

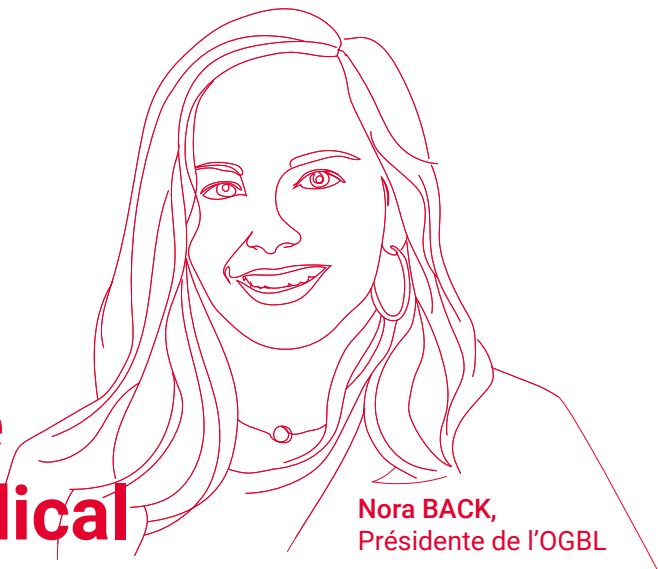


NEWSLETTER

OCTOBRE 2025 N°12

OCB♦L

Nous entrons dans une nouvelle ère du travail syndical



Nora BACK,
Présidente de l'OGBL

Le dialogue social est considéré depuis des décennies au Luxembourg comme l'un des piliers de la cohésion sociale. Il est également l'un des facteurs déterminants de la «success story» luxembourgeoise. Le modèle tripartite – qui réunit les employeurs, les syndicats et le gouvernement – a largement contribué à la stabilité sociale du pays.

Cette culture du dialogue a non seulement permis d'éviter de nombreux conflits sociaux, mais a aussi permis de créer un climat de respect mutuel. Des organisations internationales comme l'OCDE ou

l'OIT ont souvent décrit le modèle social luxembourgeois comme étant exemplaire. Pendant des décennies, le dialogue social luxembourgeois a démontré son efficacité en tant que modèle coopératif. Qu'il soit question d'adaptations du salaire social minimum, de temps de travail ou de réforme des pensions, les décisions ont toujours été prises dans le cadre du « Comité de coordination

tripartite », avec la participation de tous les partenaires sociaux. Mais ce consensus menace de plus en plus de s'éroder. Il apparaît de plus en plus clairement que le gouvernement Frieden s'est donné pour mission de torpiller

le dialogue social au Luxembourg. L'attitude de certains membres du gouvernement à l'égard des syndicats ne laisse planer aucun doute à ce sujet. Ce n'est pas un hasard si le ministre du Travail Mischo discrédite les syndicats au sein du CPTÉ. Ce n'est pas non plus par inadvertance que le Premier ministre Frieden s'est retrouvé sans accord à l'issue des tables rondes sociales, et ce n'est pas un hasard si tous les

ministres impliqués tiennent des propos désobligeants à l'égard des syndicats dans la presse depuis leur entrée en fonction. Ce n'était pas non plus un hasard lorsque le ministre Mischo a déclaré de façon provocatrice il y a quelques jours à la Chambre des

députés qu'il n'y aurait pas de discussions bilatérales sur « nos » thèmes, comme le travail des plateformes,

et qu'il tente ainsi d'obliger les syndicats à participer à une réunion du CPTÉ à trois. Non, ce n'était là pas non plus une initiative isolée du ministre du Travail, pas plus d'ailleurs que la tentative, il y a plus d'un an, de priver les syndicats de leur raison d'être en essayant de brader le système des conventions collectives et de négocier et signer des conventions collectives avec des délégations du personnel. À cela se sont ajoutées toutes sortes d'attaques

contre les syndicats, accusés de ne pas être modernes, d'être rétrogrades, de ne rien vouloir changer, de perdre des membres, de ne pas être représentés dans les « nouveaux » secteurs, de ne pas être représentatifs, etc. Non, là encore, il ne s'agissait pas de déclarations malheureuses et déplacées de la part du gouvernement.

