



# NEWSLETTER

AVRIL 2026 N°13

OCB♦L

## L'intelligence artificielle : un levier stratégique pour transformer le travail au Luxembourg

L'intelligence artificielle (IA) est en train de remodeler en profondeur le monde du travail au Luxembourg, et plus particulièrement le secteur bancaire. Sa vitesse d'adoption dépasse déjà celle de toutes les technologies précédentes, au point que l'on peut parler d'une nouvelle révolution industrielle. Automatisation massive des tâches répétitives, montée en puissance des métiers "augmentés" et recomposition des compétences : le changement sera rapide, profond et irréversible.

### Une transformation accélérée sur les cinq prochaines années :

Les cinq années à venir seront marquées par une transition intense. Contrairement aux craintes souvent relayées, il est probable que plus de nouveaux métiers seront créés que supprimés, mais cette dynamique s'accompagnera d'une pression considérable sur la formation continue.

À cela s'ajoute un enjeu crucial : la capacité des banques luxembourgeoises à intégrer l'IA dans un environnement réglementaire exigeant. Les établissements qui sauront combiner innovation et conformité prendront une avance décisive.

Une chose est certaine : ceux qui manqueront le virage de l'IA perdront en compétence, en productivité et finiront par décrocher face à une concurrence mieux outillée – notamment les banques internationales déjà très avancées dans l'automatisation.

### Automatisation des tâches et secteurs les plus impactés :

L'automatisation des processus répétitifs va s'accélérer. Une grande partie des tâches administratives, des analyses simples et des reportings standardisés sera absorbée par des moteurs d'IA. Les secteurs les plus exposés sont :

- la finance et la banque
- les assurances
- la comptabilité
- les services clients
- le juridique

Il ne s'agit pas d'une disparition massive d'emplois, mais plutôt d'une transformation profonde des métiers existants. L'IA et la robotique permettront l'émergence de métiers "augmentés", où l'humain s'appuiera sur des outils intelligents pour gagner en efficacité et en précision.

### Exemples concrets dans les banques luxembourgeoises :

- Automatisation du KYC/AML : extraction automatique des données clients, détection d'anomalies, réduction des faux positifs dans la surveillance transactionnelle.
- Traitement intelligent des instructions de paiement : correction automatique des erreurs, validation accélérée des transactions transfrontalières.
- Réconciliation automatisée : rapprochement instantané entre systèmes internes et plateformes internationales (SWIFT, Clearstream).
- Gestion documentaire intelligente : classification automatique des contrats, archivage conforme aux exigences CSSF.

### L'IA comme assistant cognitif :

L'IA deviendra un véritable assistant cognitif, capable de :

- générer automatiquement des documents
- analyser en quelques secondes des volumes massifs de données
- produire, corriger ou optimiser du code informatique
- soutenir les managers dans leurs prises de décision

Les postes très standardisés seront sous pression : back-office bancaire, centres d'appels, saisie de données, contrôles manuels répétitifs... autant de tâches qui seront progressivement reprises par des systèmes intelligents.

### Exemples concrets dans les banques luxembourgeoises :

- Analyse automatisée des rapports financiers pour les gestionnaires d'actifs : extraction des KPI, comparaison sectorielle, génération de synthèses.
- Rédaction automatique de rapports réglementaires (MiFID, UCITS, PRIIPs) avec vérification de cohérence.
- Chatbots multilingues capables de répondre 24/7 à une clientèle internationale.
- Outils d'aide à la décision pour les risk managers : simulation de scénarios, stress tests automatisés, détection de risques émergents.

La bonne nouvelle est que l'IA ne remplace pas l'humain, mais elle impose l'émergence de compétences hybrides, mêlant expertise métier et maîtrise technologique.

### Un marché de l'emploi en mutation

Dans un futur très proche, les profils recherchés seront :

- plus polyvalents
- capables d'utiliser les outils d'IA au quotidien
- engagés dans une formation continue pour suivre l'évolution rapide des technologies

Les compétences acquises auront une durée de vie plus courte, ce qui obligera les entreprises à investir massivement dans la requalification interne et l'apprentissage permanent.

### Exemples concrets dans les banques luxembourgeoises :

- Création de postes de "KYC Analyst Augmenté" : professionnels capables de superviser les analyses générées par l'IA.
- Émergence de "Data Compliance Officers" : experts combinant réglementation et gouvernance des données.
- Formation des conseillers clientèle à l'utilisation d'outils d'analyse prédictive pour personnaliser les recommandations.
- Montée en puissance des profils "Tech + Finance" : data analysts, ingénieurs IA, spécialistes en automatisation des processus.

