir nue du puits, et personne n'a voulu la voir. Les gens préféreraient de loin le mensonge déguisé en vérité.

La conséquence qui en découle est donc que tous les "Cadres" sont exclus des augmentations de salaire de la convention collective en vigueur (0,7 % en janvier 2022 et 0,5 % en janvier 2023).

L'autre vérité, que personne ne veut entendre ni voir, est un danger bien plus grand. A savoir que tous les salariés hors convention collective qui ne s'opposent pas à cette anomalie doivent être considérés juridiquement comme des cadres supérieurs, avec toutes les conséquences que cela pourrait entraîner.

Car celui qui dit adieu à la convention collective dit automatiquement adieu à tous les avantages de la convention collective : sauf si le contrat en a décidé autrement.

Il s'agit ici de l'amélioration de la protection contre le licenciement et du doublement du délai de préavis en cas de motif économique, du droit ou non à des congés et jours de repos supplémentaires, de la comptabilisation des heures supplémentaires et de leur - paiement spécial, de l'accès à la formation continue et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée grâce à un droit à la déconnexion. Et c'est là que nous devons agir. Nous devons assumer tout particulièrement la responsabilité sectorielle en ce qui concerne les conventions collectives sectorielles qui doivent être appliquées légalement et pour chaque collaborateur, mais qui sont en fin de compte vidées de leur population. Mais nous sommes aussi là pour soutenir non pas seulement chaque salarié hors convention collective qui doute sur son statut et son sort, mais également et surtout les délégations du personnel qui ont besoin d'aide pour faire de la prévention ou de la remédiation collective dans l'entreprise.

Avec le salaire de janvier 2023, la prochaine augmentation salariale linéaire de 0.5 % est prévue dans la convention collective des salariés de banques.

N'hésitez pas de venir vers nous ou vos délégués du personnel OGBL. Nous sommes à votre écoute.

Pour une finance au service de la société

Le progrès technologique fulgurant a un impact profond sur la numérisation du monde - une évolution qui a encore été accélérée par la pandémie Covid-19. Une grande partie du monde s'est jusqu'à présent déplacée vers Internet.

Le monde de la finance et les opérations bancaires en particulier ont suivi cette tendance et se déroulent de plus en plus dans l'espace numérique.

De plus en plus d'agences bancaires sont fermées ou centralisées et les transactions dans les agences deviennent même payantes, de sorte que le service à la clientèle se déplace de plus en plus vers Internet. Dans ce sens, l'année dernière (2021), plus de 70% de la population luxembourgeoise utilisait Internet pour effectuer des opérations bancaires en ligne. Cela n'entraîne pas seulement une réduction du personnel dans le secteur bancaire luxembourgeois, mais a également des répercussions sur les clients des banques.

Toute transition nécessite un accompagnement.

C'est surtout la génération plus âgée du pays qui souffre de la numérisation des opérations bancaires et des fermetures et centralisations des agences bancaires qui en découlent. Les clients des banques qui ne sont pas nés à l'ère du numérique, les "digital immigrants", ont notamment du mal à utiliser les services bancaires en ligne. De plus, les fermetures

d'agences ne facilitent pas forcément l'accès aux opérations bancaires.

En outre, les services bancaires en ligne comportent toujours des risques pour chaque utilisateur. Il n'est pas rare que les clients soient victimes d'attaques d'hameçonnage et soient ainsi dépouillés de leur argent.

Une chose est sûre : le processus de numérisation des opérations bancaires ne peut pas être arrêté. C'est pourquoi l'inclusion numérique de tous les citoyens doit également avoir lieu et les services financiers en ligne doivent être sûrs et abordables pour toutes les parties de la société. La phase de transition ne peut être réussie que si les clients sont accompagnés de la meilleure manière possible.

L'inclusion numérique avant tout.

En outre, les agences bancaires ne doivent pas disparaître totalement de notre société et de notre environnement. Le service à la clientèle doit rester une mission principale des banques. Dans le même temps, un bon service à la clientèle contribue également au succès d'une banque.

Le secteur financier et les banques en particulier doivent être au service des personnes et non l'inverse.





