

Quid demain de la digitalisation?

L'OGBL Secteur Financier et le monde de travail futur.

Le secteur financier est sans aucun doute un des secteurs où, dès demain, la digitalisation sera omniprésente et cette dernière exercera inexorablement une forte pression sur l'emploi dans ce secteur. En fait, la digitalisation est une opération de transformation totale de l'entreprise, il ne suffit plus de réaliser quelques « coups » ou de « customiser » une offre à la sauce digitale, mais bien de réinventer intégralement son modèle et toute la chaîne interne de fonctionnement : stratégie, organisation managériale, environnement collaboratif.

Enfin, la digitalisation est également un processus de changement à piloter et à maîtriser. Au-delà des dimensions techniques et organisationnelles, il s'agit d'en gérer la dimension humaine, d'affronter les inquiétudes des salariés et les pertes de certitudes qui vont avec.

Deux stratégies s'opposent dans ce contexte :

Soit **une attitude défensive** qui se traduirait par une opposition pure et dure face à ce phénomène. Cette stratégie risque de ressembler à une opposition obstinée voire aveugle qui, à moyen terme, sera contreproductive et atteindra exactement le but contraire.



Soit **une stratégie offensive** qui consiste à donner les moyens aux employés du secteur de se positionner favorablement dans le nouveau contexte, stratégie que nous prônons d'ailleurs. Il faut voir la digitalisation comme une mutation exigeante, certes, mais c'est également et avant tout une vraie chance pour tous de se réinventer.



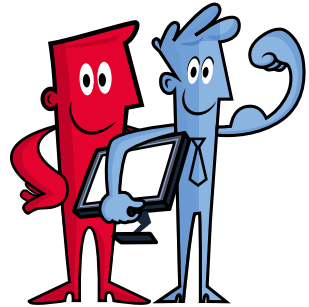
Plus loin nous allons rentrer dans le vif de ce sujet. Mais commençons par le début, c'est-à-dire par une analyse de la situation d'aujourd'hui.

Ne laisser personne sur le bord du chemin

Actuellement, les salariés du secteur financier sont soumis à une forte pression de la part de la hiérarchie qui n'hésite pas à utiliser la digitalisation comme une menace pour la pérennité des emplois et implicitement pour rendre plus difficile le travail syndical car voulant semer la division parmi les salariés.

Voilà donc un premier axe de travail. Il faut affirmer et souligner la solidarité des salariés du secteur, toute forme de division fait le jeu de la hiérarchie. Plus que jamais nous avons besoin de syndicats forts, indépendants et sans complexes face au patronat. Il ne s'agit pas du tout de prôner la lutte des classes, mais de rappeler à tout un chacun que unis et bien organisés nous serons forts. Désunis et mal organisés nous serons les dindons de la farce. Plus que jamais le dialogue social et la négociation sont les maîtres mots de l'OGBL, le passé récent et les avancées que nous avons pu obtenir, contre vents et marées, en sont la preuve concrète. Souvent nous nous sommes sentis abandonnés par d'autres...

Certes il y aura beaucoup de changements, notamment au niveau de la nature des emplois actuels, certaines professions risquent de disparaître dans le futur, beaucoup ont déjà disparu. Mais beaucoup d'emplois ont également été créés grâce à de nouvelles technologies et se caractérisant par un profil plus élaboré, plus spécialisé exigeant de nouvelles compétences ou des compétences supplémentaires voire complémentaires.



Le défi auquel nous sommes tous confrontés est le suivant : est-ce que nous réussirons à mettre en place une **stratégie préventive** consistant à anticiper ces changements, à les accompagner dans le but de les maîtriser en conférant aux salariés les moyens de se repositionner, de s'adapter à la nouvelle donne, et surtout, de leur offrir la possibilité de se former, de donner un contenu au *lifelong learning* d'instaurer un véritable droit individuel à la formation continue afin d'affronter en bonne position les exigences nouvelles du monde de l'entreprise ou du marché du travail qui se renouvellent constamment tous les deux ?

