

# NEWSLETTER

MAI 2023 N°6



FR

Chaque année, le premier trimestre est marqué par la publication des bilans et comptes de profits et pertes des établissements du secteur financier. Cette année, les banques luxembourgeoises ont enregistré d'énormes bénéfices et ont récompensé leurs actionnaires par des dividendes élevés. Cependant, les salariés semblent ne pas en bénéficier autant que les actionnaires. De plus, le secteur financier est confronté à une restructuration menaçante qui pourrait mettre en péril les emplois des travailleurs.

En tant que syndicat national, il est de notre responsabilité de prendre en compte l'impact du progrès technologique et des décisions stratégiques sur les emplois et les travailleurs. Nous devons veiller à ce que les salariés soient traités équitablement et que leurs emplois soient préservés. Il est essentiel que les entreprises reconnaissent pour cela, leur responsabilité sociale, car les salariés du secteur financier constituent la colonne vertébrale de toute organisation et méritent d'être traités équitablement.

Un syndicat national spécialisé dans le secteur financier peut mieux se concentrer sur les défis et les intérêts uniques des travailleurs de ce secteur. Il peut négocier et plaider en faveur

de meilleures conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux pour les salariés. En outre, les syndicats nationaux du secteur financier peuvent également promouvoir une meilleure solidarité et un meilleur soutien entre les salariés.

L'OGBL est Le syndicat national qui représente tous les intérêts et les besoins des salariés du secteur financier. Nous œuvrons à la promotion de meilleures lois qui protègent nos emplois.

Dans cette newsletter 01/23, vous trouverez également des sujets pertinents qui nous ont occupés au cours du premier trimestre 2023. Nous vous remercions pour votre engagement et votre collaboration et nous sommes impatients de recueillir vos réactions.

**ENSEMBLE, FORTS POUR NOTRE AVENIR!**

Bonne lecture à tous.

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

# 1

FR

## LES MAUX QUI RONGENT LE SECTEUR FINANCIER



Le monde de la finance évolue à un rythme soutenu, ce qui entraîne des impacts significatifs sur les conditions de travail des salariés du secteur. La mondialisation, la numérisation, la réglementation, la transition vers un développement durable et le changement de paradigme de la finance sont autant de facteurs qui exercent une pression sur les banques et les institutions financières. La place financière luxembourgeoise, premier secteur touché par ces nouvelles forces, doit faire face à une transformation inévitable de ses conditions de travail. Cette transformation peut être passionnante et stimulante, mais il est important que les salariés restent conscients des changements en cours. Pour cela, une enquête sur les conditions de travail dans

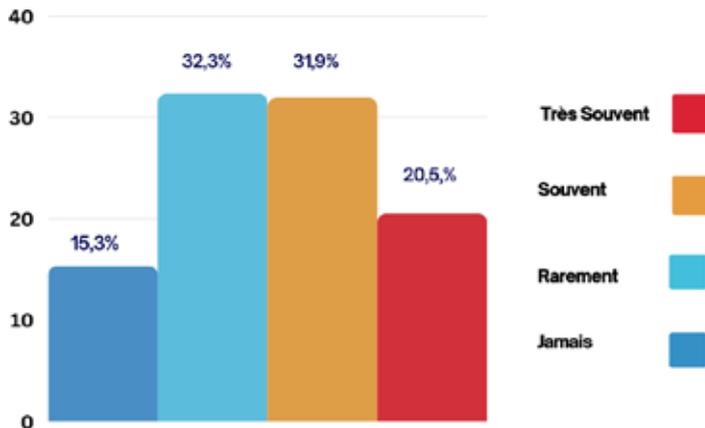
ce nouveau monde financier était nécessaire.

### Analyse des résultats de l'enquête :

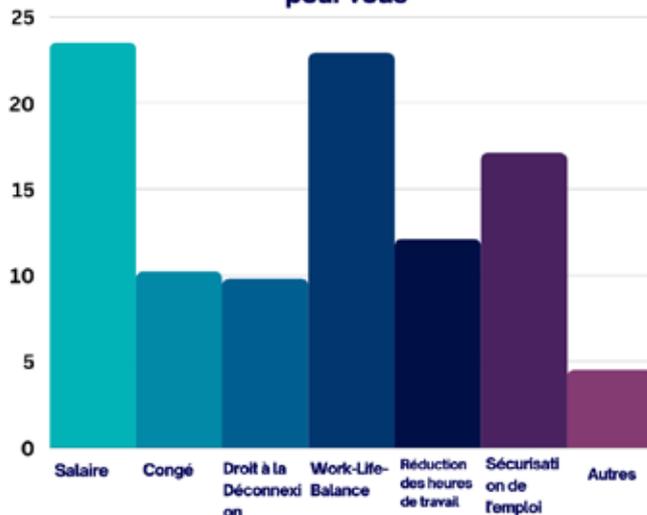
Fin 2022 – début 2023, une enquête a été réalisée auprès de 456 salariés des secteurs des banques, des assurances et des autres entreprises financières (PSF, Fintech, services, etc.). Les résultats de l'enquête sont sans appel : il n'y a pas seulement une pénurie de main-d'œuvre, mais aussi un manque de personnes qui trouvent le secteur attractif. Les salariés du secteur financier sont confrontés à de nombreux défis, notamment la pression croissante pour atteindre leurs objectifs, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et le manque de reconnaissance de leur travail.

Serein,  
professionnel

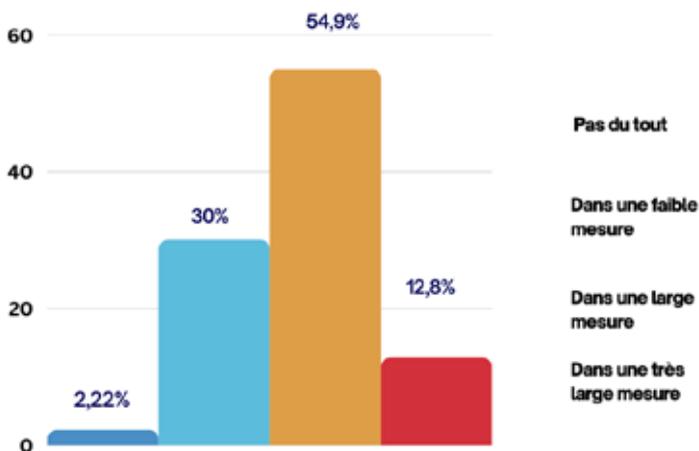
## Avez-vous déjà eu le désir de quitter le secteur financier



## Quelles questions/sujets sont d'une grande importance pour vous



## En pensant à votre performance, dans quelle mesure considérez-vous que votre revenu est adéquat ?



### Résultats

52,5% des salariés du secteur financier veulent changer de métier.