### Un cadre réglementaire indispensable :

Ignorer l'IA ne sera pas une option. Il faudra mettre en place un cadre réglementaire robuste, garantissant :

- une cybersécurité renforcée
- une protection contre les fraudes et cyberattaques de plus en plus sophistiquées
- une utilisation responsable et éthique des technologies



### Exemples concrets pour le Luxembourg:

- Conformité avec l'AI Act européen, qui impose transparence, documentation et contrôle des modèles utilisés dans les banques.
- Renforcement des exigences CSSF concernant la gestion des risques liés à l'IA et à l'externalisation technologique.
- Déploiement de systèmes de détection de fraude basés sur l'IA, capables d'identifier des comportements suspects en temps réel.
- Auditable des algorithmes pour garantir l'absence de biais dans les décisions automatisées (octroi de crédit, scoring, surveillance).

Les entreprises comme les employés devront apprendre à considérer l'IA non pas comme une menace, mais comme un allié stratégique. L'enjeu n'est pas de savoir si l'IA va transformer le travail, mais comment accompagner cette transformation pour en tirer le meilleur.

### Bonne lecture.



**Frank BLOCK,**  
Vice-Président de l'OGBL Secteur Financier

# 1 TRANSPARENCE SALARIALE : CE QUI VA VRAIMENT CHANGER POUR LES SALARIÉS AU LUXEMBOURG

À partir de 2026, la transparence salariale deviendra une réalité au Luxembourg. Cette évolution découle de la **directive européenne 2023/970**, adoptée en mai 2023, qui impose aux États membres de renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Luxembourg devra transposer cette directive dans son droit national **au plus tard le 7 juin 2026**.

Mais derrière ces obligations juridiques, que va réellement changer pour les salariés, et notamment dans le secteur financier, où près de la moitié des employés sont frontaliers ? Et quelles seront les conséquences réelles dans la vie professionnelle quotidienne ?

## Pourquoi cette directive ? Un constat toujours préoccupant

Malgré un cadre juridique existant, **les inégalités salariales persistent en Europe**.

Selon les données d'Eurostat, les femmes gagnent encore **en moyenne environ 12 % de moins par heure que les hommes** dans l'Union européenne. Cet écart a des conséquences durables : il contribue notamment à **un écart de pension de retraite d'environ 26 %**.

L'un des principaux freins identifiés est **le manque de transparence des systèmes de rémunération**, qui rend les discriminations difficiles à détecter et à contester.

Sans visibilité, comment comparer, comprendre ou remettre en question une situation injustifiée ?

La directive européenne repose sur un principe simple mais puissant : chaque salarié doit pouvoir comprendre comment son salaire est déterminé, et comparer équitablement sa situation à celle de collègues occupant des postes comparables.

## Un objectif clair : réduire les inégalités salariales

L'objectif principal de la directive est de **réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** pour un même travail ou un travail de valeur équivalente.

Pour y parvenir, l'Union européenne souhaite donner aux salariés davantage de visibilité sur

les règles de rémunération et aux employeurs des obligations renforcées en matière de justification et de suivi.

Il ne s'agit pas d'imposer des salaires identiques pour tous, mais de **s'assurer que les différences de rémunération reposent sur des critères objectifs, mesurables et non discriminatoires**.

## Plus de transparence dès le recrutement

La directive ne concerne pas uniquement les salariés déjà en poste. Elle s'appliquera également **dès la phase de recrutement**.

Concrètement :

- Les candidats auront le droit de connaître **le salaire de départ ou une fourchette salariale** avant l'entretien ou dans l'offre d'emploi.
- Les employeurs n'auront plus le droit de demander aux candidats leur **historique salarial** (salaire actuel ou précédent).
- Les intitulés de postes et les offres devront être formulés de manière **non sexiste, neutre et non discriminatoire**.

Ces règles visent à rendre les négociations plus équilibrées et à limiter les écarts de rémunération injustifiés dès l'embauche.

## De nouveaux droits pour les salariés

Pour les salariés déjà en fonction, la directive introduit plusieurs droits nouveaux :

- Le droit de demander des informations sur leur niveau de rémunération individuel et les **rémunérations moyennes**, ventilées par sexe, pour des postes équivalents.
- Le droit de connaître les **critères utilisés** pour déterminer les augmentations de salaire, les primes et les évolutions de carrière.

Ces critères devront être objectifs, transparents et accessibles, afin de permettre à chacun de comprendre comment sa rémunération est déterminée et évolue.



Un point clé : les clauses interdisant de parler de salaire deviennent inopérantes. Les salariés pourront échanger librement sur leurs rémunérations à des fins d'égalité, sans crainte de sanctions, renforçant ainsi la culture de transparence. La directive reconnaît explicitement ce droit.

### Des obligations accrues pour les entreprises

Les entreprises devront collecter et transmettre des données salariales aux autorités compétentes, afin de permettre un suivi des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Lorsqu'un **écart salarial injustifié d'au moins 5%** est constaté :

- l'employeur devra procéder une **évaluation conjointe des rémunérations** avec les représentants du personnel ;
- si aucune justification objective n'est apportée et qu'aucune correction n'intervient dans un délai de six mois, des mesures correctrices devront être mises en place.

Les inspections du travail et les organismes pour l'égalité pourront également intervenir et demander des explications.