Actuellement, et ce sont les statistiques qui le confirment, ce sont les salariés les mieux formés qui suivent en majorité les cours de formation continue. On est face à une nouvelle forme d'inégalité qu'il faut redresser au plus vite, sinon les salariés les moins qualifiés seront les premières victimes de cette petite révolution qui est en train de s'opérer dans l'entreprise.

Autres changements

D'autres changements concerneront la nature même des emplois.

De toute façon il s'agira, pour nous en tant que syndicat le plus important, de défendre d'abord les emplois d'aujourd'hui et de tout faire pour obliger le législateur à réformer et à mettre à jour régulièrement les dispositions du droit du travail qui, certes, aura toujours une longueur de retard par rapport à la situation dans le secteur concerné.

Voilà une raison majeure supplémentaire de renforcer le pouvoir d'un grand syndicat qui se retrouve régulièrement autour d'une table avec le gouvernement ou le patronat, alors que cela n'est pas le cas des petits syndicats ou des syndicats d'un seul secteur.

La normalité, c'est-à-dire le **contrat de travail à durée indéterminé** doit rester la règle et donc être protégé par la loi. Les contrats de travail à durée déterminée doivent rester l'exception et ne pas dépasser certains seuils au sein de l'entreprise. Il en est de même du travail précaire des jeunes et plus particulièrement des stages des jeunes, il faudra mettre fin aux stages photocopies non reliés à des objectifs de formation ou d'acquisition de compétences prédéfinies.

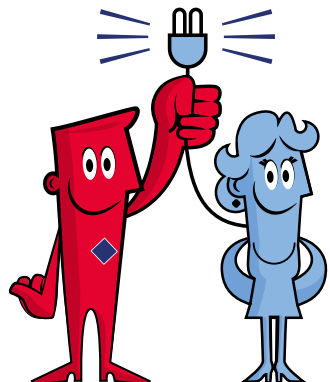
En ce qui concerne les autres salariés, il faudra instaurer une vraie reconnaissance professionnelle avec, à la clé, une rémunération couplée à des augmentations des salaires linéaires adéquates. Tous les employés devraient avoir droit à un environnement de bonne qualité en termes de santé au travail, la planification et l'évolution de leur carrière professionnelle ne doivent pas être fonction du seul bon vouloir arbitraire du patronat.

Un autre problème qu'il faudra mettre sur la table concerne la fin du parcours professionnel des salariés âgés. Dans ce contexte l'ergonomie des postes de travail et une vraie politique de gestion des salariés en fin de parcours doivent devenir également des enjeux des négociations futures.

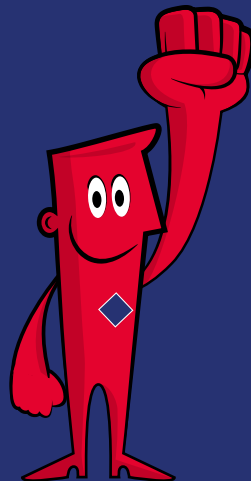
Il en est de même également des **nouveaux droits** adaptés aux besoins des salariés qui devront voir le jour permettant, notamment, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Complétons la liste :

- **droit à la déconnexion**
- **télétravail**
- **compte épargne-temps**
- **temps de travail**

L'accord interprofessionnel sur le **télétravail**, qui va connaître un développement important dans le futur proche, doit être revu et adapté aux besoins actuels des salariés. **Le projet de loi sur les comptes épargne-temps**, récemment déposé à la Chambre des députés, avec l'appui de l'OGBL, devra permettre aux salariés de mieux gérer leur temps de travail. Ce projet de loi devra être voté dans les plus brefs délais par le prochain gouvernement. La nouvelle **loi sur le temps de travail**, où l'OGBL a été également à la manœuvre et où les autres syndicats du secteur ont brillé par leur absence, doit être mieux appliquée voire respectée. Dans de nombreuses entreprises de notre secteur les horaires mobiles ne sont pas conformes aux nouvelles dispositions législatives. Actuellement ces systèmes prévoient une flexibilité totale des heures de travail aux dépens des salariés. Or la nouvelle loi ne permet plus la perte ou la non-reconnaissance d'heures de travail prestées.