Un peu plus de la moitié des personnes travaillant dans le secteur financier pensent souvent ou très souvent à changer de travail. L'insatisfaction quant à la récompense, les heures supplémentaires non payées, la peur de perdre son emploi dominent. 80 % veulent faire plus de télétravail et la majorité s'accorde à dire que le volume de travail au bureau et à la maison est le même. Concernant le droit à la déconnexion, les conventions sectorielles en place semblent faire effet. Le droit à la formation continue en vue d'une mobilité dans l'entreprise ou dans le secteur est également l'une des principales revendications des salariés. Dans un monde numérique, qui évolue rapidement en raison de la technologie et de l'intelligence artificielle et aussi des exigences imposées aux salariés, il est important d'investir dans les salariés existants et de les considérer comme une ressource et un investissement et pas seulement comme un coût.

Les employeurs font le même constat : l'attractivité du secteur financier en tant que secteur d'emploi doit être améliorée. Cependant, l'OGBL est d'avis que changer le narratif et donner envie de venir travailler dans le secteur via des campagnes médiatiques n'est pas suffisant. Des changements profonds en faveur des salariés et de leurs conditions de travail doivent être mis en œuvre.

## Quels changements demandés sont prioritaires?

1. Salaire et considérations
2. Équilibre travail-vie
3. Sécurité d'emploi
4. Réduction des heures de travail.

### Le rôle des syndicats et des représentants du personnel:

Dans cette période de transformation, le rôle des syndicats et des représentants du personnel est crucial. Ils doivent fournir des conseils et un soutien précieux aux salariés, en les aidant à s'y retrouver dans les changements et en veillant à ce que leurs droits et intérêts soient protégés. C'est pourquoi le syndicat OGBL Secteur Financier a réalisé cette enquête. Le bien-être des salariés du secteur financier est toujours au centre des préoccupations de nos délégués OGBL.

Nous nous penchons sur la question de savoir comment se portent les salariés du secteur financier au Luxembourg et comment les conditions de travail ont évolué dans le nouveau monde financier numérique. Nous voulons utiliser cette enquête pour optimiser la qualité du travail et continuer à renforcer la représentation des intérêts des salariés du secteur financier. Nous luttons depuis longtemps pour des salaires, des avantages et des conditions de travail équitables et continuons de jouer un rôle important dans le monde du travail moderne.

### Conclusion

Pour un monde financier numérique humain, il est important que les professionnels de la finance, y

compris les salariés, restent informés et engagés. Le dialogue social doit fonctionner, au niveau national, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, en travaillant en réseau avec des collègues et des experts du secteur, tout en profitant des ressources et du soutien offerts par les syndicats et les représentants du personnel. Les voix des salariés du secteur financier numérique sont essentielles pour conduire le changement et améliorer les conditions de travail pour tous. Les résultats de cette enquête doivent être pris en compte pour optimiser les conditions de travail et renforcer la représentation des intérêts des salariés du secteur financier. Ensemble, forts pour notre avenir dans un monde financier numérique humain!

### Alors comment y remédier?

Nous avons identifié différents axes prioritaires pour améliorer justement les conditions de travail du secteur et relancer son attractivité.

La rémunération est bien sûr un élément essentiel, mais aussi la considération au travail. Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est nécessaire, ainsi qu'une sécurisation de l'emploi et une réduction du temps de travail.

Pour évoluer dans ce sens, un travail de fond est nécessaire pour opérer un changement de paradigme où la performance serait plus au cœur de l'évaluation des salariés.

L'OGBL Secteur Financier se penche d'ores et déjà sur les sujets identifiés et élabore ensemble avec ses organes et délégués du personnel son programme d'action.



Serge Schimoff  
Président



Brigitte Strüb  
Vice présidente  
LaLux



Denise Steinhäuser  
Vice présidente  
BGL BNP Paribas



Frédéric Lamorlette  
Vice président  
Worldline SIX



Martine Pierrat  
Comité National  
Société Générale



## 2

FR

## L'OGBL FAIT UNE PERCÉE, MAIS LA LUTTE CONTINUE. VIVE LE 1<sup>ER</sup> MAI, VIVE L'OGBL

**L'accord tripartite de mars 2023 renforce le pouvoir d'achat et garantit l'index. Une percée sur le barème fiscal, mais le combat continue!**

Les mesures retenues dans cet accord, ainsi que dans l'accord de septembre 2022, ont également permis de maintenir sous contrôle l'inflation. Il est d'ailleurs intéressant d'observer dans ce contexte que le Luxembourg affiche actuellement le taux d'inflation le plus bas de toute l'Europe, suivi de la Belgique – l'un des rares autres pays avec le Luxembourg à disposer d'un système d'indexation des salaires. Des chiffres qui démontrent une nouvelle fois que la thèse défendue par tous les milieux antisyndicaux, selon laquelle l'index alimenterait lui-même l'inflation, le soi-disant «effet d'auto-allumage», demeure un pur mythe.

Face à certaines critiques émises à l'encontre des mesures décidées dans le cadre de cet accord tripartite – son soi-disant manque de ciblage social – le Comité National de l'OGBL a également tenu à apporter plusieurs clarifications. Tout d'abord, il faut rappeler que la crise du pouvoir d'achat s'étend actuellement jusque dans les classes moyennes et qu'il était donc tout à fait important de veiller à ce que non seulement les ménages à petits revenus soient soutenus, mais également les ménages à revenu moyen.

Ensuite, il faut voir que même le plafonnement des prix de l'énergie constitue une mesure sociale. En effet, même si les hauts salaires

profitent également du plafonnement des prix de l'énergie, les principaux bénéficiaires n'en demeurent pas moins les petits et moyens salaires, qui consacrent en moyenne une part bien plus importante de leurs revenus aux coûts énergétiques.

L'augmentation du crédit d'impôt sur les actes notariés lors de l'acquisition d'un logement («bëllegen Akt»), qui s'adresse principalement aux jeunes actifs, comporte en soi aussi une dimension sociale, au regard de la population que vise cette mesure.

Enfin, en ce qui concerne l'adaptation du barème fiscal à l'inflation – qui constituait la principale revendication de l'OGBL dans le cadre de ces négociations tripartites et qui a été partiellement retenue dans l'accord – le Comité national rappelle que même si les hauts salaires en profitent également, ce sont à nouveau les petits et moyens salaires qui en sont les principaux bénéficiaires, sachant que ces derniers sont les principales victimes de la «progression froide» résultant de la non-adaptation du barème à l'inflation.

L'OGBL a également tenu à replacer sa revendication relative à l'adaptation du barème fiscal à l'inflation dans son contexte, en rappelant que l'OGBL dispose par ailleurs de tout un cahier de revendications bien plus vaste en matière de fiscalité. Sachant toutefois que le gouvernement avait clairement fait savoir depuis un certain temps déjà qu'il ne procéderait plus à une grande réforme fiscale au cours de cette législature, l'OGBL avait

décidé de se concentrer sur cette seule revendication qui devenait plus qu'urgente, au regard de la pression actuelle sur le pouvoir d'achat des ménages.

