

**OCB♦L** Secteur Financier



# NEWSLETTER

JUILLET 2024 N°9



# L'état de la Nation et son devenir



**Si l'état de la Nation est à maints égards incertain, le discours prononcé récemment par le Premier ministre portant sur celui-ci ne l'était pas moins.**

Les déséquilibres sociaux se sont amplifiés au cours des dernières années, les inégalités ont explosé. 30 000 enfants sont soumis au risque de pauvreté; vouloir y répondre par la seule simplification administrative relève d'un optimisme démesuré.

Alors que toutes les études montrent que l'efficacité des transferts sociaux s'est réduite au cours des dernières années, on cherche en vain toute référence à une amélioration quelconque au niveau des transferts sociaux dans le discours du Premier ministre.

Les annonces en matière de fiscalité (sauf celles concernant l'adaptation partielle du barème à l'inflation et la classe d'impôt 1a) risquent même d'augmenter les inégalités au Luxembourg et de faire porter encore une plus grande part de la charge fiscale sur les ménages à faible et moyen revenu.

Les déclarations au niveau du droit du travail inquiètent également et se situent dans la lignée de l'accord de coalition: assouplissement du congé de maternité, du temps partiel familial pour ceux qui peuvent se le payer, de l'organisation du temps de travail ou une nouvelle réglementation du travail du dimanche.

Faut-il rappeler au Premier ministre (ainsi qu'à son ministre du Travail) que le rôle du droit du travail est de protéger le salarié dans un rapport de force déséquilibré par rapport à son patron?

Le rôle du droit du travail n'est pas de renforcer la compétitivité des entreprises. D'ailleurs, au vu de la croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie, l'on ne peut sérieusement pas affirmer que le droit du travail actuel constituerait un obstacle au développement des entreprises.

Au contraire, il y existe de nombreuses lacunes qu'il convient de combler pour mieux protéger les salariés. Aucun mot d'ailleurs sur la nécessaire et urgente augmentation du salaire social minimum en raison des recommandations européennes et du taux de working poor le plus élevé dans l'Union européenne. Ni sur la nécessaire réforme en vue d'une augmentation du taux de couverture des conventions collectives de travail, également préconisée par la même directive européenne.

Finalement, un mot sur les retraites: si le Premier ministre se réjouit de l'augmentation de l'espérance de vie – d'ailleurs pas identique selon les différentes catégories socioprofessionnelles – il n'en tire pas la conclusion logique qui serait celle d'une augmentation des ressources à consacrer au vieillissement de la population.

Or, rappelons que la réforme des retraites de 2012 a déjà engendré une énorme dégradation des pensions signifiant pour les jeunes d'aujourd'hui une perte de 300 000 à 400 000 euros au cours de leur carrière de retraité.

Faut-il rappeler enfin que des politiques néolibérales et de dégradation sociale similaires, notamment au niveau des pensions, ont contribué à mener la France au bord du gouffre? Les résultats des élections européennes devraient être encore suffisamment frais pour ne pas avoir été oubliés!

**Nora Back,**  
Présidente de l'OGBL

mot de la présidente

## "En Apel fir den Duscht fir di eng, an eng richteg gudd Paienerheigung fir déi kleng"

**Les négociations des conventions collectives sectorielles des salariés des compagnies d'assurance et des banques, qui ont duré neuf mois, viennent de prendre fin. Des accords collectifs sont de substance et de qualité.**

Un Éditorial de Reconnaissance pour remercier nos délégués pour leur engagement au quotidien. Merci pour votre patience, votre ténacité, votre courage, vos contributions et vos échanges, votre confiance et vos conseils, mais surtout pour votre fidélité durant les neuf derniers mois.

Dans cette période tumultueuse où les défis sont nombreux et les succès rares, il est crucial de prendre un moment pour célébrer nos victoires communes. C'est avec un cœur plein d'émotion que nous nous tournons vers vous, nos candidats, ceux qui ont bravement porté l'étendard de l'OGBL dans le secteur financier, et ceux qui s'investissent et s'engagent quotidiennement pour le bien-être de tous.

Lorsque nous regardons en arrière, nous ne pouvons qu'être émus et fiers par le chemin parcouru. Une progression de 10% dans un secteur aussi compétitif et exigeant est un exploit qui ne peut être sous-estimé. Chaque augmentation de salariés, chaque siège conquis dans les délégations est le fruit d'un travail acharné, d'une détermination sans faille et d'un engagement inébranlable en nos idéaux.

Les chiffres, bien qu'impressionnants, ne racontent qu'une partie de l'histoire. Derrière chaque statistique se cachent des histoires de courage, de sacrifice et de persévérance. Lors des élections, vous avez dû affronter des défis, surmonter des obstacles et faire preuve d'une résilience remarquable. Lors des négociations des conventions collectives, tant au niveau des assurances que des banques, nous avons pu voir des délégués tenaces et courageux en action.