Comme le souligne la CSL dans sa note d'avril 2021, sur la proposition de directive relative à la transparence salariale, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité, pourront intervenir pour exiger des explications et s'assurer que l'entreprise se conforme à ses obligations. La CSL insiste sur le fait que limiter ces obligations aux grandes entreprises laisse une partie des salariés sans protection : pour garantir une égalité réelle, toutes les entreprises devraient être concernées.

### Un enjeu particulier au Luxembourg et pour les frontaliers

Dans un pays où près de la moitié de la main-d'œuvre est frontalière, cette directive représente un **changement culturel important**.

Les différences de rémunération liées à l'ancienneté, aux compétences rares, à l'expérience ou aux pratiques de marché entre résidents et frontaliers ne sont pas interdites, mais elles doivent être expliquées et justifiées de manière claire et objective.

Cette transparence permettra aux salariés de comprendre pourquoi certaines différences existent et de vérifier qu'elles ne reposent pas sur des critères discriminatoires.

### Un calendrier progressif selon la taille de l'entreprise

Les obligations de communication s'appliqueront progressivement :

- 250 salariés et plus : transmission des données chaque année à partir de juin 2027 ;
- 150 à 249 salariés : transmission tous les trois ans à partir de juin 2027 ;
- 100 à 149 salariés : transmission tous les trois ans à partir de 2031 ;
- moins de 100 salariés : obligation en principe volontaire (sauf décision nationale contraire).

## Recours, indemnisation et protection des salariés

La directive renforce la protection des salariés : accès facilité aux procédures judiciaires, même après la fin du contrat, possibilité d'actions collectives pour traiter les inégalités à l'échelle d'un groupe ou d'un secteur, et droit à une indemnisation complète en cas de discrimination avérée.

Le renversement de la charge de la preuve constitue une avancée majeure : si le salarié fournit des éléments laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de prouver qu'aucune discrimination n'a eu lieu. Les salariés peuvent également récupérer les frais de justice et honoraires d'experts, ce qui supprime un frein financier important à l'action en justice.

## Une transformation culturelle et juridique

La transparence salariale n'impose pas l'uniformisation des salaires. Elle vise à garantir que les écarts reposent sur des critères objectifs et compréhensibles, non sur le sexe ou toute autre discrimination. Pour les salariés luxembourgeois, il s'agit d'un outil de dialogue inédit, favorisant l'équité, la confiance et la compréhension des politiques salariales, dans un marché du travail de plus en plus concurrentiel et international.

## Une évolution majeure du droit social luxembourgeois

Si le Luxembourg dispose déjà de règles interdisant les discriminations salariales, la directive européenne marque un **tournant majeur** en introduisant des obligations concrètes de transparence et de justification.

Pour les salariés, il s'agit avant tout d'un **nouvel outil de compréhension et de dialogue** autour de la rémunération, dans un marché du travail de plus en plus internationalisé et concurrentiel.

**Cette directive suscite toutefois des réactions contrastées du côté des employeurs. Plusieurs d'entre eux expriment des préoccupations quant à la charge administrative et financière que pourrait représenter la mise en œuvre des nouvelles obligations en matière de transparence des rémunérations.**



**Angélique LAZZARA,**  
Secrétaire centrale de  
l'OGBL Secteur Financier



## Ce qui ne change pas

Il est important de souligner que :

- la directive **n'impose pas une égalité salariale absolue** entre tous les salariés ;
- les différences de rémunération resteront possibles si elles reposent sur des critères légitimes (expérience, responsabilités, performance, compétences spécifiques, etc.) ;
- la transparence vise avant tout à **renforcer la confiance, l'équité et la compréhension** des règles de rémunération.



## Ce qu'il faut retenir

- La directive vise la **transparence**, pas l'uniformisation des salaires.
- Les salariés disposeront de **nouveaux droits d'information et de recours**.
- Les employeurs devront **documenter et justifier** leurs politiques salariales.
- Le Luxembourg devra adapter sa législation d'ici **juin 2026**.



## 2

## LUXEMBOURG : LA PLACE FINANCIÈRE SOUS PRESSION, LA QUALITÉ DU TRAVAIL EN QUESTION



La place financière luxembourgeoise continue d'afficher une image de stabilité, d'attractivité et de performance. Les indicateurs macroéconomiques demeurent solides, l'emploi résiste et le secteur financier reste l'un des piliers centraux de l'économie nationale.

Mais derrière cette façade rassurante, un autre indicateur se dégrade progressivement : la qualité du travail.

Les dernières données du Quality of Work Index Luxembourg, publié par la Chambre des salariés (CSL) en collaboration avec l'Université du Luxembourg, mettent en évidence une intensification du travail et une détérioration du bien-être des salariés. Une évolution qui concerne directement le secteur financier, en pleine transformation structurelle.

### Un stress en forte progression

Les chiffres sont éloquentes. Selon l'édition 2025 du Quality of Work Index :

- 36 % des salariés présentent un risque moyen ou élevé de burn-out (contre 16 % il y a dix ans)
- plus de 30 % souffrent de troubles du sommeil
- un salarié sur quatre fait état d'un bien-être émotionnel dégradé
- 7 % déclarent avoir déjà eu des pensées suicidaires

Déjà en 2024, 51 % des salariés déclaraient un stress mental élevé.