FR

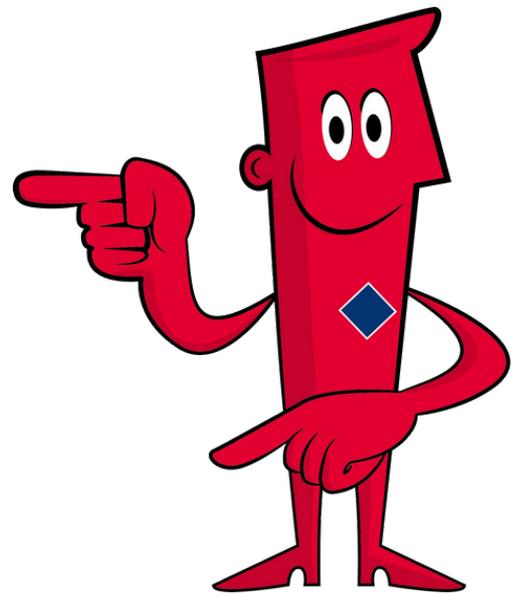
CANCAN DANS LE TRAM (Episode 2)

En cette soirée d'automne à 18.45 heures, le tram en direction Gare Centrale / Bonnevoie est sur le point de fermer ses portes quand une jeune femme portant deux dossiers sous ses bras et traînant un sac à roulettes noir bien chargé entre in extremis. Marie Bigoudie employée à la Banque DuFond, essoufflée tombe dans le siège à de son collègue Jacques Lamèche en poussant un soupir de soulagement : « Enfin assise ! Si je continue de cette façon, je perds du poids et je gagne en muscles ! Je ne savais pas que le body-building faisait partie de ma description de fonction ! »

« Ouf, Marie, tu es bien chargée vous déménagez ? J'espère que tu n'as pas été licenciée et que tu dois débarrasser tes affaires personnelles. Tu ne serais pas la première qui doit quitter son poste et qui ne s'y attend pas ! »

« Non, non ! Bien au contraire, mon chef vient de me rappeler ce matin encore qu'il tient à moi et à mon engagement pour l'entreprise. Et il m'a accordé une journée de télétravail. Je suis contente. »

« Oh quelle générosité de sa part ! j'espère que vous n'êtes pas à la merci de la générosité de vos supérieurs. Tu sais que le télétravail est une organisation du travail, certes nouvelle, mais qui doit faire l'objet d'un accord en interne. Il y a une loi depuis janvier 2021 qui oblige l'entreprise d'avoir une consultation avec la Délégation quant au fonctionnement du télétravail. Qui dit consultation, dit accord de la Délégation sur les modalités. Je suppose que ce règlement et l'accord obtenu par la Délégation du personnel a été porté à la connaissance de l'ensemble du personnel. Si tel n'était pas le cas, votre Direction est en effraction et votre Délégation pas très capable..... »



« Ah bon, je ne savais pas cela. La communication était vague chez nous à la banque. »

« Peut-être, mais le règlement interne doit bien entendu respecter la loi. Un salarié ne peut ni être forcé à faire du télétravail, ni y être complètement écarté, sauf si sa fonction ne le permet pas. Il faut accord entre le salarié et employeur. En cas de doute sur la faisabilité du télétravail, Direction et Délégation peuvent revoir le cas qui se présente si le salarié le demande. »

« Je ne savais pas que cela était tellement réglementé. Je me rappelle qu'au début de la pandémie, nous avons été contraints à travailler de notre domicile - pour faire tourner l'entreprise. On n'avait pas beaucoup le choix quoi ! Et aujourd'hui c'est effectivement devenu une sorte de mérite ou de remerciement que ton supérieur t'accorde. »

« Oui, mais aujourd'hui, hors pandémie, la loi prend le devant et les employeurs doivent s'y conformer. »

« D'accord, mais la journée de télétravail est un avantage pour moi, je n'ose pas trop me gâcher ma relation avec mon manager. Je profite du fait que je n'ai pas de trajet à faire demain, pas de bus, pas de train et pas de

tram. Quelle économie de temps. Je peux me concentrer à plein sur mes dossiers. »