Vos efforts et votre engagement indéfectible envers notre cause commune permettent chaque jour de renforcer notre présence dans les entreprises, grandes ou petites, du secteur financier, de consolider nos positions dans des délégations et de faire entendre la voix des travailleurs là où elle est nécessaire. Ainsi, c'est grâce à l'OGBL que nous avons pu obtenir des CCT de substance et de qualité.

Nous reconnaissons également les défis qui nous attendent. Qu'il s'agisse des négociations de plans sociaux ou d'autres dossiers collectifs ou individuels, soyez rassurés : avec l'OGBL à vos côtés, vous n'êtes jamais seuls.

Ensemble nous sommes prêts à affronter l'avenir avec optimisme et détermination. Merci à tous nos candidats, nos délégués, nos membres, nos futurs membres et nos collègues de travail. Vous contribuez à avancer ensemble vers un avenir meilleur et plus humain pour tous les salariés du secteur financier.

**Avec toutes nos salutations,**



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

## FONDEMENTS ET AVENIR DE LA PLACE FINANCIÈRE LUXEMBOURGEOISE : C'EST NOUS, LES SALARIÉS !



### Introduction:

Dans le paysage complexe et mouvant de la finance mondiale, le Luxembourg s'érige comme un acteur majeur grâce à sa place financière dynamique et prospère. Cependant, derrière les chiffres impressionnants et les classements élogieux, se cache un élément essentiel souvent négligé: le capital humain. Ce sont les hommes et les femmes travaillant dans le secteur financier qui constituent le véritable pilier de cette industrie. Il est temps de reconnaître pleinement leur importance et de leur accorder les récompenses et les considérations qu'ils méritent.

### 1. Le Pilier Invisible: Les Salariés de la Place Financière

Dans la récente analyse de la Cour des comptes

sur le projet de budget 2024, il est mis en lumière que 70,8% des recettes de l'impôt sur le revenu des collectivités proviennent du secteur financier au Luxembourg. Cette dépendance économique souligne l'importance critique de la place financière pour le pays. Cependant, ce qui est souvent omis dans cette réalité économique, c'est que cette dépendance repose en grande partie sur les épaules des travailleurs du secteur financier.

Malgré les vicissitudes économiques mondiales, la place financière luxembourgeoise maintient sa position enviée de troisième centre financier de l'Union européenne. Cette réussite ne peut être attribuée qu'au travail acharné et à l'expertise de ses employés. Leur dévouement à maintenir la stabilité et l'excellence dans un environnement volatil est véritablement inestimable.

## 2. La Reconnaissance Internationale de l'Expertise Luxembourgeoise

Dans le dernier classement du Global Financial Centres Index (GFCI), le Luxembourg se distingue non seulement pour ses infrastructures financières de pointe et son environnement favorable aux affaires, mais surtout pour son capital humain. En effet, le pays occupe une place de choix en se classant au troisième rang mondial dans cette catégorie, juste derrière des géants tels que New York et Londres. Cette reconnaissance internationale témoigne de la profondeur de l'expertise et du savoir-faire des travailleurs luxembourgeois dans le domaine financier.

Pourtant, cette reconnaissance met également en lumière un défi crucial pour l'avenir: la nécessité de valoriser et de reconnaître adéquatement le personnel de la place financière. Les employés ne sont pas seulement des acteurs passifs dans ce système, mais plutôt les moteurs qui le font fonctionner. Il est donc impératif non seulement d'attirer de nouveaux talents, mais aussi de maintenir et de motiver les travailleurs actuels.

## 3. Les Fondements de l'Industrie Financière: Le Capital Humain

Il est essentiel de comprendre que les salaires du secteur financier sont bien plus que

de simples exécutants. Leur expertise, leur savoir-faire et leur dévouement sont les véritables fondations sur lesquelles repose la réputation et le succès de la place financière luxembourgeoise. Ils sont les architectes de la stabilité financière et les gardiens de la confiance des investisseurs nationaux et internationaux.

Les entreprises du secteur financier doivent également reconnaître l'importance de créer un environnement de travail favorable. Cela inclut non seulement des salaires compétitifs, mais aussi des possibilités de développement professionnel, un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'une culture d'entreprise qui valorise la diversité, l'inclusion et le bien-être des employés.

## 4. Investir dans le Capital Humain: Une Stratégie Gagnante pour Tous

En fin de compte, investir dans le capital humain de la place financière luxembourgeoise est une stratégie gagnante pour toutes les parties prenantes. Cela garantit non seulement la pérennité et la compétitivité de l'industrie, mais aussi le bien-être économique et social du pays dans son ensemble. En reconnaissant pleinement le rôle vital des employés, nous construisons un avenir financier plus fort et plus prospère pour tous.