En effet, si rien n'avait été entrepris, les ménages auraient subi entre 2017 et la fin de l'année 2023 pas moins de 8 augmentations d'impôts. Pour un salaire brut de 5000 euros – qui est le niveau de revenu le plus affecté actuellement par la progression froide – cela aurait constitué une augmentation d'impôts de l'ordre de 2000 euros par an sur cette période.

**«Il était urgent de faire quelque chose à ce niveau pour renforcer le pouvoir d'achat des ménages. Nous n'avons pas réussi à tout obtenir. Nous l'avons dit, mais c'est un premier pas symbolique très important. Et nous continuons à revendiquer une adaptation complète»**

Une percée d'autant plus importante qu'une semaine avant la tripartite, le gouvernement s'y opposait encore fermement, qualifiant ce type de mesure carrément d'«irresponsable» et de «hara-kiri financier».

Les autres revendications de l'OGBL en matière de fiscalité n'ont pas disparu pour autant. Bien au contraire. La politique fiscale menée au Luxembourg demeure en effet profondément injuste et il faut renverser la tendance. L'OGBL compte d'ailleurs formuler clairement ses revendications à l'adresse des partis politiques en vue des élections nationales d'octobre 2023.

En matière de fiscalité, outre l'adaptation complète du barème à l'inflation, l'OGBL revendique notamment une exonération du salaire social minimum, l'étirement

du barème pour que la charge fiscale augmente plus lentement en fonction des revenus ainsi que l'ajout de tranches d'imposition supplémentaires pour les plus hauts revenus.

Mais l'OGBL pointe également une autre injustice flagrante: les revenus du capital sont scandaleusement moins imposés que les revenus du travail. Là aussi, il est temps d'agir.

Autre priorité de l'OGBL dans la perspective des élections nationales d'octobre: le salaire social minimum qui doit absolument augmenter et ce de façon structurelle. Ce dernier n'a augmenté modestement que de 0,9% au cours des dernières années au-delà de l'ajustement régulier à l'évolution générale des salaires, alors que l'OGBL revendique depuis des années une augmentation de 10%.

La réforme de la loi sur les conventions collectives constitue une autre revendication phare de l'OGBL à l'adresse des partis politiques en vue des élections. Celle-ci n'est en effet plus adaptée à la réalité économique du pays. Le programme de coalition prévoyait une telle réforme, mais elle n'a malheureusement pas été mise en œuvre. Tout reste à faire.

Sans surprise, l'OGBL compte également scruter de près comment se positionnent les partis en ce qui concerne l'index, qui reste une ligne rouge pour l'OGBL. Enfin, la réduction du temps de travail ainsi que la défense et même l'amélioration de notre système de pension constituent deux autres revendications phares de l'OGBL en vue des élections législatives.



Nora Back,  
Présidente de l'OGBL

# 3

FR

## NEUTRALITÉ & REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE, UN PARADOXE EN SOI



Sylvie Reuter,  
Secrétaire Centrale

*En tant que délégués du personnel neutres, vous avez besoin de soutien, de connaissances et de puissance pour pouvoir défendre efficacement vos intérêts. Là aussi, l'OGBL est la solution idéale.*

L'OGBL est indépendant des points de vue financier et politique, et neutre du point de vue religieux. Il est financé uniquement par les cotisations de ses membres et peut donc se permettre de défendre exclusivement les acquis, les droits et les intérêts professionnels, sociaux et économiques des femmes et hommes adhérents mais aussi des salariés en général qu'ils soient actifs ou pensionnés. Bénéficiant de la représentativité nationale, l'OGBL est un des principaux acteurs du dialogue social luxembourgeois entre l'Etat, les employeurs et les salariés et constitue ainsi un contre-pouvoir de taille.

**Le syndicat indépendant OGBL offre aux délégués du personnel neutres, souvent livrés à eux-mêmes, un premier point de repère.**

*Mais l'OGBL n'est et ne sera certainement pas neutre dans ses positions, car en tant que syndicat national, il se doit de défendre les intérêts des salariés.*

L'OGBL est plus qu'une communauté de plus de 2.200 délégués du personnel; c'est le syndicat qui s'engage pour les droits et les intérêts de tous les salariés.

L'OGBL est le premier syndicat au Luxembourg et le leader des négociations au niveau national. Avec des actions syndicales et des multiples interventions auprès des différents acteurs du pays, l'un des derniers succès de l'OGBL est la signature d'accords tripartites avec le maintien de l'index et des améliorations pour les salariés.

L'OGBL reste fidèle à ses valeurs et sa ténacité paie. Les salariés sont au cœur de ses préoccupations et il les défend contre l'arbitraire, à la fois individuellement et collectivement.

L'OGBL leur offre du respect, de l'écoute, de l'information, des conseils et une représentation de leurs intérêts et les défend vis-à-vis des employeurs, des fédérations patronales et des organismes de sécurité sociale.

L'OGBL est un syndicat pluridisciplinaire et interconnecté qui comprend, en plus des délégués OGBL, des spécialistes de son Service Information, Conseil et Assistance (SICA) présents dans ses 18 bureaux au Luxembourg, en Allemagne, en Belgique et en France.

*La solution du dialogue est toujours privilégiée, mais l'OGBL n'hésite pas à se mobiliser contre des mesures injustes si nécessaire. Il est conscient du changement dans le monde du travail et est actif dans les revendications et les solutions pour faire face aux évolutions touchant de près ou de loin la vie des salariés.*

8  
OGBL SECFIN  
INTERVIEW

En travaillant ensemble pour un avenir meilleur pour tous les salariés du secteur financier, nous pouvons faire la différence.

## **QUO VADIS ALEBA ?**

Au Luxembourg, la défense des intérêts des salariés est au centre des préoccupations d'ici aux élections sociales en mars de l'année prochaine. Dans ce contexte, le syndicat Aleba a suscité quelques controverses ces dernières années.

Nous nous sommes entretenus avec Sylvie REUTER, la secrétaire centrale de l'OGBL Secteur Financier.

### **Qu'est-ce qui a fait tomber l'Aleba en disgrâce dans les milieux syndicaux ? Quelle est la position de l'OGBL à ce sujet ?**

Dans le passé, l'Aleba a enfreint la loi luxembourgeoise sur les conventions collectives et c'est pourquoi la représentativité sectorielle lui a été retirée. La loi luxembourgeoise sur les conventions collectives stipule que les négociations conventionnelles ne peuvent pas avoir lieu sans l'OGBL et le LCGB. Madame REUTER souligne que la représentation des salariés du secteur financier dans son entièreté, ne doit pas non plus être bafouée ou fragilisée.