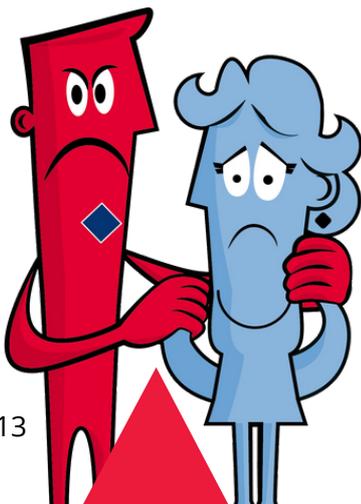
« Et pour cela tu transportes des tonnes de matériel. N'oublie pas que tu en as la responsabilité ! Pour rappel, même si tu économises du temps pour les trajets, ton temps de travail reste réglementé et les heures prestées effectivement doivent être prises en compte par ton employeur comme si tu étais au boulot. En effet, s'il y a des heures excédentaires, après être répertoriées, elles deviennent récupérables pendant la période de référence de votre horaire mobile ou au cas contraire, payables avec supplément. Toute autre chose serait illégale et le patron risquerait de faire l'objet de sanctions. On ne plaisante pas avec les heures de travail – quelles soient réalisées en entreprise ou à domicile ! »

« Ça alors, moi je ne faisais pas attention aux heures quand j'étais en home office. Je dois avouer que la banque ne le mentionnait point. Pour une journée de télétravail, on ne pouvait qu'indiquer 8 heures....je soupçonne là quelque chose. »

« Un peu de nonchalance de votre patron, je dirai, sans aller plus loin ! Je ne veux pas accuser quelqu'un. Sache que le fait d'économiser du temps entre autres sur les trajets, n'est pas à compenser avec un plus de travail non-rémunéré pour l'entreprise, mais avec une augmentation du bien-être du salarié.

Il y a encore d'autres aspects sur le télétravail sur lesquels on peut échanger. Mais pas maintenant car on arrive tout doucement à la gare et tu ne veux pas rater ton train. Sache que si ta délégation comporte des membres de l'OGBL, ils surveilleront la mise en place et l'application des règlements du télétravail. Ils ont aussi été formés pour cela. Bon retour, bon travail et bonne soirée ! »

« Merci, pareillement. Je sais maintenant à qui m'adresser et à quoi faire attention. »





Signature du plan social pour la banque Riverbank: un exercice d'équilibre sur un chemin étroit

Après l'expiration du délai de négociation, un plan social a été signé le 18 novembre 2022 avec la direction de Riverbank, l'OGBL, l'Aleba et le LCGB-SESF ainsi que la délégation du personnel.

La banque Riverbank emploie actuellement 44 personnes. Touchée par un contexte réglementaire et économique exigeant, la banque a décidé de réorganiser son fonctionnement et de supprimer jusqu'à 13 postes essentiellement dans le département IT.

Dans le cadre du plan social, les syndicats ont pu négocier des mesures supplémentaires pour les employés concernés. En raison de la taille réduite de cette structure, l'accent a été mis sur la sécurisation de la banque, en particulier dans le domaine des capacités humaines.

Grâce à un engagement sans faille tout au long des négociations, les syndicats, en partenariat avec la déléguée du personnel, ont pu négocier un accord qui, au lieu de licencier 17 collaborateurs comme envisagé initialement, ne concerne plus que 13 collaborateurs au maximum. Le nombre de collaborateurs concernés par le processus de restructuration du département informatique a été revu à la baisse de 4 postes de travail.

Plan social signé chez East-West United Bank S.A.

L'OGBL, le LCGB et l'ALEBA ont été invités à négocier un plan social qui touchera 32 à 44 salariés sur les 80 salariés de la East-West United Bank S.A. (EWUB), basée à Luxembourg depuis plus de 45 ans.

La Banque fait face à des défis sans précédent en raison du contexte géopolitique lié à la guerre en Ukraine. Les activités commerciales de la Banque se concentrent de manière significative sur les clients russophones fournissant des services de gestion de patrimoine et des transactions. Afin d'assurer une existence durable et de protéger l'emploi dans la mesure du possible, EWUB doit adapter sa structure, y compris ses effectifs, à la baisse d'activité et de revenus et doit diminuer des effectifs par des licenciements collectifs.

Dans ce contexte incertain pour la banque, les négociations entre les syndicats et l'employeur ont été tendues, mais finalement un accord a été trouvé le 25 octobre 2022.

Les syndicats, ayant pour priorité la défense et la protection des intérêts des salariés concernés, ont réussi à obtenir des mesures d'accompagnement social et des indemnités extralégales en faveur des salariés concernés.



© GilPe, CC BY-SA 4.0, via Wikimedia Commons

BON À SAVOIR

S'il n'y a pas d'augmentation de salaire, alors les chèques-repas sont les bienvenus.