Non, tout cela était et est intentionnel. Planifié. C'est le système du modèle Frieden, ce Premier ministre qui, la semaine dernière encore, affirmait sur les réseaux sociaux sa grande amitié avec Emmanuel Macron et s'inspirait également du chancelier allemand Friedrich Merz. Tous des hommes d'État qui savent comment on dirige un pays et comment on traite avec les syndicats. La cohésion et la paix sociales ne sont pas importantes pour ces

chefs de gouvernement libéraux. Ils sont prêts à les sacrifier pour laisser libre cours à leur politique néolibérale « business first ». Et c'est précisément cela, chers collègues, dont nous devons prendre conscience au Luxembourg. Nous entrons dans une nouvelle ère du travail syndical. Comme dans d'autres pays européens, nous devons savoir que le gouvernement ne nous écoute que lorsque nous nous exprimons haut et fort, lorsque nous descendons dans la rue, lorsque nous sommes nombreux. Et lorsque nous ne nous laissons pas diviser entre syndicats. C'est pourquoi nous ne pouvons plus continuer à nous laisser bernier lors de tables rondes sociales ou de réunions du CPTÉ. Nous ne servirons jamais d'alibi au démantèlement social, pas avec nous. Et c'est pourquoi nous devons à l'avenir intensifier la pression, dans les entreprises, auprès des salariés, des pensionnés, des jeunes, des familles, qui seront tous victimes de la politique de ce gouvernement si nous ne nous défendons pas. Nous devons sensibiliser,

informer, mobiliser et manifester, que nous soyons jeunes ou moins jeunes. Et ce, ensemble, unis, courageux et déterminés. Nous leur montrerons ce que l'OGBL et le LCGB, en tant qu'Union des syndicats peuvent accomplir ensemble. Nous continuerons à nous engager de toutes nos forces pour défendre les intérêts des salariés et des pensionnés. Ainsi que notre modèle social – de façon solidaire, constructive et combative. En cette période d'inégalités croissantes et de tensions sociales, nous avons plus que jamais besoin d'un dialogue social efficace qui prenne au sérieux les intérêts des travailleurs – rien de moins que cela

Réforme des pensions : un signal d'alarme pour le gouvernement luxembourgeois

Les derniers résultats du sondage politique réalisé par Ifres sur la popularité du gouvernement luxembourgeois ont fait l'effet d'un électrochoc : une chute brutale de confiance, des taux de satisfaction en berne, et une colère populaire qui gronde. En ligne de mire : la réforme des pensions, adoptée dans un contexte tendu, sans réel consensus social.

Depuis le début, l'OGBL n'a cessé de tirer la sonnette d'alarme. Cette réforme, présentée comme « inévitable », a été construite sans réel dialogue social, sans étude d'impact sérieuse, sans prise en compte des réalités vécues par ceux qui, chaque jour, portent ce pays à bout de bras. Ce n'est pas une réforme : c'est un recul social déguisé en mesure technique.

Allonger la durée de cotisation, reporter l'âge de départ, durcir les conditions d'accès à une retraite anticipée... Voilà ce que le gouvernement appelle « garantir la pérennité ». En réalité, ce sont toujours les mêmes qui trinquent : les salariés, les ouvriers, les employés.

Depuis son annonce, cette réforme divise. Officiellement, elle vise à garantir la pérennité du système face au vieillissement de la population et à l'augmentation de l'espérance de vie. Sur le fond, les arguments ne sont pas illégitimes. Mais sur la forme, le gouvernement a péché par précipitation et manque de dialogue. Les concertations avec les partenaires sociaux ont été jugées superficielles, et les critiques des syndicats comme de l'opposition ont été balayées d'un revers technocratique. Résultat : une réforme perçue comme imposée, voire méprisante envers ceux qui craignent pour leur avenir.