Madame REUTER souligne que l'Aleba n'est pas discriminée de tous côtés. Au contraire, elle se serait mise elle-même dans cette situation en signant un accord toute seule et sans consultation des deux syndicats représentatifs au niveau national. Selon cet accord, les travailleurs du secteur financier devaient renoncer à des augmentations de salaire et à d'autres améliorations malgré des bénéfiques records. L'Aleba n'a pas répondu aux appels pressants de l'OGBL et a refusé d'agir dans l'intérêt des salariés. La représentativité sectorielle lui a alors été retirée.

Ce n'est qu'alors que l'OGBL a pu obtenir de véritables négociations. Elles ont permis d'obtenir des améliorations qualitatives telles que

le droit à la déconnexion, des congés sociaux pouvant aller jusqu'à 5 jours par an, plus de congés pour certains groupes, plus de droits de participation, l'obligation de négocier des comptes épargne-temps, l'obligation d'accorder des formations continues et aucune mesure de sanction sur la base de l'évaluation annuelle. Dans les banques, une amélioration salariale linéaire de 0,7 % pour 2022 et de 0,5 % pour 2023 a été obtenue. Dans la CCT des assurances, des augmentations substantielles ont été accordées dans les barèmes salariaux. Il ne faut pas oublier le rétablissement du mécanisme de l'indexation sans distinction de salaire.

### **L'Aleba a saisi la justice pour le retrait de sa représentativité sectorielle. Quelle est la situation actuelle ?**

Le référé n'a pas retenu le recours de l'Aleba. Et, le tribunal administratif, qui a prononcé son jugement quant au fond a également rejeté les reproches de l'Aleba un par un. Celle-ci a donc déjà perdu dans les deux instances.

### **L'Aleba ne cesse d'invoquer l'Organisation Internationale du Travail (OIT). A-t-elle raison ?**

Non, répond Mme REUTER. L'OIT dit simplement qu'il faut veiller





majorité lors des dernières élections, il veut maintenant s'activer partout.

L'OGBL Secteur Financier continuera à se concentrer sur les intérêts des salariés du secteur financier, à les défendre et à les représenter. Il fera tout pour que les salariés du secteur financier restent au premier plan. Dans un monde financier en mutation permanente et souvent dirigé par des sociétés mères étrangères, des compétences interprofessionnelles sont nécessaires. En tant que garant du dialogue social et d'un droit de parole d'égal à égal, l'OGBL fera tout pour que les salariés du secteur financier continuent à être représentés de manière adéquate.

### **Pourquoi est-il utile et nécessaire d'être représenté par le syndicat majoritaire et national, tel que l'OGBL ?**

Les employés du secteur financier ont des défis et des intérêts uniques, plus spécifiques que ceux d'autres industries. Un syndicat national et aussi spécialisé dans le secteur de la finance peut mieux se concentrer sur ces défis et défendre les intérêts des travailleurs de ce secteur. Un syndicat national actif dans le secteur financier peut également se faire mieux entendre des employeurs et du gouvernement. Il peut mener des négociations et des campagnes au niveau national et plaider en faveur de meilleures conditions de travail, de salaires et d'avantages sociaux pour les salariés.

légalement à ce que les associations qui représentent les salariés puissent exercer ce droit. Jusqu'à présent, cela a été largement garanti par la législation existante. L'Aleba avait toujours sa place à la table des négociations, même si l'on ne sait pas très bien de quel côté elle se trouve.

### **Que va-t-il se passer maintenant ?**

L'Aleba a annoncé vouloir agir à l'avenir dans tous les secteurs économiques afin de devenir un syndicat représentatif au niveau national. Pour ce faire, elle devrait obtenir plus de 20 % dans tous les secteurs économiques lors des élections à la Chambre des salariés (CSL). Outre le fait que cet objectif semble peu réaliste, il prouve une fois de plus que leur propres intérêts priment sur les intérêts des travailleurs du secteur financier. Celui-ci semble n'être que secondaire pour lui. Au lieu de se concentrer davantage sur le secteur, dans lequel il a tout de même perdu sa

En outre, l'OGBL peut également promouvoir une meilleure solidarité et un meilleur soutien entre les employés. Le secteur financier étant souvent mondialisé, les syndicats nationaux peuvent contribuer à promouvoir la coopération et l'échange d'informations entre les travailleurs de différents pays.

Dans l'ensemble, il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les salariés du secteur financier ont besoin de l'OGBL pour représenter leurs intérêts et leurs besoins et se faire entendre plus fort dans le secteur.

Pas encore  
membre ?  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

# Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

Outre son travail de politique syndicale, l'OGBL offre aux salarié.e.s et à leurs familles toute une série de services utiles.

Tous les membres de l'OGBL ont entre autres le droit de faire remplir gratuitement leur déclaration d'impôts par nos soins.

**Plus d'infos sur [www.ogbl.lu/declarations-dimpots](https://www.ogbl.lu/declarations-dimpots)**

# FÉDÉRATION SYNDICALE EUROPÉENNE LA BANQUE EN 2030



Angélique Lazzara,  
Secrétaire Centrale Adjointe

*«La banque en 2030» ou l'intelligence artificielle IA dans le secteur financier*

*Comment les tendances mondiales actuelles et en particulier l'IA, vont-elles façonner l'avenir du secteur bancaire européen et de ses salariés ?*

L'OGBL Secteur Financier a participé le 17 février 2023 à Paris à un atelier organisé par Uni Finance. Celui-ci s'est concentré sur les grandes tendances clés qui transforment le secteur bancaire telle que l'IA et les nouvelles technologies.

## DIALOGUE SOCIAL

La première chose, qui a été mise en avant lors de cet atelier, est qu'il faut renforcer la digitalisation et le capital humain.

L'atelier a également souligné la pertinence du dialogue social en tant que moyen d'anticiper et de gérer les différents changements. L'IA est une opportunité à ne pas rater. Il doit

y avoir une déclaration conjointe au niveau social avec les syndicats.

Le dialogue social est excellent pour l'économie dans son ensemble. Il ne faut pas oublier que les partenaires sociaux sont très importants dans le dialogue social. En effet, ceux-ci peuvent faciliter les transitions dans le monde du travail en mutation.

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'ils ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration de l'utilisation des outils numériques dès le départ grâce au dialogue social et aux négociations des conventions collectives.

## COMPETENCES ET FORMATIONS

L'un des principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur est le besoin de nouvelles compétences afin de connaître les nouveaux outils numériques et l'utilisation de l'IA.

Il faut donc prévoir dès maintenant les formations qui seront nécessaires aux personnes qui géreront les transformations et pourquoi pas créer une plateforme pour sécuriser le futur : le dialogue social est plus que jamais utile, moderne et pertinent.

L'IA et les nouvelles technologies numériques transforment très rapidement le secteur financier et son fonctionnement. L'IA n'est pas la seule solution possible mais constitue un outil d'importance pour la transformation numérique du secteur bancaire

## PROTECTION DES DONNEES

Attention: il reste une préoccupation très importante concernant l'utilisation éthique de l'IA et des algorithmes. Qu'advient-il de la protection des données? Tous ces nouveaux outils numériques permettent de récolter et d'analyser de milliers d'informations: comment sont utilisées toutes ces données?