Dans le secteur financier, les augmentations de salaire sont rares, soit on a tout de suite atteint le plafond de la convention collective, soit il n'y a pas de convention collective du tout. Ou alors, on devient le chouchou du manager, car celui-ci peut, même si tous les membres de l'équipe ont bien travaillé, n'en désigner qu'un ou deux qui remplissent les objectifs et, le cas échéant, distribuer une petite augmentation de salaire ou un bonus. C'est tout ce qu'il y a à faire. Mais ce qui est très courant, ce sont les chèques-repas. Comme il n'y a pas d'augmentation de salaire, les chèques-repas sont très populaires auprès des collaborateurs et font régulièrement l'objet de discussions dans le secteur financier.

Vous apprendrez ici que les chèques-repas sont censés être distribués au restaurant, mais aussi s'ils sont dus au bureau à domicile et pendant les congés de maladie.

À quoi sont destinés les titres-restaurant ?

Les titres-restaurant sont théoriquement destinés à permettre de se restaurer pendant la journée de travail.

Quel est le montant d'un titre-restaurant ?

Depuis la réforme fiscale de 2017, les chèques-repas ont été revalorisés, leur valeur nominale passant de 8,40 € à 10,80 €. Cependant, certaines entreprises conservent encore l'ancienne valeur, qui ne correspond plus au coût réel de la vie.

Chaque travailleur peut, individuellement ou avec l'aide de sa délégation du personnel, demander une augmentation à 10,80 €. Cette décision est toutefois laissée à la libre appréciation de l'employeur.

Actuellement, un seul titre-restaurant ne suffit plus pour s'offrir un déjeuner au restaurant.

Votre employeur peut-il vous retirer cet avantage ?

1) En cas de télétravail :

Chaque travailleur a droit à son titre-restaurant un jour où il travaille en télétravail.

Il s'agit d'une journée de travail effective pendant laquelle un salarié peut prendre un repas principal en utilisant son chèque-repas. La législation sur le télétravail est claire, les conditions sont les mêmes qu'au bureau. Les travailleurs en télétravail bénéficient des mêmes moyens et indemnités qu'au siège de l'entreprise.

2. En cas de maladie :

Le Code du travail luxembourgeois stipule que les chèques-repas sont considérés comme un avantage en nature et constituent donc un élément de la rémunération.

Le travailleur en incapacité de travail a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages découlant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois civil au cours duquel tombe le 77^e jour de maladie au cours d'une période de dix-huit mois civils consécutifs. Les titres-restaurant sont donc en principe dus au travailleur pendant la période de paiement du salaire par l'employeur, pour autant qu'ils soient prévus dans le contrat de travail ou qu'ils constituent un usage selon les critères établis par la jurisprudence.

En résumé, le titre-restaurant est un avantage en nature qui constitue une partie de la rémunération, de sorte que votre employeur ne peut pas vous le retirer à sa guise.



Angélique LAZZARA-VIDIC
Secrétaire centrale adjointe

INTERVIEW DELEGUE OGBL



Fred Lamorlette

Vice-Président de l'OGBL
Secteur Financier

- Salarié de Worldline (anciennement Cetrel S.C.) depuis 1998
- Membre OGBL depuis 2003
- Président de la délégation du personnel Worldline Financial Services (Europe) S.A.
- Membre au Conseil d'Administration de Worldline Financial Services (Europe) S.A.
- Délégué libéré depuis 2019

Depuis quand avez-vous 1 CCT d'entreprise ?

Nous avons eu notre première CCT très rapidement après la création de l'entreprise en 1985. Elle s'était imposée dès lors que l'entreprise a pris son essor. Nous avons suivi à l'époque le sillon tracé par les banques pour qui nous travaillions et avec lesquelles nous étions proches. J'accompagne pour ma part son évolution depuis mon arrivée dans la délégation du personnel en 2003.

Que contient votre CCT ? et quelle est son évolution ? Y a-t-il des différences ?

Notre CCT contient beaucoup de points communs avec la convention collective du secteur bancaire, sur lequel nous avons toujours gardé un œil. Il a été question à plusieurs moments d'adhérer à la CCT du secteur bancaire mais cela ne s'est jamais concrétisé. Soit notre direction ne le souhaitait pas soit les conditions n'étaient pas réunies de notre point de vue. Avoir une CCT spécifique à son entreprise a également beaucoup d'avantages car elle répond exactement à nos besoins. Nous avons toujours eu à cœur d'être au plus près des besoins spécifiques de notre domaine d'activité et du personnel.

