

**Jeunes ou plus âgés. Avec nous,  
tout le monde garde sa place !**

Pour la première fois dans l'histoire, quatre générations travaillent désormais ensemble, à savoir les baby-boomers (nés avant 1965), les X (nés entre 1966 et 1979), les Y (entre 1980 et 1995) et les Z (après 1995).

Cette cohabitation inédite change nos modes de penser et d'agir, individuellement et collectivement, et notre monde du travail n'en est pas épargné. Les rôles, tels qu'ils étaient traditionnellement perçus, sont en train de modifier l'organisation du travail et le fonctionnement des entreprises, confrontées également au vieillissement de la population salariale. Or si au Luxembourg, comme l'indique une étude du Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) de 2017, la part des « seniors » dans les entreprises a plus que doublé au cours de ces 23 dernières années (11% en 1994 contre 24% en 2017), le taux d'emploi des 55-64 ans quant à lui reste toujours en-dessous des 50%.

**L'OGBL Secteur Financier accorde la priorité à la sécurité, la stabilité et la qualité de l'emploi pour tous les salariés !**

## Comment assurer un environnement de travail durable et un avenir professionnel pérenne pour tous, jeunes comme moins jeunes ?

Les entreprises qui tiennent aujourd'hui un discours du type « ce n'est pas à notre entreprise de s'adapter aux salariés », nagent à contre-courant. Au contraire, afin de faire face à ces défis, il est primordial de miser sur une approche intergénérationnelle, inclusive et égalitaire, qui permette aux jeunes une entrée plus attractive dans le monde du travail tout comme une fin de carrière progressive et active des salariés âgés.



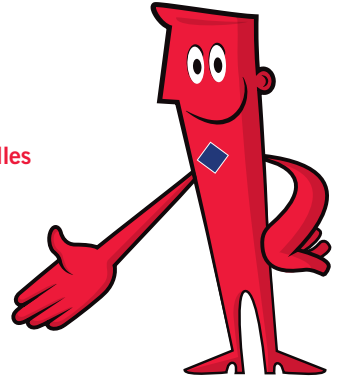
## L'OGBL Secteur Financier appelle à ce que cette problématique revienne d'urgence sur l'ordre du jour politique !

Concrètement, l'OGBL Secteur Financier revendique l'obligation de négocier au niveau des conventions collectives mais aussi de chaque entreprise, un système de gestion de l'âge, qui implique une gestion prévisionnelle des emplois, des carrières et des compétences, dont notamment :

- **Le recrutement tant de salariés jeunes que plus âgés et la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi pour chaque catégorie de salariés.**
- **La santé et la sécurité au travail pour une participation active et en bonne santé tout au long de la vie.** Il s'agit d'anticiper, prévenir et évaluer les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail et adapter ainsi la qualité du travail aux salariés, et pas l'inverse. Des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité sont absolument nécessaires pour prévenir ou réduire les contraintes mentales ou physiques excessives pesant sur les salariés, en vue de leur permettre de travailler en toute sécurité et en bonne santé jusqu'à l'âge de la retraite.

- **L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles en passant par le développement des compétences et les formations tout au long de la vie.** Il est évident

que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour anticiper les changements à venir en interne et sur le marché du travail. Il leur revient donc la responsabilité de guider les salariés vers des formations adéquates. C'est pourquoi l'outil de la formation est primordial pour permettre aux salariés de tout âge de valider leur expérience et connaissances professionnelles et de les adapter aux évolutions du marché du travail, mais également de se perfectionner et de se réorienter. C'est pourquoi nous revendiquons au-delà d'un budget à la formation, une véritable politique de formation tout au long de la vie en interne de chaque entreprise.



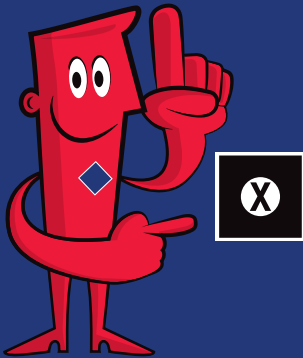
- **La transmission du savoir entre jeunes et salariés âgés :** Des mesures pour la sauvegarde et le transfert de connaissances, de compétences et d'expériences sur le lieu de travail entre les générations, doivent également être mises en place.
- **L'organisation du travail adaptée aux besoins des salariés tout au long de la vie :** Ce en adaptant les conditions de travail, notamment le temps de travail, ainsi que la répartition des tâches entre les salariés par l'octroi de la possibilité de travailler dans des régimes de travail plus souples.
- **L'aménagement des carrières via une approche qui permette une transition entre activité et retraite.** Cela passe également par des mesures de transition pour les travailleurs âgés arrivant en fin de carrière professionnelle. À ce titre, l'OGBL est à l'initiative d'un projet de loi actuellement en cours de discussion sur la création de nouvelles dispositions permettant de cumuler un travail à temps partiel avec une pension de vieillesse partielle.

L'OGBL Secteur Financier s'engage, ensemble avec ses délégués du personnel, à mettre en place ces exigences au sein des entreprises dans l'intérêt des salariés concernés. Car votre intérêt prime tous les autres intérêts!

Dans le monde d'aujourd'hui, face à un patronat fort, un syndicat affaibli ne fait pas le poids. Au contraire, il faut opposer plus que jamais un syndicat fort, expérimenté et disposant d'un réel *know-how*, intransigeant si nécessaire mais toujours ouvert au dialogue et à la négociation. Seul l'OGBL Secteur Financier, qui fait partie du plus grand syndicat du Luxembourg, représente ce syndicat fort qui permettra de défendre vos intérêts.

**Voilà pourquoi il est important de soutenir l'OGBL, le premier syndicat au Luxembourg.**

*Pour mieux travailler, mieux vivre,  
syndiquez-vous et votez OGBL Finances  
et Services lors des élections sociales  
le **12 mars 2019**.*



**Votez OGBL,  
le premier syndicat  
au Luxembourg.**

**OGBL Secteur Financier**

31, Rue du Fort Neipperg  
(vis-à-vis de l'Adem)  
L-2230 Luxembourg

Heures d'ouverture de nos bureaux :  
Lundi au vendredi de 8h30 à 17h00

**Adresse postale :**

BP 2031 L-1020 Luxembourg  
Tél.: 26 49 69-0 – Fax: 26 49 69-433  
secfin@ogbl.lu

[facebook.com/ogbl.secteur.financier/](https://www.facebook.com/ogbl.secteur.financier/)

[www.secteurfinancier2019.lu](http://www.secteurfinancier2019.lu)