Il faut être vigilant et attentif sur la manière dont l'IA est introduite sur le lieu de travail plus particulièrement en ce qui concerne la surveillance.

L'algorithme et l'IA ne sont pas fiables à 100%, des conséquences telles que la discrimination et les inégalités surviennent trop souvent.

Mais il ne faut pas oublier que le manque de transparence dans la façon dont les algorithmes et l'IA prennent des décisions qui soulèvent beaucoup de questions sur l'éthique.



## 13 CONCLUSION

En conclusion, la grande utilisation de l'IA et des nouvelles technologies numériques dans le secteur financier a un impact très significatif sur les salariés: leurs fonctions, leurs postes et leurs conditions de travail.

Il faut être vigilant et attentif sur la manière dont l'IA est introduite sur le lieu de travail plus particulièrement en ce qui concerne la surveillance, la protection des données et l'impact sur l'emploi et la formation.

Il existe un besoin évident de dialogue social et de négociation collective tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du secteur.

Il nous faut absolument un cadre légal et un observatoire afin de gérer l'impact de l'IA sur le secteur financier.

### EN BREF

#### Risques:

- Inégalité croissante / Concurrence déloyale

- Déplacement des travailleurs / Détérioration du modèle économique
- Affaiblissement du dialogue social
- Risques de responsabilité
- Baisse de la qualité des emplois
- Risques pour la santé physique et mentale
- Evolution des exigences en matière de compétences
- Utilisation confiante de l'AI

Afin de pouvoir anticiper ces risques les partenaires sociaux doivent agir et réglementer l'adoption et la mise en place de l'IA dans les entreprises.

**L'OGBL continuera à suivre ce dossier et vous informera régulièrement des évolutions au niveau européen, national et sectoriel.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour des questions, car, en tant que salariés d'une entreprise du secteur financier vous y êtes tous confrontés.**



Ben Soisson,  
Secrétaire Central  
Adjoint

# 5

FR

## LES JEUNES ONT LA PAROLE

Ce qui est dans la logique des choses, de la vie.

Mais un nouvel obstacle ne tarde pas à se présenter : les prix des logements et les taux d'intérêt qui sont actuellement si élevés que de nombreux jeunes adultes ne peuvent pas réaliser leur rêve de devenir propriétaires. La plupart du temps, le seul choix qui nous reste est de continuer à vivre chez nos parents ou choisir le piège de la location.

De nombreux jeunes adultes se retrouvent ainsi endettés, sans perspective d'accès à la propriété et avec une forte insatisfaction au travail. Parmi eux, nombreux doivent encore faire face à la discrimination contre l'orientation sexuelle ou au sexisme dans la vie quotidienne.

En dehors du monde du travail et de la vie quotidienne, ce sont des crises graves qui dominent : Depuis plus d'un an, l'inflation augmente inlassablement. L'Europe est à nouveau en guerre et la crise climatique montre chaque année un peu plus ses conséquences désastreuses.

Nombreux sont ceux qui envisagent l'avenir avec un certain pessimisme.

En tant qu'OGBL, nous luttons quotidiennement pour l'amélioration des droits et conditions de travail des salariés. Par le biais de la politique tarifaire dans les entreprises, nous battons pour de meilleurs salaires. En outre, en défendant l'index, nous avons réussi à préserver le mécanisme contre l'inflation et

Nous vivons dans une période où il est de plus en plus difficile pour un jeune adulte d'arriver dans la vie. Dans le monde du travail, on exige de plus en plus de formations supérieures. Dans le secteur financier en particulier, il n'est pas rare que les jeunes adultes possèdent un ou plusieurs diplômes universitaires. Malheureusement, l'éducation est encore très coûteuse aujourd'hui. Beaucoup n'ont d'autre choix que de prendre un prêt élevé pour pouvoir s'offrir une formation. Une formation qui, à son tour, est nécessaire pour trouver un emploi.

Une fois dans le monde du travail, la formation passe au second plan. On est considéré comme inexpérimenté et sans connaissances. La plupart du temps, les débutants sont mal formés et livrés à eux-mêmes. Beaucoup d'entre eux ont imaginé leur entrée dans la vie active d'une toute autre manière et se résignent peu de temps après.

Pourtant, le travail donne la possibilité d'être financièrement indépendant, pour la première fois de sa vie. Grâce au travail, on a la possibilité de quitter ses parents et d'occuper son propre logement.

à maintenir le pouvoir d'achat de la population. Nous ne relâcherons pas notre vigilance face à la crise du logement et réclamons un droit au logement pour les jeunes adultes.

Nous nous engageons aussi quotidiennement pour l'égalité des sexes et contre la discrimination sexuelle.

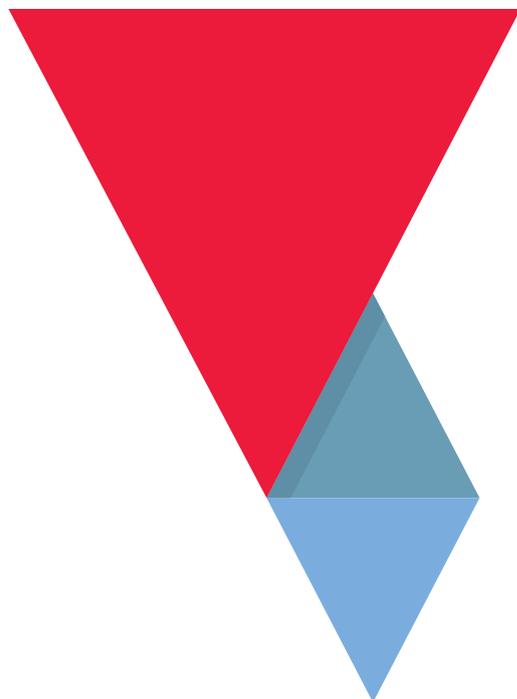
En tant que membre de nombreuses plateformes, nous continuons à apporter notre contribution contre la crise climatique et nous nous engageons pour le respect des droits de l'homme dans la chaîne de création de valeur.

Tout cela n'est possible que grâce à la solidarité et à l'activisme des membres de l'OGBL. Et dans ce contexte, on observe notamment une augmentation du nombre de jeunes adultes. Au lieu d'envisager l'avenir de manière négative, ils ont compris qu'en tant que membre de l'OGBL, on peut faire bouger les choses afin d'améliorer les conditions à tous les niveaux.

En tant que membre OGBL de moins de 35 ans, vous faites automatiquement partie de l'OGJ - Département des Jeunes. Il s'agit ici de défendre les intérêts des jeunes et des jeunes adultes et de s'engager pour eux.

Si vous n'êtes pas encore membre et que vous voulez changer les choses, devenez membre dès maintenant.