Dans les colonnes de RTL Today en février 2025, Nora Back, présidente

de la CSL, résumait la situation sans détour :

«People are increasingly falling ill, both physically and psychologically.»

La dégradation des relations professionnelles, l'intensification des tâches et l'érosion des ressources positives au travail (autonomie, reconnaissance, coopération) forment un cocktail préoccupant.

### La finance particulièrement exposée

Si le Quality of Work Index ne détaille pas systématiquement tous les secteurs, des analyses spécialisées indiquent qu'environ 30 % des salariés de la finance et des assurances déclarent une baisse de satisfaction au travail depuis 2021.

Or, le secteur financier est aujourd'hui soumis à une transformation permanente :

- digitalisation accélérée
- automatisation de certaines fonctions
- pression réglementaire croissante
- exigences accrues en matière de conformité et de gestion des risques
- réorganisations et fusions d'équipes successives
- recherche continue de rentabilité

Le changement n'est plus exceptionnel : il est devenu structurel.

Dans ce contexte, les salariés évoquent une surcharge chronique, une perte de repères professionnels et une difficulté croissante à se projeter dans l'avenir. La performance sous contrainte permanente a un coût humain.

## Une dynamique qui dépasse le Luxembourg

Le phénomène n'est pas isolé. En mars 2024, le Financial Times révélait qu'une enquête interne à la Banque centrale européenne montrait que près de 40 % de son personnel estimait être exposé à un risque de burn-out.

Insomnies, migraines, fatigue chronique : les symptômes décrits témoignent d'une pression croissante dans les institutions financières européennes.

Les données d'Eurofound issues de l'European Working Conditions Survey confirment cette tendance : environ 20 % des travailleurs européens déclarent un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, souvent corrélé à l'intensification des exigences professionnelles et à une réduction de l'autonomie.

La finance luxembourgeoise s'inscrit donc dans une dynamique plus large d'intensification du travail.

## Des conséquences concrètes sur le terrain

Au Luxembourg, le burn-out n'est pas automatiquement reconnu comme maladie professionnelle, sauf si un lien direct avec les conditions de travail est établi. Le Code du travail impose néanmoins à l'employeur une obligation générale de sécurité et de prévention des risques psychosociaux.

Sur le terrain, les représentants syndicaux du secteur financier observent :

- une hausse des arrêts maladie de longue durée liés à l'épuisement
- un présentéisme important (salariés continuant à travailler malgré une santé fragilisée)
- une progression des demandes de reclassement interne pour raisons médicales
- une multiplication des situations de conflits et de harcèlement

Ces situations, autrefois ponctuelles, deviennent récurrentes.

## Un enjeu stratégique pour la place financière

La question dépasse désormais le simple cadre social.

Dans un environnement où la compétitivité repose sur l'expertise, la conformité réglementaire et la confiance, l'usure psychologique des équipes constitue un risque opérationnel tangible. La gestion du capital humain devient un enjeu stratégique : rétention des talents, réputation employeur, continuité des activités.

Une place financière solide ne repose pas uniquement sur ses résultats économiques. Elle repose aussi sur la stabilité de ses équipes et sur la qualité du travail.

La transformation du secteur est nécessaire. L'innovation, la digitalisation et l'adaptation réglementaire sont incontournables. Mais lorsque les restructurations s'enchaînent sans visibilité suffisante pour les salariés et sans attention renforcée aux conditions de travail, la fragilisation devient structurelle.

## Compétitivité et qualité du travail : un équilibre à reconstruire

Longtemps perçue comme un secteur protégé et privilégié, la finance luxembourgeoise entre dans une phase où la qualité du travail devient un indicateur stratégique à part entière.

La question est désormais centrale :

la compétitivité du Luxembourg peut-elle rester durable si elle s'appuie sur une intensification permanente du travail ?

Défendre la qualité du travail n'est pas un frein au développement de la place financière. C'est une condition de sa pérennité.

Reste à savoir si cet enjeu sera pleinement intégré dans les stratégies de gouvernance... ou s'il continuera à progresser en silence, derrière les bons chiffres de la performance économique.