Les exigences du syndicat OGBL Secteur Financier



Dans la logique de ce qui précède, nous exigeons notamment :

- 1) la mise en place de **moyens de contrôle** du temps de travail individuel afin d'éviter le recours trop systématique aux heures de travail supplémentaires ainsi que les abus en matière de flexibilité. Nous voulons donc favoriser la gestion individuelle du temps de travail.
- 2) l'introduction **d'une base légale** permettant aux salariés de choisir des options de temps de travail pour les adapter aux besoins liés à un cycle de vie spécifique.
- 3) le renforcement de la **protection du salarié** tout au long de sa carrière professionnelle. Cela passe nécessairement par un droit du travail performant et le renforcement de la protection contre les licenciements. Dans cette logique il faudra revoir complètement la législation sur les licenciements économiques, les licenciements collectifs et les plans sociaux.
- 4) une réforme de la législation sur le **maintien de l'emploi**, souvent un préalable à un plan social. Une nouvelle loi devra notamment prévoir pour l'employeur une obligation de négocier un tel plan.
- 5) des mesures préventives pour lutter **contre le stress**, souvent une conséquence d'une réduction des effectifs et une surcharge de travail qui s'en suit.
- 6) la reconnaissance des **risques psychosociaux** en tant que maladie professionnelle.

L'OGBL Secteur Financier s'engage, ensemble avec ses délégués du personnel, à faire mettre en place ces exigences au sein des entreprises dans l'intérêt des salariés concernés.

**VOTEZ POUR L'OGBL SECTEUR FINANCIER LORS DES FUTURES
ÉLECTIONS SOCIALES!**

L'importance d'un grand syndicat

Les délégués du personnel de l'OGBL Secteur Financier peuvent s'appuyer dans leur travail syndical sur le soutien de **leur maison-mère, l'OGBL**, de loin le plus grand syndicat du Luxembourg, représenté dans tous les secteurs économiques du Grand-Duché. Ce syndicat se caractérise par une expérience de plusieurs décennies, par une expertise reconnue, et par une force inégalée quand il s'agit de défendre les intérêts de ses membres voire au-delà, de tous les salariés du Luxembourg, indépendamment de leur origine, de leur nationalité, de la couleur de leur peau, de leur rang dans l'entreprise ou dans la société, de leur religion.

Ainsi la défense actuelle et future de tous les salariés est garantie lorsqu'il s'agira, dès demain, de prendre leur défense face aux nouveaux défis de l'avenir digital du monde du travail en particulier et de l'économie en général. **L'intérêt des salariés prime tous les autres intérêts.**

Sachez également que l'OGBL Secteur Financier jouit de la **représentativité nationale** et, par ce biais, est représenté dans tous les organes décisifs et décisionnaires du pays où il peut défendre tous les intérêts des salariés, ce qui n'est pas le cas de moult autres syndicats, citons dans ce contexte e.a.: le comité permanent du travail, le comité skills bridge, le comité de conjoncture, la tripartite, la CNS, caisse de pensions etc.

Dans le monde d'aujourd'hui et face à un patronat fort il faut opposer plus que jamais un syndicat fort, expérimenté et disposant d'un réel **know-how**. Il faut savoir être intransigeant si nécessaire mais toujours ouvert au dialogue et à la négociation. Les salariés n'ont pas besoin d'un syndicat affaibli car seulement actif dans un secteur de l'économie.

Voilà pourquoi il faut soutenir ce syndicat fort, qui est à votre écoute, qui défend vos intérêts et qui vous accompagne dans vos démarches et est à vos côtés pour trouver des solutions aux problèmes qui se posent.

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/

Pour de plus amples informations, consultez régulièrement notre site :

www.secteurfinancier2019.lu