\*L'Econews CSL



*Serge Schimoff*  
Président



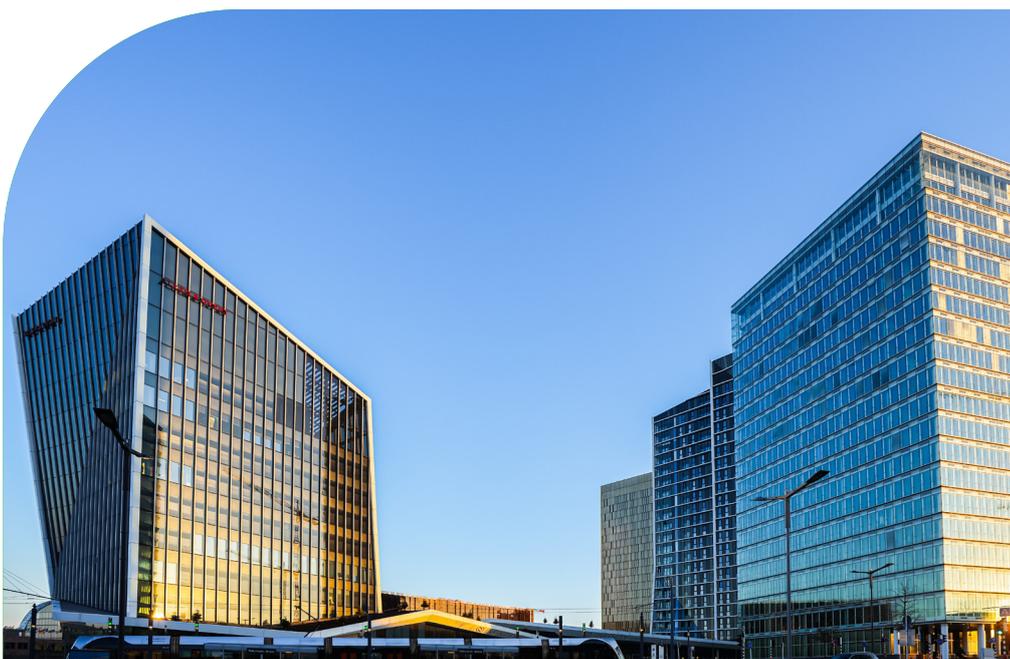
*Denise Steinhäuser*  
Vice présidente  
BGL BNP Paribas



*Frédéric Amorlette*  
Vice président  
Worldline SIX



*Martine Pierrat*  
Comité National  
Société Générale



## 2

## L'OGBL FAIT UNE PERCÉE, MAIS LA LUTTE CONTINUE : PREMIÈRE ÉTAPE DES NÉGOCIATIONS DE LA CCT BANQUE FRANCHIE AVEC SUCCÈS

### Accord de principe signé et approuvé par l'OGBL !

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective dans le secteur bancaire pour 2024-2027, un accord a été signé. Cet accord de principe reprend en grande partie les principales revendications de l'OGBL, notamment des améliorations salariales via les barèmes et une révision à la hausse de la prime de fidélité.

Ces améliorations salariales devraient bénéficier à chaque employé actif dans le secteur bancaire.

A l'exception d'une seule abstention, le 26 juin 2024 lors de la Commission tarifaire du secteur financier de l'OGBL, cet accord de principe a été salué et approuvé par tous les délégués présents.

**Le syndicaliste ne crie pas victoire et garde la tête froide : «Ce premier succès est à considérer comme une étape dans notre marathon, nous n'avons pas encore dit notre dernier mot.»**

La réintroduction des grilles salariales sur 10 ans et la hausse des barèmes ainsi que l'augmentation de la prime de fidélité (prime de juin) étaient des exigences incontournables et ont trouvées leur entrée dans l'accord.

La demande d'intégration d'un groupe E, c'est-à-dire des employés hors convention collective, n'a pas été satisfaite. Il a été clair, que l'OGBL continue de revendiquer la reconnaissance des employés hors convention collective comme étant des employés au-dessus des barèmes, mais légitimement dans la convention collective et, de ce fait ils doivent bénéficier de tous les éléments de la CCT.

Les nombreux délégués présents, qui ont suivi intensivement cette commission tarifaire, ont salué cette bataille acharnée et ont loué avec enthousiasme le travail inlassable des membres de la commission de négociation de la CCT pour l'OGBL. Francis Capitani de la BGL a souligné «qu'il ne fallait pas oublier que l'ABBL voulait nous enlever des acquis de l'actuelle convention collective, comme par exemple le supplément de 50 % au lieu de 40 % pour les heures supplémentaires, ou même les congés

pour décès ou mariages, et que nous n'avons pourtant rien cédé».

**«Nous ne pourrions réussir davantage que si nous obtenons plus de soutien pour l'OGBL, et pour cela, nous avons besoin de plus d'employés dans les banques qui se rallient à notre cause» a ajouté Claude Steffen de la BIL.**

Tous les membres de la commission de négociation ont rapporté des attitudes plutôt arro-





gantes et dédaigneuses de la part de l'ABBL.

De plus, ils témoignent d'une énergie de dialogue inégalement répartie entre les syndicats et l'ABBL où l'OGBL a clairement confirmé sa ténacité et su imposer son empreinte.