## Devenez membre





# 6

FR

## CANCAN DANS LE TRAM EPISODE 3 – TEMPS DE TRAVAIL

7:20 heures, Gare centrale, les voyageurs quittent les quais pour regagner le tram qui commence tout doucement à se remplir avant de prendre la route, pardon les rails, destination Kirchberg. En plein milieu de la première rame, deux employés de banque bien connus de nos lecteurs: Marie Bigoudie de la Banque DuFond et son collègue Jacques Lamèche. Les deux poussent un soupir de soulagement: «Enfin dans le tram. Ah quelle chance, plus de bousculade, et en un peu plus de 10 minutes nous serons au Kirchberg!»

«J'ai hâte de regagner mon bureau. J'ai du boulot par-dessus les oreilles. Et le matin, quand le téléphone sonne un peu moins, j'arrive à régler bon nombre de dossiers. Il en est de même

en soirée, quand les autres sont partis que je suis plus productive» dit Marie Bigoudie en jetant un coup d'œil dans sa mallette où l'on voit un paquet de feuilles.....

«Ouf, ça fera beaucoup d'heures – pour financer tes prochaines vacances, je suppose. En outre, il me semble que tu passais ta soirée en compagnie de tes dossiers au lieu de ta famille, ou non?»

«Tu parles d'heures sup. Chiche! Je suis cadre, donc on ne me paie pas d'heures supplémentaires. En plus, si j'arrive avant 8.00 heures, mes heures ne sont pas prises en compte et le soir, si je termine mes travaux tard, ce n'est non plus pris en compte. Notre horaire mobile est con comme un balai. Il ne sait que compter jusqu'à dix!»

«Stop!! Normal que ton compteur ait été programmé à ne compter que jusqu'à dix. C'est le maximum journalier autorisé par la loi. Code du travail oblige! Ton employeur et toi, vous êtes co-responsables de la bonne application des règles de l'horaire mobile. Le tout sous surveillance de la

Délégation du personnel! Je voudrais bien voir le visage de ta direction si l'Inspection du Travail effectue un contrôle en calculant le temps de travail entre les entrées et sorties que tu as pointées au cours d'une journée voire pendant une semaine. Si les maximums sont dépassés, ce sera l'amende pour la banque.»

«Non, non pas cela..... note quand-même que je suis cadre!»

«Ah bon, un cadre avec un compteur pour l'horaire mobile. C'est un peu contradictoire, tu ne trouves pas? Te voir chaque matin courir au tram, te plaindre sur l'augmentation des prix et accessoirement sur tes chefs – ne me rassure guère sur « ton » statut de cadre.»

«D'après toi je ne serai donc pas cadre. Crois-moi, j'avais mes doutes quand je vois mes N+3 arriver au courant de la matinée.... En outre, à la cantine je ne les a pas encore vus....»

17 «On discutera une autre fois du statut de cadre. Mais revenons à notre sujet qu'est le temps de travail. Un sujet chaud en ce moment avec l'étude lancée par le Ministre du Travail. Bien entendu que les syndicats comme le nôtre apprécieront une diminution du temps de travail mais nous sommes au tout début. Avant cela, essayons de résoudre le casse-tête du temps de travail dans un système d'horaire mobile. Pour illustration, prenons d'abord le régime du temps fixe: un dépassement du temps de travail journalier convenu entre salarié et employeur est considéré comme travail supplémentaire à rémunérer à la fin du mois. Tout cela bien entendu dans les règles fixées par la loi – maximum 10 heures/jour et 48 heures/semaine.»

«OK, et les heures que je preste au-delà des 8 heures normales? Est-ce qu'elles ne sont pas des heures supplémentaires?»

«Dans un système d'horaire mobile, les heures qui dépassent le quota

journalier normal sont des heures excédentaires qui peuvent, soit être récupérées pendant la période de référence ou rémunérées à la fin de celle-ci si la récupération n'a pas été possible. Une exception à cette règle existe: si la période de référence est de 1 mois, les heures excédentaires peuvent être reportées d'un mois. Si l'excédent persiste, les heures doivent être payées!»

«Je tombe des nues! Chez nous, les heures excédentaires restantes à la fin de période sont annulées. Le compteur est automatiquement mis à zéro. Tu me dis qu'elles devraient être payées. Mais c'est du vol, tout simplement du vol!»

«Oui, c'est illégal. Qu'en pense votre Délégation? Est-ce qu'elle n'intervient pas pour vous?»

«Non, pas que je sache. Je crois que nos délégués ont peur de se frotter à la direction.»

«En tous cas, si vos heures excédentaires disparaissent miraculeusement à la fin de la période, votre Délégation n'a pas fait son devoir. Faudrait prévoir un changement. Les prochaines élections sociales sont au printemps 2024. Pour plus de justice en entreprise, il faut des délégués bien formés qui savent comment attaquer un tel dossier épineux qu'est l'horaire mobile.»

«Stop ici. Je ne veux pas que l'on revienne à l'horaire fixe. L'horaire mobile a quand-même des avantages pour moi.....»

«Absolument d'accord. Mais il y a également des avantages pour le patron. C'est du donnant-donnant. Mais la contrepartie d'une certaine flexibilité ne peut pas consister en des heures à annuler parce qu'elles n'ont pas pu être récupérées.....faute de surcharge de travail!»

«Je comprends mieux maintenant. J'espère que nous sommes les seuls à être malmenés! Je crois que nous

avons un choix à faire au niveau de la représentation dans l'entreprise aux prochaines élections.»

«Oui, je crois aussi. Avec une liste OGBL et un appui du syndicat No. 1 du Luxembourg, vous aurez un peu plus de chance de sortir de cette et peut-être d'autres impasses!»

«Nous sommes arrivés. Bonne journée et merci pour votre franchise. Je sais maintenant ce que je dois faire!»

# 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](https://contact.ogbl.lu)



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

[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

FR

## BON A SAVOIR

### La valeur ajoutée brute créée par les salariés va toujours plus vers les actionnaires que vers les salariés

Ces derniers mois, les alertes sur l'impact des tensions économiques actuelles sur la rentabilité des entreprises et donc sur l'emploi se sont multipliées. S'il est vrai que la succession de crises affecte non seulement le pouvoir d'achat des ménages, mais aussi l'activité quotidienne de certaines entreprises, l'évolution de la valeur ajoutée brute (VAB) montre néanmoins que les entreprises du secteur financier sont en mesure de répercuter les coûts de l'inflation sur les consommateurs finaux et de maintenir, voire d'augmenter leurs marges au détriment de la rémunération des salariés.

La VAB créée au sein des entreprises par les salariés peut être répartie en deux : d'une part, la rémunération des salariés (la part salariale) et, de l'autre, l'excédent brut d'exploitation (EBE) revenant aux entreprises (la marge brute).

