

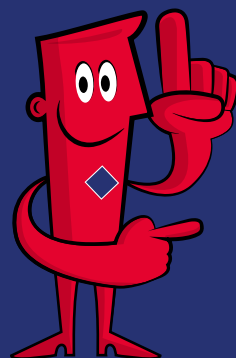
Revendications :

- L'OGBL demande des **augmentations salariales** et des **carrières professionnelles** au sein d'une entreprise.
- Le **maintien dans l'emploi** est une priorité absolue pour l'OGBL.
- Nous exigeons également le respect des droits et la protection des salariés lors des **transferts d'entreprises**.
- L'OGBL se bat notamment pour une **amélioration des conditions de travail** : une meilleure organisation du temps de travail, une réduction du temps de travail, le respect des maxima légaux, la déclaration et le paiement des heures supplémentaires, la conciliation de la vie privée et professionnelle.
- Nous sommes prêts à relever les **défis de la digitalisation** : il faut des propositions concrètes au niveau de la cogestion, tout comme des formations (tout au long de la vie) et une protection des emplois, de la santé et de la sécurité.
- Enfin, nous réclamons une **réforme de la loi sur les conventions collectives** afin qu'elle soit plus moderne et adaptée à l'évolution de l'économie luxembourgeoise. La réforme doit surtout permettre une augmentation de la densité des CCT, étant donné que le nombre élevé de petites et moyennes entreprises ne permet plus objectivement de négocier une CCT pour chaque entreprise.

Pour agir concrètement ou devenir délégué du personnel contactez-nous !

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.



Liste n°1



**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

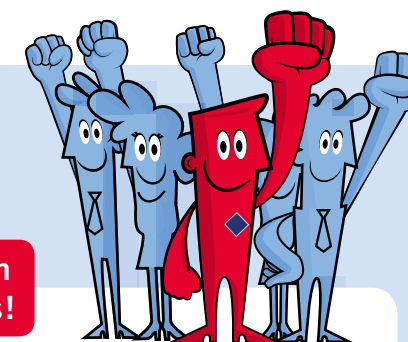
Adresse postale :

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

JANVIER 2019



L'union fait la force : la convention collective de travail et ses avantages !

Ça y est, vous vous êtes fait embaucher par une entreprise et le contrat de travail est signé. Lors de l'entretien d'embauche, on vous a présenté les conditions de travail, c'est-à-dire le nombre de jours de congé, la rémunération et le temps de travail, que vous avez soit directement acceptées soit que vous avez essayées de renégocier. Cependant, face au(x) recruteur(s), il n'est pas toujours facile de négocier réellement ces conditions et la marge de manœuvre est très souvent plus que limitée. Voilà d'où l'intérêt d'une convention collective de travail (CCT), qui est conclue entre les syndicats, avec le soutien des représentants des salariés (les délégués du personnel), et l'entreprise. Ainsi, face à la direction de l'entreprise, une délégation syndicale forte avec un réel pouvoir de négociation arrive à négocier des avantages au-dessus du Code du Travail.

Votez OGBL, liste n°1

Ensemble, forts pour notre avenir!

La convention collective :

La CCT est un outil utile et nécessaire pour adapter l'organisation du travail ou les conditions de travail et de salaire au sein d'une entreprise, un groupe d'entreprises ou d'un secteur entier. Elle est un règlement propre qui vient compléter les règles du code du travail en fonction des besoins et spécificités de l'entreprise ou du secteur d'activité.

Ce type de négociation est un instrument important de la défense des salariés, car les CCT prévoient des dispositions plus favorables que la loi :

- congés
- licenciements collectifs
- salaire
- temps de travail
- maladie
- ...
- primes

pour ne citer que quelques domaines où elles peuvent venir apporter des améliorations.

Les CCT peuvent ainsi permettre aux salariés de profiter d'augmentations salariales, d'avoir une grille de salaire avec des avancements automatiques et/ou d'être classés dans la correcte catégorie professionnelle.