Martine Pierrat de la SGL a témoigné que «l'expertise et la détermination lors des discussions, menées par l'OGBL avec l'ABBL, ont fait la différence».

Les délégations présentes à la commission de négociation ont compris que le mauvais timing du versement de la prime de fidélité (juin) avait freiné la révolte générale. Ce versement de la prime tant attendu a effectivement freiné la mobilisation déjà en route dans les grandes entreprises du secteur financier.

Le refus dogmatique de l'ABBL pour des augmentations linéaires n'a pas pu être rompu, cependant il y avait un prix à payer pour ce refus. Un prix qui est pérenne et structurel : l'OGBL a su intégrer de manière habile l'augmentation de la prime de fidélité.

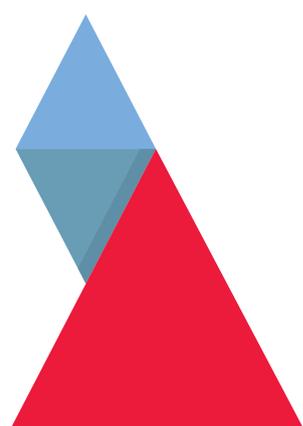
De ce fait le salarié en banque voit son barème augmenter et s'allonger jusqu'à 10 ans d'ancienneté au moins et puis à partir de la 11e année sa prime de fidélité sera augmentée de 5 % annuellement.

## Un regard vers l'avenir

Les réformes et mesures actuelles sont un pas important dans la bonne direction, mais il reste encore beaucoup à faire. Le secteur financier est confronté à de grands défis, notamment la numérisation progressive, l'augmentation de la réglementation et les conditions de marché en évolution. Pour relever ces défis avec succès, il est crucial que les intérêts des employés restent au centre des préoccupations.

Le rôle des syndicats et l'importance des négociations collectives seront également essentiels à l'avenir. Ce n'est qu'à travers une collaboration étroite entre employeurs et représentants des employés que des solutions durables peuvent être trouvées, conciliant à la fois les intérêts économiques des entreprises et les besoins des employés.

Alors que les banques engrangent des bénéfices records, des réformes structurelles restent plus urgentes que jamais et notre combat continue.



## Améliorations structurelles

Les améliorations structurelles stipulées dans la convention collective visent à garantir l'attractivité à long terme du secteur financier et à renforcer la motivation des employés. Les principaux changements incluent :



### 1. Réintroduction des grilles salariales

Les nouvelles grilles salariales offrent une base claire et transparente pour la rémunération des employés. Elles se basent sur les années d'expérience et prennent en compte la performance des employés, mais offrent également une certaine sécurité et prévisibilité.



### 2. Extension des grilles salariales

L'extension des grilles salariales de huit à dix ans permet une perspective à plus long terme pour les employés. Cela est particulièrement important pour l'engagement et la motivation à long terme.



### 3. Amélioration des primes de fidélité

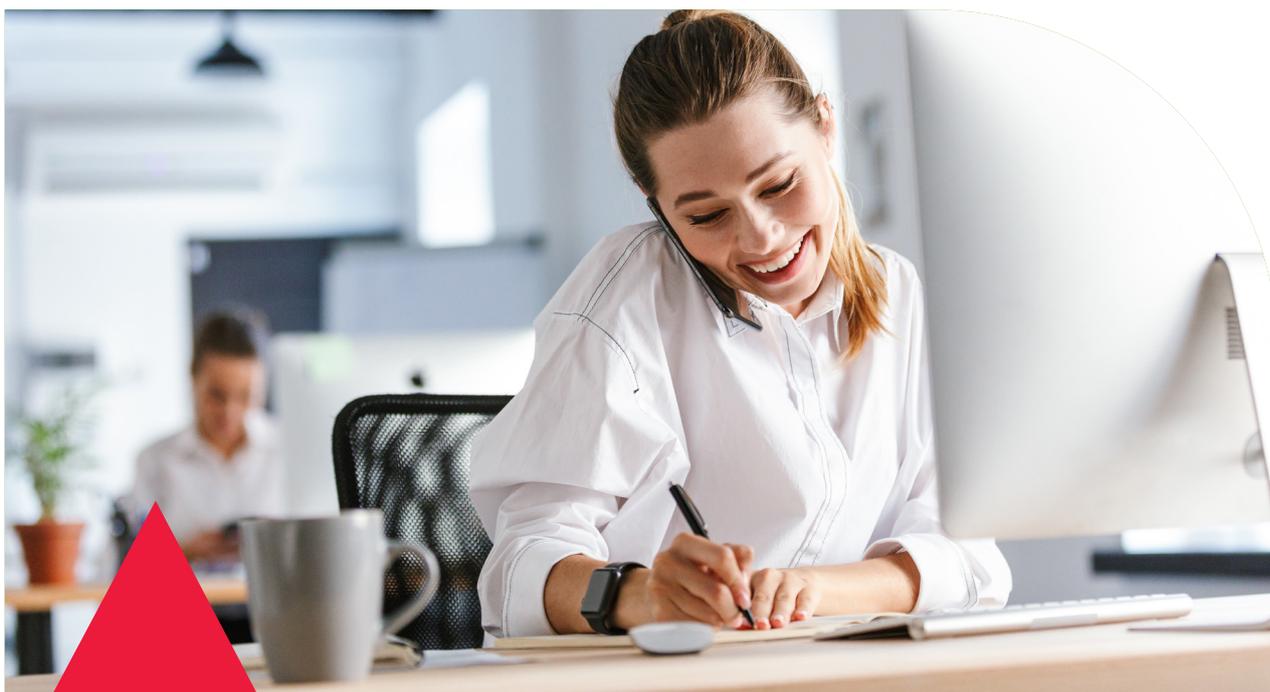
Les primes de fidélité ont été significativement améliorées, notamment à partir de la dixième année d'ancienneté. Cela reconnaît la loyauté et l'engagement à long terme des employés et offre une incitation financière supplémentaire.