Pour l'ensemble des activités au Luxembourg, l'évolution de l'EBE est en avance sur la rémunération des salariés depuis la fin de l'année 2020. Cet écart s'est agrandi avec la hausse de l'inflation depuis le quatrième trimestre 2021. Alors que la rémunération des salariés a suivi la

tendance de l'EBE jusqu'au deuxième trimestre 2022, l'écart s'est creusé au troisième trimestre 2022, lorsque la rémunération des salariés était supérieure de 25% à celle du premier trimestre 2019, tandis que l'EBE était supérieur de 43% à son niveau du premier trimestre 2019.

**Dans le secteur financier, l'augmentation de l'EBE a été de 70% et celle de la rémunération des salariés de 25%. La hausse des taux d'intérêt et le rallye boursier devrait favoriser la tendance à la hausse de l'EBE.**

> Lire l'article dans l'«ECONEWS» de la CSL: <https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2023/01/econews-1-2023.pdf>



19



## Réorganisations et restructurations

Nearshoring, outsourcing, transferts, ventes ou encore changements d'actionnaires et même fusions sont à l'ordre du jour. Des exemples comme Crédit Suisse et UBS, Globality et Foyer, Natixis Wealth et Massena, Postbank et Deutsche Bank, et bien d'autres.

En ces temps de turbulences, un dialogue social de qualité au profit des collaborateurs est essentiel. C'est là que nous intervenons en tant que syndicat et experts pour accompagner, conseiller ou assister les salariés et leurs représentants du personnel. C'est notre mission et notre travail quotidien en tant que syndicat dans le secteur financier. Pour cela, il faut des experts qui ont l'expérience et la pratique nécessaires, qui connaissent les conditions légales et qui peuvent les faire valoir. Car c'est la seule façon de garantir que les droits des employés et des représentants du personnel sont respectés et que personne n'est laissé seul.

Malheureusement, nous devons trop souvent constater que les employeurs profitent de l'absence de l'OGBL à la table des négociations. Une bonne représentation n'est assurée que si nous sommes directement assis à la table ou si des représentants du personnel OGBL bien formés se sont concertés avec nous. Contacter le syndicat n'est en aucun cas contraire à la clause de confidentialité, bien au contraire. C'est un droit constitutionnel et les délégués syndicaux sont également tenus au secret.

Si vous deviez être confronté dans un avenir proche à une restructuration, grande ou petite, dans votre entreprise ou dans le groupe, sachez que le secrétariat de l'OGBL Secteur Financier est à votre disposition pour vous apporter ses connaissances et ses compétences. Nous sommes là pour les délégués du personnel et pour les salariés.



## Un nouveau cadre légal contre le harcèlement moral au travail

### Harcèlement et violence au travail: le cadre légal est enfin là, mais va-t-il assez loin ?

L'introduction d'un cadre légal répond à une revendication de longue date de l'OGBL.

Déjà en 2009, l'OGBL a signé un accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail avec le LCGB et l'UEL.

Le gouvernement va plus loin que cet accord interprofessionnel en introduisant un cadre légal pour lutter contre le harcèlement au travail, même si le texte présente encore des lacunes évidentes.

### Qu'est-ce qui est bon ?

La loi renforce la protection des victimes et place l'employeur au centre du système. Outre les éléments inspirés de l'accord interprofessionnel, la nouvelle loi prévoit l'intervention de l'Inspection du travail et des mines dans le processus si le travailleur estime que le harcèlement moral persiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur omet de prendre des mesures appropriées. La définition du harcèlement moral est large et s'applique à une grande variété de situations. La délégation du personnel joue un rôle d'accompagnement et de conseil auprès de la victime et le salarié qui s'estime victime peut désormais demander la résiliation de son contrat de travail sans préavis et sans conséquence pour motif grave.

### Quelles sont les améliorations à apporter ?

L'OGBL regrette toutefois de ne pas avoir été consulté au préalable et estime que la loi ne va pas assez loin sur de nombreux points.

- 1) Pour pouvoir remplir ses missions, l'ITM devrait disposer de plus de moyens et de compétences adéquates.
- 2) La charge de la preuve reste à la victime et les amendes infligées aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de mesures nécessaires pour faire cesser les agissements restent très peu dissuasives.
- 3) Le rôle des représentants du personnel et des syndicats représentatifs pour les victimes présumées n'est pas suffisamment souligné et la protection contre le licenciement devrait également s'étendre aux témoins.
- 4) Le principe de discrétion, nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée des personnes impliquées, n'est pas suffisamment pris en compte.
- 5) L'accord interprofessionnel conclu en 2009 entre les partenaires sociaux, qui couvre également la problématique de la violence au travail, a été complètement oublié dans la nouvelle loi adoptée.

L'OGBL demande sa consultation préalable lors d'une prochaine révision de la loi qui, bien qu'elle constitue un pas en avant, reste lacunaire.

## Télétravail : en route vers une harmonisation des dispositions en matière de télétravail ?

**L'OGBL revendique un seul et même seuil au niveau de la fiscalité et de la sécurité sociale.**

Le télétravail est devenu une pratique courante dans le secteur financier, offrant un avantage considérable pour éviter les embouteillages et réduire les émissions de CO2. Cependant, il est important de ne pas créer de clivage entre les travailleurs qui peuvent travailler à distance et ceux qui ne le peuvent pas. L'OGBL estime qu'il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle loi sur le télétravail, car un accord interprofessionnel a été signé entre OGBL, LCGB et UEL en octobre 2020 et déclaré d'obligation générale. Cet accord est le premier du genre et prévoit des droits de codécision supplémentaires pour la délégation du personnel.

En ce qui concerne les coûts supplémentaires encourus par les travailleurs, il est important de les considérer comme des dépenses déductibles au niveau fiscal.

Il faut d'ailleurs, de toute façon, et pas seulement pour les télétravailleurs, augmenter le minimum forfaitaire de 540 euros pour la déduction des frais d'obtention, sachant que ce minimum n'a plus été adapté depuis les années 1990. Au regard de l'inflation subie depuis la dernière adaptation, il faudrait au moins doubler ce montant.

Enfin, il faut aussi assurer que les syndicats puissent transmettre leurs informations à tous les salariés, y compris à ceux qui prestent du télétravail. En ce sens, il faut modifier l'article 414-16 du Code du travail, qui a introduit le droit de la délégation du personnel d'utiliser tous les moyens de communication disponibles dans l'entreprise, donc aussi les moyens électroniques, pour communiquer avec le personnel. Le même article exclut en effet explicitement les communications de

nature syndicale de cette disposition. Si les délégués élus sur des listes syndicales souhaitent partager des informations de leur syndicat avec le personnel ou les informer sur des activités syndicales, ils ne peuvent le faire, en absence d'un accord avec le patron, que sur papier, en utilisant un tableau d'affichage etc. Or, cela veut dire que bon nombre de salariés qui ne passent pas forcément par le siège de l'entreprise, et notamment les télétravailleurs, ne peuvent pas recevoir les informations syndicales. Cette disposition discriminatoire et antisyndicale doit être levée et toutes les communications de la délégation traitées de la même manière.