Majorations pour travail de nuit :

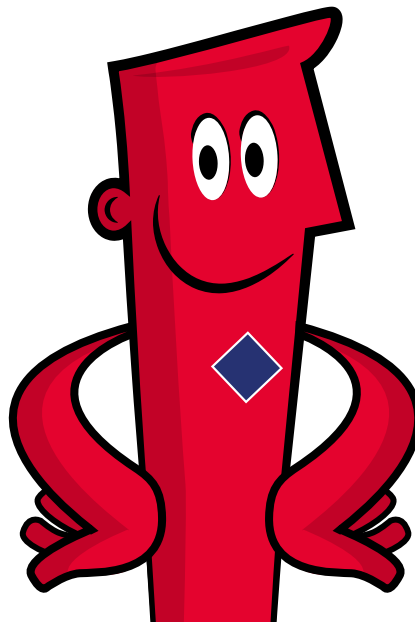
Par ailleurs, et contrairement à l'opinion publique, les majorations pour le travail de nuit ne sont pas régies par le Code du travail, mais bien par les CCT. En effet, il est mentionné que les conventions collectives doivent prévoir des majorations pour travail de nuit qui ne peuvent être inférieures à 15% de la rémunération, sans que ce pourcentage n'ait de valeur générale. L'OGBL, quant à lui, négocie régulièrement des taux de majorations à 20% et plus.

Revendications en accord avec les salariés :

Il est surtout important de souligner que les revendications syndicales dans le cadre de la négociation d'une CCT et les résultats négociés se font toujours en accord avec les salariés. Ainsi, les salariés sont toujours priés de se prononcer, premièrement, sur ce qu'ils souhaitent obtenir, et deuxièmement, sur le résultat obtenu à la fin des négociations. À titre d'exemple, le personnel d'Engie Cofely aura l'occasion de choisir s'il opte pour un plan de pension complémentaire ou s'il préfère avoir une augmentation salariale plus importante.

Le Monde du travail de demain :

Actuellement, les salariés sont soumis à une pression de plus en plus importante, alimentée notamment par la globalisation, la digitalisation, la numérisation, la robotisation et l'intelligence artificielle. Face à ces menaces récentes, notre Code du Travail est souvent insuffisant et présente de maintes lacunes à combler. Afin d'éviter de donner carte blanche au patronat, ce monde de travail en mutation accélérée a besoin de limites et de lignes directrices, négociées et avec les partenaires sociaux et avec les représentants des salariés. En prenant par exemple le « droit à la déconnexion », l'OGBL a pu introduire un tel droit pour les salariés de l'Université du Luxembourg dans sa toute première CCT qui couvre 1.800 salariés.



D'un autre côté, face à cette évolution rapide et constante de notre monde du travail qui nécessite souvent de nouvelles compétences professionnelles, il est primordial que les salariés aient la possibilité de s'adapter. L'OGBL négocie par conséquent régulièrement un droit individuel à la formation pour chaque salarié. À titre d'illustration, il convient de mentionner la CCT du secteur des banques ainsi que des assurances. Alors que le budget pour la formation pour les salariés du secteur bancaire vient d'être augmenté de 1,5% depuis 2018, les salariés du secteur des assurances jouissent d'un droit individuel à la formation d'un minimum de 40 heures par an.

L'évolution de la CCT :

Hélas, nous constatons que depuis les années 80 la couverture des CCT enregistre une tendance négative. Ceci est notamment dû au nombre élevé de petites et moyennes entreprises, qui ne permet plus objectivement de négocier une CCT pour chaque entreprise. Alors que cela profite avant tout aux employeurs et aux actionnaires, le droit à une CCT n'est quant à lui plus que de la théorie pour des milliers de salariés. C'est pour cela que l'OGBL demande à la politique d'étendre les droits de négociations des syndicats et de s'engager en faveur d'une nouvelle législation plus moderne et plus progressiste en matière de négociations collectives. La législation actuelle n'est plus adaptée à l'évolution de l'économie luxembourgeoise. Sa réforme doit notamment permettre une augmentation de la densité des CCT. Par ailleurs, nous avons besoin de logiques sectorielles, c'est-à-dire une harmonisation des conditions de travail et des salaires et des minima supérieurs aux normes légales par sous-secteur économique.

Pour avoir un système fort de négociations collectives, pour protéger et développer les droits des salariés et pour lutter contre l'augmentation des inégalités sociales, on a besoin de syndicats forts, unitaires et représentatifs. C'est pourquoi il est important de renforcer encore davantage l'OGBL, le syndicat le plus important au Luxembourg, lors des élections sociales qui auront lieu en mars 2019.