Les citoyens, eux, ont exprimé leur désaccord de la manière la plus démocratique qui soit : d'abord par une manifestation nationale massive le 28 juin organisé par l'Union des Syndicats OGBL et LCGB et puis par leur opinion. Le sondage est clair. Une majorité de Luxembourgeois désapprouve la réforme, et plus inquiétant encore, une part croissante de la population doute désormais de la capacité du gouvernement à

écouter, comprendre et représenter leurs intérêts.

Il serait tentant pour l'exécutif de minimiser ces chiffres, d'y voir une tempête passagère. Ce serait une grave erreur. Car ce sondage n'est pas un simple revers politique, c'est un avertissement. Le lien de confiance se fragilise, et avec lui, la légitimité d'un pouvoir qui ne peut reposer uniquement sur une majorité parlementaire, mais aussi sur l'adhésion populaire.

L'heure est venue de changer de méthode. Il ne suffit pas d'expliquer des réformes, il faut les co-construire. Redonner sa place au dialogue social, écouter les craintes réelles d'une classe moyenne de plus en plus pressée, et surtout, replacer l'humain au centre des décisions politiques. Remettre en place le système de la Tripartite qui a toujours été la base de la paix sociale, système que notre Gouvernement actuel est en train de détruire.

Les réformes sont parfois nécessaires. Mais sans pédagogie, sans transparence, sans empathie, elles deviennent des armes à double tranchant. Le sondage en est la preuve : gouverner ne consiste pas seulement à décider, mais à convaincre.

Bonne lecture.



Francis CAPITANI,
Président de l'OGBL Secteur Financier

1

SALAIRES DANS LE SECTEUR BANCAIRE LUXEMBOURGEOIS : DES MOYENNES FLATTEUSES, UNE RÉALITÉ PLUS CONTRASTÉE

Réponse de l'OGBL Secteur Financier à l'article paru sur le site virgule.lu le 22 juillet 2025

À la lecture de l'étude 2025 du cabinet Morgan Philips, le secteur bancaire luxembourgeois apparaît comme un eldorado salarial, où même les juniors flirteraient avec les six chiffres, et où les postes à responsabilité tutoient les sommets. Pourtant, derrière cette façade brillante se cache une réalité bien moins flamboyante. Les chiffres peinent à résister à l'examen des données officielles du Statec qui révèlent une tout autre histoire : moins clinquante, plus contrastée, et surtout... nettement moins payée.

Des salaires mirobolants... issus d'une élite

Le cabinet Morgan Philips a récemment publié son étude 2025 sur les rémunérations dans le secteur bancaire au Luxembourg. Selon ses données, les salaires y seraient particulièrement élevés, notamment pour les postes à responsabilité. Pourtant, une lecture attentive des chiffres et une comparaison avec les données officielles du Statec invitent à relativiser ces affirmations.

Selon Morgan Philips, les CEO de banques engrangeraient entre **220 000 et 400 000 euros brut par an**, sans même compter primes et avantages — de quoi faire pâlir d'envie un haut fonctionnaire européen. Pire encore : les postes « à responsabilité » débuteraient à **130 000 euros**, pendant que les jeunes recrues toucheraient allègrement **jusqu'à 80 000 euros par an**.

Le rapport s'appuie sur une méthodologie discutable : les chiffres sont issus de missions de recrutement spécifiques et d'analyses de candidatures, ciblant des profils déjà triés sur le volet. Les « moyennes » rapportées sont en réalité des maxima propres à une micro-élite, principalement dans le front-office et auprès des fonctions de direction. La grande majorité des salariés n'approche pas ces montants.

Mais faut-il vraiment prendre ces chiffres au sérieux ? En effet, l'étude ne repose ni sur un échantillon représentatif ni sur une méthodologie transparente. Elle agrège des données issues de **missions de recrutement ponctuelles**, souvent orientées vers des profils déjà triés sur le volet. Autrement dit, **on extrapole à tout un**

secteur les chiffres d'une micro-élite. Un tour de passe-passe rhétorique habile... mais douteux.