**Angélique LAZZARA,**  
Secrétaire centrale de  
l'OGBL Secteur Financier



**Nassima BERKOUCHI,**  
Secrétaire centrale  
adjointe de l'OGBL  
Secteur Financier



**20<sup>e</sup>**  
Anniversaire

# Fête du Travail & des Cultures

→ neimënster, Luxembourg Grund

**10h00 > accueil**

**10h30 > rassemblement  
& discours du 1<sup>er</sup> mai**  
de Nora Back, présidente de l'OGBL

**12h00 > concerts,  
spectacles & expositions**  
pour petits et grands

[ogbl.lu/1mai](http://ogbl.lu/1mai)

**OGBL**  
— LE SYNDICAT



## 3

## CONVENTIONS COLLECTIVES BANQUES ET ASSURANCES



### Les conventions collectives Banques et Assurances 2024-2026 arrivent bientôt à échéance

Les conventions collectives en vigueur dans le secteur des banques et assurances pour la période 2024-2026 arrivent bientôt à échéance. Dans ce contexte, l'équipe de l'OGBL Secteur Financier, accompagnée de groupes de travail dédiés à différentes thématiques – telles que le temps de travail et l'organisation, les carrières et compétences, les conditions de travail et la protection sociale, ainsi que le cadre juridique, la modernisation de la CCT et la rémunération – a déjà lancé les ateliers de réflexion autour du nouveau cahier de revendications.

Ces réunions se tiendront de manière régulière, à un rythme hebdomadaire, afin de favoriser la réflexion, l'échange d'idées et l'enrichissement des propositions. L'objectif est de rassembler les priorités des délégués volontaires et de construire un catalogue de revendications renforcé, cohérent et directement ancré dans la réalité du terrain.

Les ateliers de travail pour la CCT Banques ont d'ailleurs débuté ce mardi 17 mars, et les délégués participants font preuve d'un grand dynamisme, proposant des idées concrètes et directement inspirées des besoins rencontrés dans leurs secteurs respectifs.

Ce nouveau cahier de revendications servira de base pour les prochaines négociations avec l'ABBL et devrait être officiellement dénoncé vers novembre ou décembre 2026. Ces travaux permettront de défendre au mieux les intérêts des salariés et de garantir que les futures conventions collectives reflètent fidèlement les besoins et attentes du personnel du secteur financier.



**Angélique LAZZARA,**  
Secrétaire centrale de  
l'OGBL Secteur Financier



**Nassima BERKOUCHI,**  
Secrétaire centrale  
adjointe de l'OGBL  
Secteur Financier

**Interview avec Francis CAPITANI,  
Président de l'OGBL Secteur Financier**

*Alors que les conventions collectives (CCT Banques) 2024-2026 arrivent bientôt à échéance, nous avons rencontré Francis CAPITANI délégué libéré à la BGL et Président de OGBL Secteur Financier, pour recueillir son témoignage sur le lancement des ateliers de travail et des journées de réflexion.*

**1. Comment as-tu vécu les négociations de la CCT Banques 2024-2026 ?**

Les négociations étaient assez hostiles de la part de l'ABBL qui ne voulait pas faire d'amélioration à la CCT. En plus, ils voulaient nous retirer certains avantages, ce qu'on a pu bloquer. Une ligne rouge de la part de l'ABBL a directement été tirée : pas d'augmentation linéaire. Grâce à nos négociations, on a quand même pu mettre en place des améliorations et arriver à une hausse de l'enveloppe salariale, seulement pas en linéaire.

**2. Quels enseignements en tires-tu ?**

Il paraît qu'à tous les niveaux, que ce soit le patronat ou le gouvernement, le dialogue social devient de plus en plus difficile. Pour le secteur financier, qui a des années records chaque année et cette année encore des bénéfices en forte augmentation sont atteints pour l'année 2025, alors ce qu'ils transmettent à la base ne sont que des miettes. Ce sont les directions et les actionnaires qui sont les vrais bénéficiaires et qui mettent la pression aux employés conventionnés et faux cadres, qui n'ont pas d'augmentations significatives, et donc la classe moyenne est en train d'être détruite petit à petit. Or, pour une économie forte, on a absolument besoin de cette classe moyenne.

**3. Qu'attends-tu de la prochaine CCT Banques ?**

J'attends de la prochaine CCT Banques que le dialogue social soit mis en avant et qu'on ne nous vienne pas avec des lignes rouges dès le premier rendez-vous. L'ABBL doit comprendre que les bons bénéfices sont réalisés par tous les employés, non seulement par les quelques dirigeants qui se mettent plein les poches. Il faudra transmettre une partie de ces bénéfices

aux conventionnés. Si on ne fait pas attention et qu'on détruit l'attraction pour les frontaliers de venir travailler chez nous, on aura un grand problème ces prochaines années. L'ABBL se plaint toujours qu'il y a un manque de main-d'œuvre, mais ils sont aussi partiellement responsables si l'attractivité de la place financière luxembourgeoise est réduite année après année.

**4. Quels sont, selon toi, les principaux enjeux pour les salariés du secteur ?**

Les enjeux sont énormes avec l'augmentation de l'inflation et les augmentations de prix, notamment du carburant. Tous les salariés du secteur sentent ce poids qui devient de plus en plus lourd et ils ont le sentiment que le secteur financier pourrait améliorer la situation en donnant des augmentations linéaires importantes, alors que ces dernières années l'importance est surtout mise sur la diminution des coûts. On a une situation où les coûts diminuent mais les bénéfices explosent, ce qui n'est pas logique et qui va nuire gravement au cercle économique de notre pays. Si les employés perdent leur pouvoir d'achat afin d'augmenter la consommation, le moteur de l'économie s'écroule. Et précisons aussi qu'une augmentation de l'index n'est pas une augmentation salariale, mais bel et bien une compensation pour la perte du pouvoir d'achat.