### Formation et sécurisation de l'emploi

L'avenir du secteur financier dépend largement de la formation continue des employés. L'introduction de l'"allocation individuelle de formation" garantit que chaque employé a la possibilité de se former 16 heures par an. Cette mesure favorise non seulement le développement individuel, mais aussi la compétitivité de l'ensemble du secteur.

Des mesures pour la sécurisation de l'emploi ont également été convenues. Celles-ci comprennent des règles plus strictes en matière de réduction de personnel et l'obligation pour les entreprises de proposer des programmes de formation et de reconversion internes. Ces mesures visent à assurer une perspective sûre pour les employés, même en période de changements rapides.



**OGB•L**

hello.ogbl.lu

**Deviens  
membre**

**de l'OGBL!**

**hello.ogbl.lu**

**OGB•L**  
LE SYNDICAT

## 3

## AVANCÉES HISTORIQUES DANS LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SECTORIELLE EN ASSURANCE



Ce n'est pas sans fierté que l'OGBL annonce la conclusion des négociations fructueuses qui ont abouti à une nouvelle Convention Collective de Travail (CCT) dans le secteur de l'assurance.

En effet, nous avons su améliorer les aspects financiers de façon structurelle et substantielle.

Il faut savoir qu'à aujourd'hui les salariés des compagnies d'assurance bénéficient encore de barèmes de salaires prévoyant une évolution salariale automatique au moins tous les 3 ans de presque 1.5 %, ainsi que d'une prime de ménage mensuelle. Se rajoute alors une prime de

conjoncture forfaitaire.

Pour les trois prochaines années, nous avons pu négocier une révision substantielle de cette prime de conjoncture, notamment pour rattraper le retard indiciaire de ce forfait et nous avons pu augmenter les barèmes de façon structurelle et substantielle.

Ces négociations, menées avec une détermination sans faille et dans un esprit de coopération ont abouti à des avancées significatives pour les salariés du secteur des assurances.

La nouvelle CCT Assurances comporte plusieurs avancées majeures :



### Employabilité et Sécurisation du Parcours Professionnel

Nous avons réussi à négocier une amélioration substantielle des primes d'insertion et de perfectionnement, renforçant ainsi notre engagement envers la formation continue et le développement professionnel. Chaque salarié bénéficiera désormais d'une allocation annuelle de 40 heures de formation, garantissant leur insertion et leur perfectionnement professionnel tout au long de leur carrière.



### Réinstauration des Barèmes Attractifs

Des augmentations salariales significatives ont été convenues :

**Groupes 1 et 2 :** Une augmentation impressionnante de 6% a été approuvée pour les seuils de départ ainsi que pour les seuils 1 et 2.

**Groupes 3 et 4 :** Une augmentation notable de 4% et Groupes 5 et 6 : Une augmentation appréciable de 3% a été établie.



### La Prime de Conjoncture Revue à la Hausse

La prime de conjoncture a été revue à la hausse pour combler les tranches indiciaires quant au passé : **2024 :** +15% ; **2025 :** +15% + 1% ; **2026 :** +15% + 2%



### Une Prime d'Attractivité Remarquable

Afin de renforcer l'attractivité du secteur, la prime d'attractivité a été revisitée de manière avantageuse :

**2024 :** 500 € ; **2025 :** 400 € ; **2026 :** 400 € ;



### Veille des impacts sociaux de l'AI sur les fonctions existantes

La commission paritaire analyse, cartographie, vérifie et ajuste les fonctions existantes par rapport à des impacts sociaux potentiels face au développement de l'intelligence artificielle dans le secteur.



### Un Dialogue Social Renforcé

Toute entreprise doit négocier des accords contenant des formes plus souples de travail et traiter également des mesures sociales, voire de santé, notamment l'absence menstruelle et endométriose.

Le délégué à la santé et à la sécurité se voit désormais accorder d'office un crédit d'heures hebdomadaire, renforçant ainsi le dialogue social et la sécurité au travail.