Le reality check signé Statec

Face à cette rhétorique flatteuse, le dernier rapport du **Statec (juillet 2024)** agit comme une douche froide. En 2022, **le salaire annuel brut moyen dans les activités financières et d'assurance s'élevait à 113.018 euros**, bien loin des 200.000 € avancés comme « standard » pour les « postes à responsabilité ».

Le contraste est encore plus marqué quand on regarde les données tous secteurs confondus : **le salaire médian plafonne à 58.126 euros**, ce qui signifie que **la moitié des salariés luxembourgeois gagnent moins**. Même dans la finance, ces salaires faramineux sont **l'exception, pas la règle**.

Et pour enfoncer le clou, rappelons que **seulement 1 % des salariés dépassent 284.715 euros bruts par an**. Une infime poignée, loin de représenter la norme, mais qui semble pourtant servir de boussole salariale dans l'analyse du cabinet. **Du marketing déguisé en étude, ou de la poudre aux yeux sous couvert d'expertise ?**

Ainsi, le portrait dressé par Morgan Philips concerne surtout quelques happy few, et non le salarié bancaire moyen luxembourgeois.

Un rôle essentiel des conventions collectives et des syndicats

Sans la convention collective de travail (CCT) en vigueur dans le secteur bancaire, le salaire médian serait encore plus bas. Ce sont les augmentations modestes obtenues par la lutte syndicale — généralement entre 0,5 % et 1 % par an, parfois accompagnées de primes — qui protègent la majorité des employés bancaires contre la stagnation salariale ; les syndicats se battent chaque année pour permettre à tous d'obtenir au moins une revalorisation. Pourtant, le patronat des banques reste réservé quant à l'octroi d'augmentations significatives aux salariés conventionnés, préférant réserver les enveloppes importantes à une minorité de cadres dirigeants ou de spécialistes. Ce contraste est jugé illogique, voire injustifiable par les représentants du personnel, d'autant plus que la profitabilité du secteur reste élevée.



Angélique LAZZARA,
Secrétaire centrale de
l'OGBL Secteur Financier



Les syndicats dénoncent ce décalage et rappellent que sans leur action, la réalité salariale du secteur serait bien plus morose : il est incohérent que le discours patronal refuse toute augmentation collective, alors que des salaires « hors norme » sont consentis à quelques profils ultra-spécialisés. La convention collective, avec ses hausses négociées, permet de maintenir une relative équité et empêche la dérive vers une polarisation salariale exacerbée.

Une étude biaisée, des conclusions périlleuses

Morgan Philips présente ses chiffres comme des « moyennes ». En réalité, ce sont des **maxima de niche, issus de marchés captifs** : directions générales, profils compliance hautement spécialisés, fonctions rares. Rien à voir avec les milliers de salariés de back-office, d'agents administratifs ou d'analystes juniors, dont les rémunérations se situent bien en-deçà de ces sommets prétendument représentatifs.

Confondre les salaires de quelques happy few avec ceux du salarié bancaire moyen, c'est donner une image déformée — voire trompeuse — de la place financière luxembourgeoise. À ce niveau de décalage, l'erreur de perception devient une faute d'analyse.

Conclusion : entre illusion dorée et vérité statistique

Oui, le secteur bancaire luxembourgeois reste

un vivier de belles opportunités — surtout pour les profils les plus qualifiés. Mais il faut cesser de présenter une élite ultra-rémunérée comme représentative du reste de la profession.

Entre l'envolée lyrique de Morgan Philips, les enquêtes de l'ABBL et la froide rigueur du Statec, il n'y a pas photo : mieux vaut une vérité moins flatteuse qu'un mirage doré. Dans un débat public saturé de chiffres enjolivés, seule la statistique rigoureuse permet d'y voir clair. Et c'est bien cette rigueur qu'il manque cruellement à une étude qui, sous des allures d'expertise, vend finalement un récit cousu d'illusions.