---

*Merci à Francis CAPITANI pour son témoignage ! Ses réponses permettront aux lecteurs de mieux comprendre les enjeux et l'importance des travaux préparatoires pour la prochaine CCT Banques.*



**Francis CAPITANI**  
Président de l'OGBL Secteur Financier

## 5

## FOCUS EXPÉRIENCE : CCT ASSURANCES

### Interview avec Patrick SCHNEIDER

*Alors que la prochaine période de négociations pour la CCT Assurances 2024-2026 approche, nous avons aussi rencontré Patrick SCHNEIDER, délégué libéré chez Lalux, pour recueillir ses impressions et son analyse sur les ateliers de travail et les thématiques à venir.*

#### 1. Comment as-tu vécu les négociations de la CCT Assurances 2024-2026 ?

Ce qui m'a étonné le plus, mais de façon positive, c'était le cadre agréable, voire l'ambiance dans laquelle les négociations se sont déroulées.

À aucun moment, il n'y a eu de tensions extrêmes. La parole était réservée aux porte-paroles, tout en sachant que personne n'était exclu de prendre temporairement le micro pour s'exprimer.

En fonction des thèmes traités, certains sujets ont pu être discutés et conclus rapidement, alors que d'autres, plus complexes, ont exigé plusieurs réunions de négociation.

#### 2. Quels enseignements tires-tu de cette expérience ?

Garder son calme et une solution sera trouvée pour tout problème. C'est le fruit de beaucoup de réunions préparatoires, et il faut garder cet exercice pour la future CCT. Une bonne préparation est une CCT à moitié déjà gagnée.

#### 3. Qu'attends-tu de la prochaine CCT Assurances ?

Idéalement, Ne pas recommencer à zéro afin de ne pas gaspiller inutilement de l'énergie. Les points retenus dans les CCTs précédentes ne devraient pas être remis à zéro, car ils étaient le fruit de longues discussions et décidés d'un commun accord.

Un sujet qui revient toujours est la suppression de la prime de conjoncture (qui revient

malheureusement tous les 3 ans), qui ne passera jamais la signature des syndicats.

#### 4. Selon toi, quels sont les enjeux majeurs pour les salariés du secteur ?

Seul un secteur où les salariés vont bien peut se développer correctement. Dans notre secteur, où la concurrence est non négligeable, il y a le risque de non-gérance du stress et donc aussi de burn-out.

Veiller aux santés physiques et mentales devrait encore plus devenir essentiel.

#### 5. Quel rôle peuvent jouer les ateliers de travail et journées de réflexion dans ce contexte ?

Demander à l'ensemble des délégués du secteur quelles seraient leurs revendications indispensables pour que le secteur continue à se développer et rester attractif.

Préparer au mieux les délégués afin de leur donner les ressources de comprendre et d'assister les employés dont ils ont été élus.

*Merci à Patrick SCHNEIDER pour son témoignage ! Ses réponses apportent un éclairage précieux sur les enjeux et l'importance des ateliers de travail et des journées de réflexion pour préparer la future CCT Assurances.*



**Patrick SCHNEIDER**  
Délégué libéré chez Lalux

## 6

PENSIONS DES  
FRONTALIERS FRANÇAIS

### Un guide pratique pour faciliter vos demandes de pension au Luxembourg

La section frontalière d'Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut de l'OGBL, présidée par Gilbert MATARAZZO, a accompli un travail extraordinaire afin de faciliter les démarches auprès de la CARSAT et d'accompagner nos membres dans leurs démarches liées à la retraite au Luxembourg. Grâce à leur expertise et leur disponibilité, maintenant les frontaliers français disposent d'un accompagnement clair et concret pour sécuriser leurs droits et simplifier les démarches administratives.

Pour aider nos membres, nous partageons ci-dessous un guide pratique pour tous les frontaliers français souhaitant obtenir une estimation ou demander leur pension au Luxembourg :

#### 1. Vérification du relevé de carrière français

À partir de **53 ans**, rendez-vous sur le site de la CARSAT (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home.html>) pour vérifier votre relevé de carrière. Vérifiez qu'aucune période n'est manquante et contactez votre CARSAT pour toute rectification nécessaire.

#### 2. Inscription des enfants sur le relevé

À partir de **55 ans**, assurez-vous que vos enfants sont inscrits sur votre relevé si ce n'est pas déjà fait.

#### 3. Estimation de la pension luxembourgeoise

À partir de **55 ans**, vous pouvez contacter la CNAP (Caisse Nationale de Pension du Luxembourg) pour obtenir une estimation de votre date de départ et du montant de votre future pension luxembourgeoise.