### Un Respect Mutuel

Cette nouvelle convention collective, fruit de négociations constructives et d'un dialogue social soutenu, représente un progrès considérable pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'assurance. Elle témoigne de l'engagement de l'ACCA et des partenaires sociaux en faveur du bien-être des salariés et du développement durable de l'industrie.

*L'OGBL remercie chaleureusement tous les partenaires impliqués pour leur collaboration et leur volonté de trouver des solutions justes et équilibrées. Nous restons déterminés à poursuivre nos efforts pour améliorer constamment les conditions de travail et de vie des salariés du secteur des assurances.*

*Un grand merci également à toutes celles et ceux qui ont participé de près ou de loin à cette négociation. Tout particulièrement à Patrick, Christophe et Angélique.*



# New

## CATALOGUE DE FORMATION SYNDICALE



2024  
2024  
2024

Notre nouveau catalogue de formations syndicales vient de sortir !  
Nos formations visent à équiper au mieux chacun de nos délégués et leur permettre  
ainsi d'acquérir toutes les compétences nécessaires dans leurs missions syndicales.



Téléchargez le catalogue en ligne

**OGB-L**

## /// Résultats des élections sociales dans les entreprises

### Merci à nos Candidats : Une Progression de 10% dans le Secteur Financier

L'année 2024 a été marquée par une évolution significative dans le secteur financier, où l'Organisation générale des travailleurs du Luxembourg (OGBL) maintient fermement sa position. Avec une progression de 10% par rapport à 2019, cette année a été témoin d'une légère augmentation du nombre total de salariés, illustrant ainsi une tendance positive dans le secteur.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes: les entreprises où l'OGBL a présenté des candidats ont vu leurs effectifs augmenter, passant de 19

117 salariés en 2019 à 20 580 en 2024, soit une hausse de près de 8%. Cette croissance se reflète également dans le nombre de délégués élus, avec un total de 344 titulaires et suppléants, représentant une augmentation de 10% par rapport à 2019.

L'OGBL Secteur Financier a su consolider sa majorité dans de nombreuses entreprises, notamment au sein de Caceis Bank, City Bank, CMCM, Eurobank, UI EFA, Union Investment Luxembourg, et a même obtenu la totalité des sièges dans d'autres délégations, telles que At-trax Financial Services, Brown Brothers Harriman, Edmond de Rothschild Europe SA, Intesa Sanpaolo Bank, Lombard Assurance, Skandinaviska Enskilda Banken (SEB), Swiss Life Luxembourg Global Solutions et Worldine.

Nous sommes également fiers d'avoir progressé dans des entreprises partenaires de l'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et Assurance (Aleba), notamment chez Quintet, Baloise Assurances, Northern Trust, et chez Société Générale, où nous avons accru notre représentation.

Les nouvelles entreprises où nous avons présenté des candidats pour la première fois ont également connu un succès notable, en particulier la Banque de Luxembourg, ainsi que City Bank, Advanzia, 3C Payment/Planet, CNP, Eurobank, Massena et Natixis Corporate (toutes deux 100% OGBL), RBS International Luxbranch et Svenska Handels Banken, où nos résultats ont été positifs.

Nous sommes fiers de constater que l'OGBL est désormais représenté dans 14 compagnies d'assurance, 51 banques (contre 42 en 2019) et 7 autres entreprises financières (contre 9 en 2019). Dans les 7 principales banques du pays, nous disposons de 49 sièges de délégués effectifs, sur un total de 100, démontrant ainsi notre présence solide dans le secteur.

Au nom du syndicat OGBL Secteur Financier, nous exprimons notre profonde gratitude à tous les candidats, élus ou non, ainsi qu'à tous les salariés pour leur confiance indéfectible. Cette réussite est le fruit de votre engagement et de votre dévouement envers notre syndicat et les valeurs qu'il incarne. Merci pour votre soutien continu.



## /// Encore un plan social : l'OGBL signe un accord avec The New York Mellon Bank

Les syndicats OGBL, LCGB, et ALEBA ont signé un plan social pour 36 salariés de The New York Mellon Bank le 29 mai 2024, après plusieurs négociations suite à l'annonce de licenciements imminents. Ces licenciements sont motivés par des raisons stratégiques, notamment la relocalisation de certains rôles en Inde et en Pologne pour réduire les coûts et améliorer l'efficacité opérationnelle.

Les critères de licenciement étaient basés sur les dépenses et les besoins futurs de l'entreprise, sans considération pour l'impact social. L'accord de plan social, qui remplace tous les précédents, vise à fournir un soutien maximal aux salariés licenciés. Si le nombre de licenciements dépasse les 36 postes annoncés, l'employeur devra négocier des mesures supplémentaires avec les syndicats.

### Un manque de transparence au sein de la Banque of New York Mellon

La Banque of New York Mellon est plongée dans une polémique suite à la signature de ce plan social. Ce plan social, signé mais non communiqué révèle une profonde discordance et un manque flagrant de transparence.