Voici la réalité des choses : le secteur bancaire luxembourgeois reste attractif, mais l'image véhiculée par certaines études relève plus du marketing que de la statistique. À la lumière de la rigueur du Statec, des enquêtes ABBL et du rôle majeur des syndicats dans l'évolution des conventions collectives, il importe de nuancer toute communication sur les salaires, et de rappeler que seuls les profils les plus spécialisés et expérimentés accèdent aux rémunérations record. La majorité des bancaires vit une réalité bien plus modérée, que le débat public doit mieux refléter.

2

STATUT DE CADRE SUPÉRIEUR REVALORISATION PROFESSIONNELLE OU PIÈGE JURIDIQUE ?

En août 2025, la Chambre des Salariés nous a communiqué sa dernière analyse jurisprudentielle sur le statut de cadre supérieur qui nous apporte un éclairage très précieux – et parfois déroutant – sur les conditions **strictes** qui doivent être remplies de **manière cumulative** pour qu'un salarié puisse légalement être considéré comme cadre supérieur.

A l'OGBL Secteur Financier, cette publication nous interpelle fortement. Trop souvent, nous sommes confrontés à des salariés qui ont été classés « cadres supérieurs » par leur employeur sans que toutes les conditions légales soient respectées. Ce qui peut sembler valorisant sur le papier peut en réalité priver le salarié de protections essentielles : majorations pour heures supplémentaires, avantages conventionnels, droit à certaines primes, etc.

Actuellement dans le secteur bancaire, plusieurs milliers de salariés qui sont classés comme « cadres supérieurs » alors que, juridiquement, ils ne répondent pas aux critères de ce statut. Comme si ce constat ne suffisait pas pour sonner l'alarme, la sortie du contrat collectif entraîne très souvent la perte irréversible d'avantages précieux pour ces employés. Il est temps d'agir.

Quels sont les vrais critères d'un cadre supérieur ?

Selon l'article L.162-8 du Code du travail, un salarié ne peut être exclu de la convention collective et est considéré comme cadre supérieur que s'il remplit **cumulativement** toutes les conditions suivantes :

1. Une rémunération nettement plus élevée que celle prévue pour les salariés couverts par la convention collective ou les barèmes internes.
- La jurisprudence actuelle considère que cette rémunération doit être au moins 20% supérieure à celle du groupe salarial le plus élevé de la convention.

2. Un véritable pouvoir de direction effectif, ou une autorité bien définie : encadrement, délégation de pouvoir, autonomie décisionnelle.
3. Une large indépendance dans l'organisation du travail.
4. Une grande liberté des horaires de travail, notamment l'absence de contrainte horaire.

Tous ces critères doivent être réunis. Un seul ne suffit pas.

Le statut de cadre supérieur n'est pas une décoration honorifique

Ce statut « cadre supérieur » modifie profondément le lien de subordination et le régime applicable au salarié. Il peut entraîner :

- La perte du bénéfice de la convention collective, y compris le 13e mois, les primes d'ancienneté ou de ménage, les congés supplémentaires, etc.
- L'exclusion du régime des heures supplémentaires, donc aucune compensation pour les heures au-delà du temps de travail normal, sauf « faveur » interne.
- Des obligations accrues de disponibilité, souvent sans contrepartie.

Si l'un des critères est manquant, le salarié ne peut pas être considéré comme cadre supérieur. Toute clause du contrat ou d'un avenant le prétendant est alors **nulle et non avenue**.

Un doute ? Une question ? N'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué OGBL.

Si vous n'avez pas de représentant OGBL, l'OGBL Secteur Financier est là pour vous.

Vous êtes **salarié dans le secteur financier**, et vous :

- Êtes classé « cadre supérieur » ?
- Avez signé un avenant ou reçu un courrier à ce sujet ?
- Avez des doutes sur la régularité de votre statut ?
- Remarquez une exclusion de la convention collective sans justification solide ?

Nous vous invitons à nous contacter sans plus attendre.

L'OGBL Secteur Financier peut analyser votre situation individuelle de manière confidentielle et, si besoin, défendre vos droits.