#### 4. Transmission du formulaire P5000

Après avoir fait votre demande à la CNAP, envoyez un courrier à votre CARSAT pour lui expliquer que vous avez fait une demande d'évaluation de future pension luxembourgeoise et que la CNAP a besoin du **formulaire P5000** dans le cadre de cette procédure pour la totalisation d'une carrière transfrontalière. Joignez le document « **Document à rajouter impérativement à votre demande de retraite** » afin de faciliter le traitement et l'envoi du formulaire.

### 5. Baby years (années d'éducation des enfants)

Si vous avez des enfants, pensez à faire reconnaître vos années d'éducation via le formulaire « **Baby year** » : <https://guichet.public.lu/dam-assets/catalogue-formulaires/retraite/demande-baby-years/demande-obtention-baby-years-fr.pdf>

Une demande est nécessaire par enfant.

### 6. Demande de pension luxembourgeoise

À partir de **56 ans**, vous pouvez faire votre demande de pension au Luxembourg via la **CARSAT** dont vous dépendez. Joignez le formulaire mentionné « **Document à rajouter impérativement à votre demande de retraite** » afin d'accélérer l'envoi du P5000. Cette demande concerne uniquement la pension luxembourgeoise, la retraite française étant accessible à partir de 64 ans.

### 7. Adresses utiles des CARSAT pour les frontaliers

- **Carsat Alsace-Moselle** (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle)  
36 rue du Doubs, 67011 Strasbourg Cedex 1
- **Carsat Nord-Est** (Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Vosges)  
81-83-85, Rue de Metz, 54000 Nancy

Le travail de Gilbert MATARAZZO et de la section des frontaliers Français de l'OGBL Audun le Tiche - Villerupt - Pays Haut permet aux frontaliers français de bénéficier d'un accompagnement précis et fiable pour préparer leur retraite au Luxembourg.

Pour faciliter vos démarches, voici un **document important à joindre impérativement à votre demande** de retraite auprès de la CARSAT. Ce formulaire permet d'accélérer le traitement de votre dossier, notamment pour la transmission des informations entre la France et le Luxembourg.

**l'assurance retraite**  
ALSACE-MOSELLE

**IMPORTANT**

**Document à rajouter IMPÉRATIVEMENT à votre demande de retraite**

Nom : .....

Prénom : .....

Numéro Sécurité Sociale : .....

Quel est le pays concerné par votre demande de retraite ?

Allemagne

Luxembourg

Suisse

Autre : .....

**RAPPEL** : les documents suivants sont indispensables au traitement de votre dossier, merci de bien vouloir les joindre à votre envoi

- ce document
- le formulaire de demande de retraite complété et signé
- votre carte d'identité ou titre de séjour
- le livret de famille
- votre RIB





## 5

## TRATSCH AM TRAM

### EPISE 5 - MARS 2026

Vendredi, 19.00 heures, Tram direction Gare Centrale, station Bibliothèque Nationale – Jacques Lamèche, saute en hâte dans le tram avec les portes quasi fermées. Dans un coin il aperçoit Marie Bigoudi, employée de la Banque du Fond en train de lire attentivement. Il ne s'agit pas de l'essentiel ou d'une autre gazette pour se distraire en fin de journée voire en fin de semaine...

« Marie, bonsoir, comment ça va ? Tu ne sembles pas encore avoir terminé ta semaine. Nous sommes en week-end. »

« Week-end ? Je ne sais même pas si je le sentirai, ce week-end ! On m'a collé une mission que je qualifierai de mission casse-cou. En effet, je dois revoir toute une chaîne de traitement de A à Z en vue de l'alléger sans qu'il y ait de la casse. »

Jacques reprend directement : « Sans casse ? Cela veut dire quoi ? » Marie souffle et répond : « sans qu'il y ait des dégâts !

Nous devons alléger nos processus tout en gardant nos standards de qualité et surtout de sécurité intacts. Et alléger est toujours synonyme d'économie. Et si on parle d'économie, c'est le plus souvent économie de personnel ! Il y a des moments où je me demande comment on veut faire tourner une boutique avec de moins en moins de personnel. Garantir efficacité sans personnel compétent qui peut décider de l'emploi intelligent des ressources, à mon avis impossible ! »

Jacques Lamèche prend son souffle et réplique : « Voilà le casse-tête éternel dans la plupart des business. Il ne faut pas nier que dans notre secteur, le progrès technique a toujours été le fil conducteur par excellence : il y a trente ans, au niveau des paiements, le client nous amenait un ordre sur papier, puis après c'était le virement standardisé qui était traité par lecture optique sans que quelqu'un y mette la main



et aujourd'hui, la plus grande partie des paiements sont livrés électroniquement, par les entreprises et les particuliers. Oui, effectivement, on a besoin de moins de salariés au niveau de la saisie, mais ils ont été reconvertis pour surveiller les transferts électroniques ou à d'autres tâches. Cette reconversion a été accompagnée par les syndicats en vue de former ceux dont le travail était remplacé par des moyens techniques. Et ceci, majoritairement avec une garantie d'emploi. C'est le jeu éternel du progrès par rapport aux conditions de travail des salariés. Notre business traditionnel. »