Notre CCT contient des points importants pour le quotidien des salariés comme :

- L'évolution automatique des salaires pour les personnes baremées,
- Le droit à la formation avec un crédit d'heure dédié,
- La présence d'un horaire mobile
- Le bien-être des salariés avec
 - Conciliation vie privée et vie professionnelle
 - Télétravail
 - Droit à la déconnexion
- La prise en compte de jours de repos supplémentaires et de jour de congés supplémentaires pour les plus âgés

Ce que nous recherchons dans l'évolution de la CCT, c'est d'abord d'améliorer les conditions de travail et les avantages des salariés (ce qui augmente aussi l'attractivité de l'entreprise) et de réduire les points qui peuvent générer les conflits avec l'employeur en les discutant en amont et en essayant d'apporter une réponse cohérente.

INTERVIEW DELEGUE OGBL

A ce jour, la CCT est beaucoup plus complète qu'à ses débuts. Elle traite de la majorité des thèmes rencontrés dans notre travail journalier tout en intégrant les thématiques nouvelles (droit à la déconnexion, droit à la formation, harcèlement, ...). Elle est finalement le fruit de l'évolution de l'entreprise, des changements dans la loi, des besoins des travailleurs et des grands thèmes pilotés par le syndicat OGBL.

Quel article de la CCT vous tient à cœur ?

Pour moi et la plupart des salariés de Worldline à Luxembourg, ce sont les articles sur la rémunération et la conciliation vie familiale / vie privée. Suite à la pandémie les besoins se sont focalisés sur la personne et en particulier le besoin de télétravail. La conciliation vie privée/vie professionnelle n'a jamais eu un sens aussi important qu'aujourd'hui.

Pour vous, quels sont les éléments primordiaux pour avoir une CCT de qualité ?

C'est d'avoir une CCT où les articles sont clairs et explicites, qui couvrent la plupart des problèmes rencontrés dans l'entreprise. Cela permet d'éviter les conflits et de se perdre dans du « cas par cas ». Les choses sont claires dès le début pour tout le monde et les bases de discussions le sont également.

De ce point de vue, la CCT permet d'installer un dialogue social sur des bases saines.

Quels sont les 3 facteurs importants que vous recommanderiez aux autres délégués des PSF pour élaborer une CCT d'entreprise ?

- Être à l'écoute des salariés et de leurs besoins,
- Anticiper dans la mesure du possible les futurs thématiques à venir,
- Identifier au mieux les problèmes existants dans l'entreprise.

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 Cindy - *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

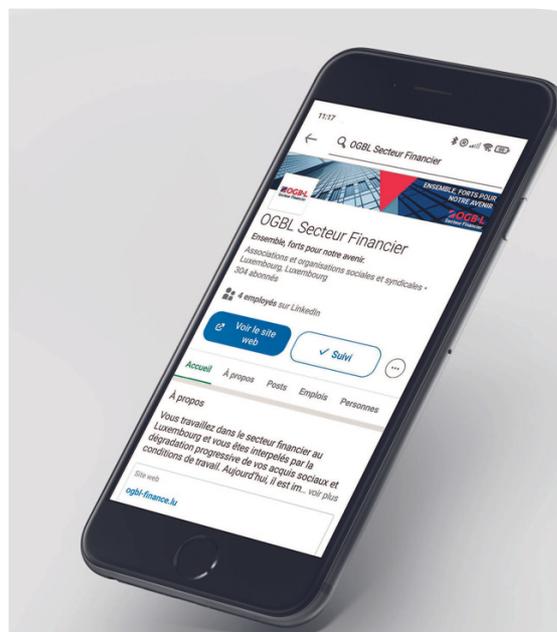
Follow us

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**



sica

Service Information, Conseil et Assistance

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

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



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

hello.ogbl.lu

Déterminé pour le salariat!



Rétablissement intégral de l'index, mesures directes pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages et ralentir considérablement l'inflation ! Résultats impensables sans l'action et la ténacité de l'OGBL !

Le syndicat numéro 1 continuera à rester vigilant avec et pour vous.

Devenez membre, vous aussi !



hello.ogbl.lu