Ne laissez pas un « titre » flatteur vous priver de vos droits ! Le cadre supérieur ne doit pas être un outil de contournement de la convention collective mais un statut précis, encadré par la loi, réservé à une catégorie bien définie.

Pour toute question ou demande d'analyse personnalisée :
Contactez-nous à : secfin@ogbl.lu



Nassima BERKOUCHI,
Secrétaire Centrale
Adjointe de l'OGBL Secteur
Financier

CLIMAT DE RÉORGANISATION DANS LE SECTEUR FINANCIER VIGILANCE SYNDICALE PLUS QUE JAMAIS NÉCESSAIRE



Le secteur financier luxembourgeois connaît une vague de **réorganisations internes, plans sociaux, relocalisations et transferts d'activités**, souvent justifiés par l'automatisation ou des choix stratégiques à l'échelle européenne.

Plusieurs entreprises, issues des domaines technologiques, financiers et industriels, ont récemment engagé des **licenciements économiques**, parfois massifs, ou annoncé des **transferts partiels de personnel à l'étranger**, sans toujours respecter les procédures collectives prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Des tendances préoccupantes :

- Licenciements pour raisons « technologiques » liés à **l'intégration de l'intelligence artificielle**
- **Centralisation d'activités dans d'autres pays européens**, avec pressions sur les salariés
- Usage contesté de la procédure **TUPE** pour justifier des départs forcés, sans véritable transfert d'activité
- **Contournement des obligations collectives** : absence de lettres officielles, communication directe dans les médias avant information aux salariés

L'OGBL mobilisé aux côtés des salariés

Dans plusieurs cas, l'OGBL a été saisi collectivement pour :

- Obtenir la **reconnaissance formelle** des situations comme des restructurations
- **Protéger les salariés concernés** face aux pressions individuelles
- Demander la **transparence sur les critères de sélection** et les justifications économiques
- Faire respecter le droit du travail : maintien des conditions contractuelles, refus de mutation imposée, consultation préalable des représentants du personnel

Notre message est clair :

- Toute réorganisation doit **respecter les salariés et le cadre légal luxembourgeois**.
- Le recours au TUPE ne peut pas être un outil de simplification ou de contournement.
- Le dialogue social et la transparence doivent primer sur les logiques financières.

Vous êtes concerné ? Vous observez une restructuration ou un transfert en préparation ?

Contactez sans attendre l'OGBL Secteur Financier. Nous sommes là pour vous accompagner, collectivement et individuellement.

4 RENOUELEMENT DE LA **CONVENTION** COLLECTIVE À LA CMCM



Le vendredi 24 octobre 2025, le Conseil d'administration, la Direction de la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) et les syndicats OGBL et LCGB ont signé un nouvel accord collectif pour les 75 salariés de la CMCM.

Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027, cet accord marque une étape importante dans le dialogue social et confirme une volonté partagée de garantir un cadre de travail motivant et équitable.

Parmi les principales avancées :

- Introduction du télétravail régulier (20 %)
- Deux jours de congé supplémentaires et amélioration du congé social
- Plus de flexibilité horaire
- Augmentation salariale de 1 % et prime de flexibilité
- Allocation exceptionnelle de régularisation

Les deux articles liés à l'évolution de la valeur du point indiciaire des employés de l'État restent inchangés, ces éléments constituant des points essentiels pour le personnel.



Moments forts de nos succès





2024

Le SICA en chiffres



5.550

rendez-vous

pris en charge par nos conseillers

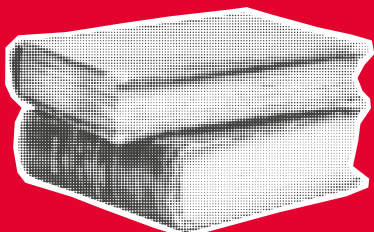
entre

**3.600
à 6.200**

**appels traités
par mois**

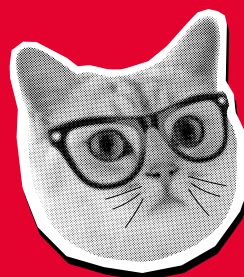


Assistance juridique



**290
affaires**

portées devant le tribunal du travail



**22
conseillers**

dans 18 agences à travers le
Luxembourg et la Grande Région



**337
affaires**

portées devant
les juridictions sociales

Besoin d'assistance au travail?