Marie Bigoudi rassemble ses papiers et les met dans son sac. Le tram vient de passer la station du Glacis où il y a un va-et-vient entre les passagers. « Oui, je dois avouer que cet épisode particulier est encore présent dans ma mémoire, peut-être parce que nous l'avons vécu dans d'autres domaines de la banque. Oui, nous n'arrêterons pas le progrès technique, si ce n'est pas nous, ce sera un autre établissement qui va nous montrer comment faire. D'autre part, je me demande quels seront les effets sur nos emplois si l'intelligence que nous avons naturellement et que nous développons au jour le jour, sera reprise et remplacée par l'intelligence artificielle. Cela me fait un peu peur. Dans ma jeunesse, j'ai vu le film 2001 L'Odyssée de l'Espace où un ordinateur doté d'intelligence artificielle prend complètement en main une mission spatiale et ne s'abstient pas de sacrifier un astronaute ».

Jacques Lamèche très pensif, lui répond : « Je ne sais pas où cela va nous mener. Nul ne sait aujourd'hui quel sera l'impact de l'utilisation de l'IA, mais je sais que cela est à la une aussi bien

dans le monde économique qu'au niveau politique. Nous savons bien que si les entreprises y trouvent un avantage, bien entendu un avantage économique ce qui est synonyme d'avantage financier, ils vont s'y mettre avec toute leur énergie. Les bénéfices espérés étaient et sont toujours le meilleur moteur pour investir. Et il faudra des investissements, avec ou sans l'intelligence artificielle. On prédit aujourd'hui que ce sera la 5ème révolution industrielle – ce sera celle qui va changer l'univers entier. Peut-être. En tous cas, nous serons toujours à côté des travailleurs car c'est notre vocation et notre devoir. Aujourd'hui, après des mois perdus au niveau des discussions et négociations entre partenaires sociaux, une petite lueur est visible à la fin du tunnel : le gouvernement vient de reconnaître qu'il est nécessaire de rassembler les forces vives de la nation, dont les syndicats pour s'asseoir autour d'une table pour discuter de ce phénomène qu'est l'intelligence artificielle et ses probables conséquences sur le monde du travail et les travailleurs. Pour la première fois depuis belle lurette, le gouvernement semble progresser. »

« Ah bon, vous êtes invités. Vous êtes de retour pour jouer pleinement votre rôle. C'est rassurant. Est-ce une des conséquences de la mobilisation de juin ? Si oui, on connaît alors le remède. Mais je reste toujours sceptique sur l'avenir de mon entreprise, ses implications dans le progrès et également sur mon sort et celui de mes collègues. »

« C'est absolument normal de se poser beaucoup de questions, nul ne connaît l'avenir – ni nous, ni le gouvernement avons accès à la boule de cristal. Nous sommes des réalistes et nous nous efforçons de veiller au

bon fonctionnement des mécanismes qui règlent travail et travailleurs – avec ou sans IA. Nous serons toujours du côté des travailleurs, sans exception. Nous, ce ne sont pas seulement les syndicats à Luxembourg, mais à travers l'Europe entière, les syndicats ont la même vocation et les mêmes objectifs. L'IA est de ce fait un sujet que nous suivons tous ensemble tout en ne perdant pas de vue le bien-être des salariés. »

« A propos bien-être, je ne me pencherai pas pendant tout le week-end sur ce nouveau projet. Je me reposerai et si dimanche il y a du soleil, je me mettrai dans mon jardin et peut-être je jetterai un coup d'œil dans mes documents... mais avant tout repos ! Merci pour ton appréciation de la situation. Je suis un peu plus rassurée. Bon week-end, Jacques.

« Bon week-end, Marie. » Nos deux protagonistes se séparent devant la gare pour continuer leur trajet en direction de leurs domiciles respectifs.



**Serge SCHIMOFF,**  
Membre du Bureau Exécutif  
et Vice-Président de l'OGBL



# 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](http://www.ogbl-finance.lu)

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

**FINANCE LUNCH – Votre moment à vous.**

**OGB•L** Secteur financier

OGBL Secteur financier

# Moments forts

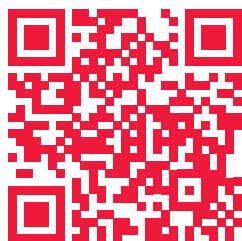






# Le droit du travail et le droit social décryptés!

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:



# 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 administratif

+ 352 54 05 45 259  
Yannick.kieffer@ogbl.lu

63 Rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg (3<sup>e</sup> étage)

T. +352 54 05 45 927 | [secfin@ogbl.lu](mailto:secfin@ogbl.lu)

## Follow us

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

[ogbl-finance.lu](http://ogbl-finance.lu) — [!\[\]\(dcbc5fab1d1aed50d45ce3e946bf9106\_img.jpg\)](#) [!\[\]\(907ab4432be85e43cee962161a6ad880\_img.jpg\)](#) [!\[\]\(71b79da5abd3ec1507867f9cbc5b52c7\_img.jpg\)](#)