Une gestion opaque des licenciements ? Et l'importance cruciale du dialogue social

Le constat est sans appel : la culture de l'information et de la consultation semble totalement absente, démontrant une fois de plus comment ne pas agir. Était-il si difficile de discuter à l'avance avec les délégués du personnel et de se conformer à la législation locale en matière de dialogue social ?

### Cette affaire met en lumière deux points essentiels :

1. L'importance cruciale du dialogue social conformément à la législation luxembourgeoise et le respect et la reconnaissance des délégués et de leurs syndicats respectifs comme partenaires sociaux.
2. La nécessité d'un bon dialogue social entre le management et les collaborateurs, qui devrait normalement passer par une délégation bien formée et expérimentée, accompagnée et conseillée par leurs syndicats respectifs.

Malheureusement, cette situation est courante lorsque les décideurs ne se trouvent pas au Luxembourg et pensent pouvoir décréter

des décisions sans consultation préalable. Ce manque de transparence et de communication va à l'encontre des principes fondamentaux de bonne gouvernance et de respect des employés.

### Information et consultation : tout est à construire

Les entreprises prospères à long terme sont celles qui valorisent la transparence, le dialogue ouvert et le respect de tous les membres de l'organisation. En refusant de s'engager dans un véritable processus de consultation et en préférant recourir à des pratiques opaques, la Banque of New York Mellon risque de voir son climat interne se dégrader, entraînant une baisse de la motivation et de la productivité des employés, ainsi qu'une réputation ternie auprès des parties prenantes externes.

### Conclusion

Il est crucial pour le management de la Banque of New York Mellon de réévaluer ses pratiques et de s'engager dans une démarche de transparence et de dialogue constructif. Seule une approche respectueuse et ouverte pourra restaurer la confiance au sein de l'entreprise et assurer sa prospérité à long terme.

L'OGBL critique le faible niveau de dialogue social préalable et s'engage à veiller à la mise en œuvre efficace du plan social, priorisant le soutien aux salariés affectés. La signature de cet accord pourrait n'être qu'une première étape dans la réorganisation du secteur financier mondial. L'OGBL continuera de protéger les intérêts des salariés au Luxembourg.



# Résultats des élections de la CSL

## Groupe 4: Services financiers et intermédiation financière

Nombre d'électeurs		51 654
Nombre de votants	16 474	31,89%
Enveloppes ne contenant aucun bulletin	0	0,00%
Bulletins blancs	86	0,52%
Bulletins nuls	511	3,10%
Bulletins valables	15 877	96,38%

Totaux des voix obtenues			
LISTE 1 - LCGB	44 895	18,77%	1 siège
<b>LISTE 2 - OGBL</b>	<b>84 224</b>	<b>35,22%</b>	<b>3 sièges</b>
LISTE 3 - ALEBA	110 014	46,01%	4 sièges
<b>Totaux</b>	<b>239 133</b>	<b>100,00%</b>	

## effectifs



**STEINHÄUSER**  
Denise  
BGL BNP PARIBAS



**DELL'UOMO**  
Daniela  
BANQUE  
INTERNATIONALE  
LUXEMBOURG



**CAPITANI**  
Francis  
BGL BNP PARIBAS

## suppléants



**STEFFEN**  
Claude  
BANQUE  
INTERNATIONALE  
LUXEMBOURG



**GALASSI**  
Astrid  
BGL BNP PARIBAS



**STOCCHI ép. HIRSCH**  
Sonia  
BGL BNP PARIBAS



## Conseil & Assistance

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

## Beratung & Unterstützung

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung? Wir sind da, um Ihnen zu helfen!

## Advice & Assistance

Need assistance at work, problems with social security, difficulty filling out your tax return? We are here to help you!

## Aconselhamento & Assistência

Precisa de assistência no trabalho, tem problemas com a segurança social, tem dificuldades no preenchimento da sua declaração de impostos? Estamos aqui para o ajudar!

 +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)



## 4

## CANCAN DANS LE TRAM EPISODE 6 – LA RÉMUNÉRATION DANS LE SECTEUR

7:15 heures, Gare centrale, les voyageurs quittent les quais pour regagner le tram qui commence tout doucement à se remplir avant de prendre les rails en direction du 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 sont assis côte à côte et Marie pousse un soupir de soulagement: «Enfin dans le tram. Ah quelle chance, en fin nous sommes au sec et dans un peu plus de 10 minutes nous serons au Kirchberg! Même l'été n'est plus ce qu'il était dans le temps – fin juin et que de la pluie!!!»

«Les saisons ont perdu tout leur charme - des journées froides, sèches avec une couche de neige – alternant avec des journées ensoleil-

lées tout cela devient très rare! On ne peut nier le changement climatique! Mais enfin, qu'est-ce qui t'énerve tellement?»

«Je suis fâchée et en même temps déçue! J'ai donné de mon mieux, je suis fidèle au poste, fidèle à mon employeur! Contre vents et marées, mes collaborateurs et moi, nous avons collaboré à faire avancer la banque en tant qu'institution de la place financière, son staff, son management et surtout ses actionnaires! Point de vue Merci pour nous: Nada! Niente!»