Service information, conseil & assistance
contact.ogbl.lu | +352 2 6543 777

OGB•L
— LE SYNDICAT



5

CANCAN DANS LE **TRAM** EPISODE 4 – LES RÉSULTATS RÉCENTS DES **DISCUSSIONS AVEC LE** **GOVERNEMENT ET LE PATRONAT**

7.20 heures, voiture de tête du tram direction Findel. Marie Bigoudie, salariée de la Banque DuFond entre dans le tram où elle aperçoit son collègue Jacques Lamèche profondément plongé dans un document. Elle s'installe à ses côtés et le salue en disant : « Pas de gazette du matin avant d'arriver au boulot. Tu sembles très tôt absorbé par ton travail. »

Jacques lève la tête et la regarde droit dans les yeux : « Ceci est plus important que mon travail, c'est capital pour notre avenir ! Je tiens en mes mains un communiqué de l'Union des syndicats OGBL et LCGB publié après les entrevues entre partenaires sociaux. Et je suis choqué et désabusé par ce qui a été décidé par le CEO de Luxembourg S.A. A l'époque, on parlait de résultats de négociations, aujourd'hui il s'agit d'un dictat ! »

« Mais on a manifesté à plusieurs milliers... » réplique Marie. « Ce n'était pas rien cette foule dans les rues de la ville et au Knuedler ! »

« En effet, sans cette mobilisation, le Gouvernement et ses complices auraient produit encore plus de cruautés. Imagine que le volet des conventions collectives aurait été réformé d'après les désirs des patrons appuyés par le gouvernement. Moins de conventions collectives, moins de substance dans les conventions et l'écartement des syndicats des négociations. Tu t'imagines négocier une CCT avec quelques collègues sans l'aide des syndicats vis-à-vis d'un patron habitué à donner des ordres. Bonjour les dégâts pour toi et ta carrière ! »

Marie réfléchit un moment et secoue

la tête « non, non, impossible. Je ne ferai jamais cela – je n'ai pas les compétences et plutôt la frousse. Vaut mieux que les syndicats s'en occupent. Ils ont l'indépendance et le know-how nécessaires. Mais qu'en est-il des autres sujets chauds ? »

Jacques reprend son document et pointe un paragraphe. « L'élargissement des heures d'ouverture en semaine et surtout les dimanches n'est pas une chose qui va reconforter ceux qui espéraient avoir en supplément de leur dévouement au travail une vie de famille. Le fait de commencer le travail plus tôt et de le terminer plus tard dans la journée, n'aide sûrement pas à cela. Il faut encore voir si ce changement a un impact pour le secteur financier. Personnellement, je n'y crois pas trop, surtout que les banques misent plus sur le digital, moins sur le personnel et encore moins sur le client de masse. Si les banquiers pouvaient se passer de nous, ils l'auraient déjà fait !! »

« Je comprends ton amertume, les années à venir ne seront pas amusantes. Si nous ne savons pas ce que l'avenir professionnel nous réserve, qu'en est-il de la vie après le travail. Qu'en est-il du dossier des retraites ? »

« Je dois dire que notre mobilisation massive en juin a fait que le Premier Ministre a reculé par rapport aux idées qu'il avait présentées lors de son discours sur l'état de la nation. D'ailleurs, lors des réunions de travail, aucune proposition faite par les syndicats a été évoquée. Par moments, on aurait pu croire qu'ils n'avaient même pas lu une ligne de ce qui a été développé comme alternative. A la fin, il y a au moins un statu quo sur la durée de cotisation – 40 ans – mais des changements si le salarié n'a pas atteint 40 années de cotisation – il devra travailler plus longtemps. En plus, les taux de cotisations seront augmentés de 3 fois 0,5% pour chacun des cotisants – le salarié, son entreprise et l'Etat. On aurait pu mieux faire ! On n'a fait qu'ajourner le problème du financement des retraites.