En outre, il est important d'adapter les règles fiscales et de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs frontaliers de travailler à distance sans craindre de conséquences fiscales ou de désaffiliation à la sécurité sociale.

L'OGBL préconise l'harmonisation des seuils de tolérance fiscale dans la Grande Région et un seul et même seuil au niveau de la sécurité sociale, à hauteur de 40% du temps de travail annuel pour permettre un accès plus large au télétravail sans favoriser le dumping social en contournant les règles en matière de détachement.

L'OGBL défendra cette position dans les discussions bilatérales avec les pays voisins et au niveau de l'Union européenne.



FORMATIONS

# ELECTIONS SOCIALES 2024

**JEUDI**

**21.09.23**

13H-17H  
@ CEFOS REMICH

**MARDI**

**26.09.23**

13H-17H  
@ CSL BONNEVOIE

**VENDREDI**

**29.09.23**

09H-13H  
@ CEFOS REMICH

**JEUDI**

**05.10.23**

9H-13H  
@ CEFOS REMICH

**VENDREDI**

**13.10.23**

13H-17H  
@ CEFOS REMICH

**MARDI**

**17.10.23**

9H-13H  
À DÉFINIR

**LUNDI**

**23.10.23**

13H-17H  
@ CEFOS REMICH

**VENDREDI**

**10.11.23**

9H-13H  
@ CEFOS REMICH

**MARDI**

**21.11.23**

13H-17H  
@ CSL BONNEVOIE

**JEUDI**

**23.11.23**

13H-17H  
@ CEFOS REMICH

**JEUDI**

**07.12.23**

9H-13H  
@ CEFOS REMICH

**VENDREDI**

**08.12.23**

13H-17H  
@ CEFOS REMICH

**MARDI**

**12.12.23**

9H-13H  
@ CSL BONNEVOIE

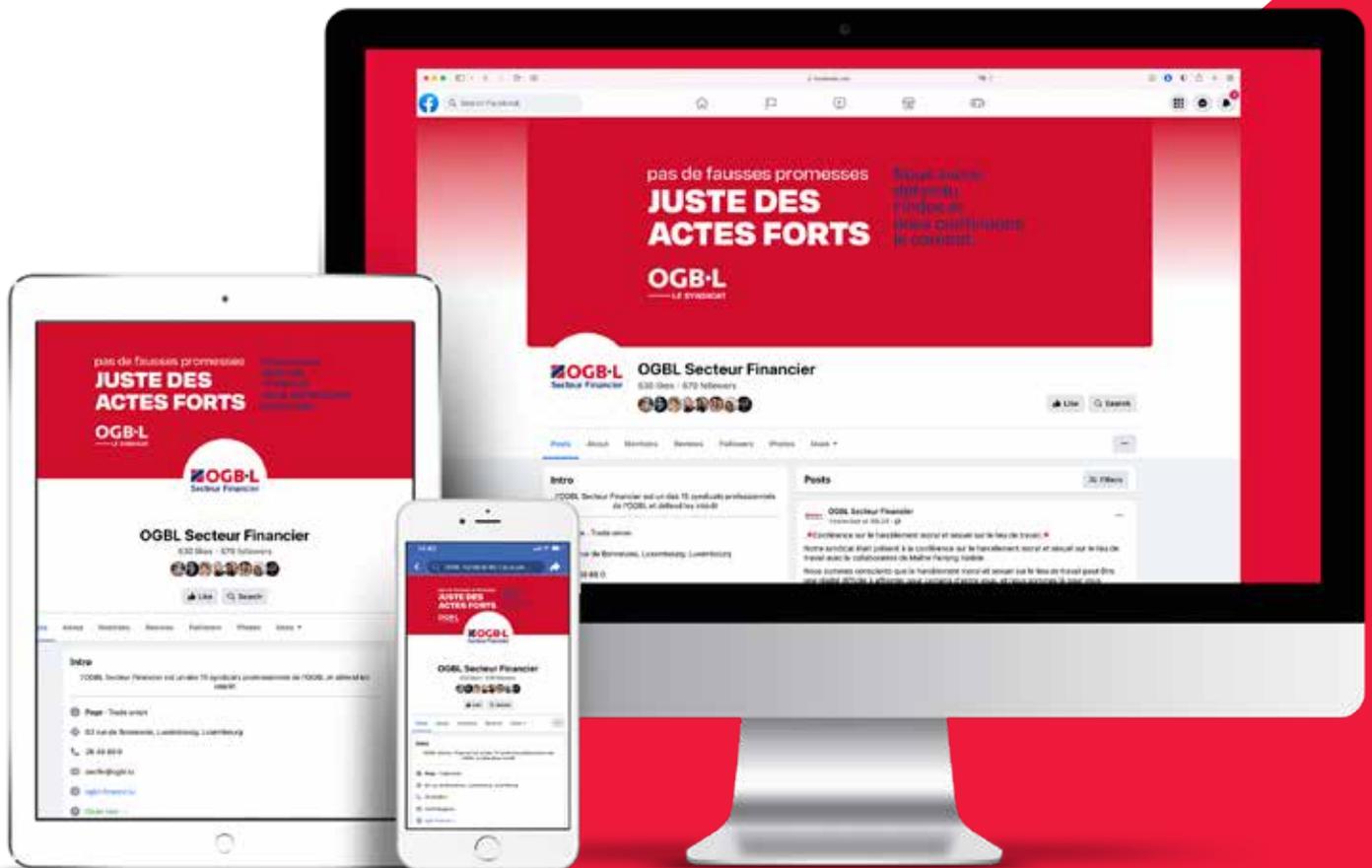
**Devenez candidats**



[candidat.ogbl.lu](https://candidat.ogbl.lu)

# follow us

 [ogbl.secteur.financier](https://www.facebook.com/ogbl.secteur.financier) —  [ogbl\\_luxembourg](https://twitter.com/ogbl_luxembourg) —  [ogbl\\_luxembourg](https://www.instagram.com/ogbl_luxembourg) —  [OGBL](https://www.youtube.com/OGBL)



## Contactez l'OGBL Secteur Financier



**Sylvie Reuter**  
54 05 45 420  
[sylvie.reuter@ogbl.lu](mailto:sylvie.reuter@ogbl.lu)



**Angélique Lazzara**  
54 05 45 421  
[angelique.lazzara@ogbl.lu](mailto:angelique.lazzara@ogbl.lu)



**Ben Soisson**  
54 05 45 422  
[ben.soisson@ogbl.lu](mailto:ben.soisson@ogbl.lu)

63 Rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg ♦ T. +352 26 49 69 ♦ [www.ogbl-finance.lu](http://www.ogbl-finance.lu)