«Et tu bases ton constat sur quoi? Sur les négociations des CCT, Banques et Assurances, qui sont en actuellement en cours?»

Marie Bigoudie prend son souffle et réplique avec véhémence «Sur tout ce que j'entends

et que je ressens. Toute discussion, toute tentative de récompense méritée est étouffée. Je suis en contact avec des délégués de ma banque qui me disent que l'attitude du haut management vis-à-vis des salariés et de leur rémunération, de leur package extra-légal est simplement désobligeante.»

«Et ceci pendant une période où quasi chaque banque prévoit des bénéfiques à la hausse. Il n'est pas étonnant que le patronat financier ne reconnaisse que les siens! Le partage honnête n'est pas une vertu patronale .... sauf lorsque le temps est plus maussade – en temps de crise par exemple – les mauvais résultats et leurs conséquences sont bel et bien partagés avec les salariés!»

«Et ce n'est pas tout: en entreprise tu as de plus en plus le sentiment que tu n'es qu'un mal ennuyeux lorsque tu parles rémunération et récompense! Si on n'était pas là, la productivité serait plus élevée, idem les bénéfiques et tout le monde serait heureux – sauf ceux qui les produisent. J'attends le jour où on nous demande du loyer pour notre bureau à la banque. L'attitude de nos patrons pompe sur le moral des troupes. Mais il faut faire gaffe, sans troupes, pas de résultats!»

Jacques Lamèche tire son calepin et commence à noter en disant: «Voilà des propos bien combattifs. J'entends de mes collègues des syndicats qu'au niveau sectoriel, les organisations patronales pleurent les problèmes qu'elles rencontrent: la conjoncture qui peine à reprendre à cause des taux élevés – qui leur profitent au niveau de leur propre compte Pertes et Profits – et la productivité qui baisse – à cause de nos salaires élevés – ainsi que de la menace concurrentielle depuis les Etats-Unis, de la Chine..... Tout cela ne leur permet pas de faire quelconque effort financier. Mais comme tous leurs membres, les banques et les assurances, prennent tellement bien soin de leurs salariés, ils sont convaincus qu'il n'y a pas de besoin pour améliorer. Bien au contraire, pour eux une négociation en entreprise serait probablement plus appropriée.....»

«Tu parles d'une amélioration en entreprise! Ils ne font rien d'autre que de jouer l'un contre les autres. On ne sera que perdant! Il y a déjà des négociations individuelles, parfois elles aboutissent. Mais si nous devons négocier au sein de l'entreprise, je crois que nous serons tous perdants. Avec notre délégation, franchement je n'y crois pas.»

«Vous avez une délégation neutre si je suis bien informé. Bien évidemment elle ne fait pas le poids vis-à-vis d'une direction bien déterminée à augmenter les profits. N'oublie pas, chaque Euro de plus au niveau des revenus augmente les bonus des dirigeants et du haut management. Leurs contrats contiennent des clauses de participation au bénéfice. Mon conseil pour prendre le bon chemin pour obtenir une bonne rémunération: négociations collectives entre partenaires sociaux de taille! Et en entreprise, afin de maintenir et développer une ambiance où travail et salariés sont respectés et bien rémunérés. L'OGBL prend l'engagement aussi bien au niveau sectoriel où il est bien implanté que dans les entreprises où il participe activement à la délégation, de défendre les salariés et leurs intérêts avec tous les moyens du dialogue social qui sont à sa disposition. Voilà mon credo et celui de mes collègues! j'en suis convaincu à plus de cent pour cent!»

«Moi aussi, où puis-je signer?»

Le tram arrive à destination et nos deux collègues se serrent la main en se séparant sur le quai. Ils prennent tous les deux la bonne direction.

# meet finance

Sylvie REUTER  
Secrétaire Centrale



Angélique LAZZARA,  
Secrétaire Centrale Adjointe



Malou LETSCH,  
assistante



*Notre nouvelle collègue se présente*

Nassima BERKOUCHI  
Secrétaire Centrale Adjointe

«Je suis Nassima BERKOUCHI, depuis deux mois, j'occupe le poste de Secrétaire Centrale Adjointe pour le secteur financier. Le syndicalisme et la défense des droits des salariés sont des valeurs qui me tiennent particulièrement à cœur. Avec enthousiasme et détermination, je travaille chaque jour pour faire entendre et respecter les préoccupations de notre secteur. C'est un rôle que j'aborde avec passion et énergie, en visant des résultats concrets pour nos membres.»

Finance lunch  
@ CSL

MEET THE  
EXPERTS

**OGB•L**  
Secteur Financier

# retrospective





**Genéisst Är**

# **Vakanz**

**Profitez de vos vacances  
Desfrute das suas férias**



**Genießen Sie Ihren Urlaub  
Enjoy your holidays**



**OGB•L**