Dans quelques années, les partenaires sociaux devront se pencher encore une fois sur le sujet. »

Marie a écouté attentivement et puis réplique « Je m'attendais à autre chose – une sorte de consensus comme on le connaissait dans le temps. Je trouvais toujours que les accords conclus communément maintenaient une bonne paix sociale ; chose qui nous démarquait d'autres pays. Franchement, je ne n'ai pas envie de travailler et de vivre dans une ambiance de bagarre sociale ».

« Tu as raison. Le Luxembourg a toujours été un pays doté d'une paix sociale que beaucoup nous enviaient et qui a porté ses fruits pour tous les partenaires – tant pour les salariés que pour les industriels qui profitent si l'économie tourne à un bon régime et donc sans interruptions provoquées par des conflits sociaux. Pour cela il faut des syndicats forts qui puissent, en tant que bras prolongé des salariés, défendre leurs intérêts. Et si un gouvernement opte pour une stratégie qui vise à briser les syndicats, il s'attaque directement aux salariés – chose que nous ne pouvons jamais accepter et que nous devons combattre par tous les moyens. Nous n'avons pas le choix et les salariés de même. Seule issue : renforcer l'action solidaire des syndicats et rester sur le qui-vive pour entamer les actions qui seront nécessaires et inévitables pour le bien des salariés ! »

« Que veux-tu que je te dise » réplique Marie Bigoudie « on n'a pas le choix. Al-lons-y tous ensemble ! »

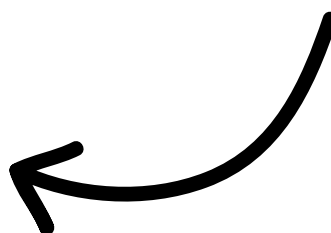
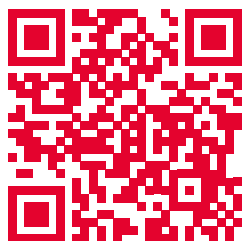


Serge SCHIMOFF,
Vice-Président OGBL



Le droit du travail et le droit social décryptés!

Découvrez notre brochure "Ce qu'il faut savoir" qui vous donne plein d'infos utiles. Disponible en 4 langues (FR/DE/EN/PT) dans nos agences SICA ou téléchargeable en ligne:





Finance lunch @CSL

Et si on parlait de vous ?

Envie d'échanger autour d'un bon repas dans un cadre détendu ?

Des questions sur vos droits, votre convention collective ou simplement sur votre quotidien au travail ?

L'OGBL Secteur Financier vous invite à un déjeuner personnalisé à la CSL.

Pas de jour imposé, c'est vous qui décidez !

Appelez-nous, on vous réserve votre créneau pour un moment convivial, utile et 100 % dédié à vous.

Réservation rapide :

T. +352 54 05 45 927

Un lunch, des échanges, vos réponses

- Vous informer
- Vous écouter
- Vous accompagner

Restez connectés :

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

LinkedIn : [ogbl-secteur-financier](https://www.linkedin.com/company/ogbl-secteur-financier)

Site : www.ogbl-finance.lu

Rencontrons-nous, parlons de vos réalités, construisons ensemble vos solutions.

FINANCE LUNCH – Votre moment à vous.

OGB•L Secteur financier

contact us



Angélique LAZZARA

Secrétaire centrale

+352 54 05 45 421

Angelique.lazzara@ogbl.lu



Nassima BERKOUCHI

Secrétaire centrale adjointe

+352 54 05 45 422

Nassima.berkouchi@ogbl.lu



Yannick KIEFFER

Assistant

+ 352 54 05 45 259

Yannick.Kieffer@ogbl.lu

63 Rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg

T. +352 54 05 45 927 | secfin@ogbl.lu

Follow us

Suivez l'actualité du Syndicat Finance
au jour le jour sur les réseaux sociaux.

ogbl-finance.lu

