

Bénéfices stratosphériques, salariés ignorés : une situation intolérable

Luxembourg, le 16 mai 2024 – La prospérité récente du secteur bancaire est indéniable, mais malheureusement, cette réussite ne se reflète pas dans les conditions de travail des salariés. Malgré les bénéfices astronomiques, les salaires stagnent, les heures supplémentaires s'accumulent, et les inégalités se creusent. Nous exigeons des changements fondamentaux : des augmentations salariales, une reconnaissance véritable de la valeur des salariés, et une répartition équitable des bénéfices.

L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) ose justifier son refus catégorique d'augmenter les salaires en prétextant d'hypothétiques menaces sur la compétitivité. **Mais comment peut-on ignorer le rôle crucial des salariés dans la prospérité du secteur ?** Ce sont eux qui, par leur engagement quotidien, ont façonné le succès actuel, créant ainsi une situation économique enviable.

Face à cette injustice, les syndicats réclament avec force une reconnaissance accrue de l'engagement des salariés. **Nous demandons des améliorations concrètes** : des salaires dignes, une protection contre les licenciements abusifs, des opportunités de formation équitables, et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. **L'égalité salariale et la promotion de conventions collectives sont essentielles pour garantir des conditions de travail équitables pour tous.** Il est temps de mettre fin à la résistance obstinée du secteur financier. L'avenir du secteur repose sur l'ensemble de ses salariés, et non pas uniquement sur les nouveaux venus ! Des mesures doivent être prises pour **assurer sa stabilité et sa durabilité à long terme.**

La digitalisation dans le secteur financier n'est pas une nouveauté. Son impact sur l'organisation et les conditions de travail, incluant la création ou la suppression d'emplois, devient de plus en plus apparent. Cela nécessite une régulation, tant pour préserver la santé mentale et le temps de travail que pour assurer la sécurité et la formation.

La transition vers la digitalisation et l'utilisation adéquate des outils numériques offrent de nombreux avantages économiques et sociaux, mais elles peuvent aussi présenter des dangers professionnels et légaux.



Des métiers entiers disparaissent tandis que de nouveaux émergent, ce qui peut conduire à davantage de licenciements collectifs ou de plans sociaux. **Il est donc essentiel d'instaurer des mesures préventives, intégrées aux conventions collectives, pour sécuriser les emplois actuels et futurs.** De même, il est crucial de fournir une formation individuelle pour renforcer les compétences informatiques de tous les salariés, en particulier les plus vulnérables sur le marché de l'emploi, afin de garantir leur efficacité professionnelle.

L'ABBL propose un catalogue minimaliste qui ne fait que dégrader les conditions, tandis que les syndicats visent un catalogue incluant **des améliorations à la fois quantitatives et qualitatives.**

Les salariés sont le cœur et l'âme du secteur financier luxembourgeois, et il est grand temps de les placer au centre des priorités.



Nos revendications :

Intersyndicale	ABBL
Rémunération	
<ul style="list-style-type: none">- Augmentation du seuil de départ de 4 %- Révision du barème à hauteur de 100 points indice 100 sur une carrière de 10 ans (soit <i>a minima</i> 94,44 € par an) au lieu de 8 % pendant les premières 8 ans- Si pas d'augmentation via le barème, alors une augmentation de 2,5 % linéaire- Révision à la hausse de la prime de fidélité : accélération et accroissement- Introduction d'un nouveau groupe E- Introduction d'un nouveau groupe cadres (hors barème, mais pas hors CCT) : avancements des salariés du groupe cadre à fixer au sein de chaque entreprise	<ul style="list-style-type: none">- Suppression de toute augmentation linéaire- Suppression de la prime de fidélité- Diminution du taux de majoration des heures supplémentaires de 50 % à 40 %- Diminution du taux de majorations des heures travaillées lors d'un jour férié de 50 à 40 %
Employabilité et Sécurisation de l'emploi	
<ul style="list-style-type: none">- Garantie du droit individuel à la formation et création d'un compte épargne formation individuel (CEF)- Rappel du droit à un plan de formation personnalisé du salarié après diagnostic personnalisé des compétences et si risque de perte d'emploi- Renforcement des droits individuels et collectifs en cas de licenciement pour des raisons non inhérentes à la personne	<ul style="list-style-type: none">- Suppression de l'entretien préalable en cas de licenciement pour une entreprise de plus de 100 salariés- Raccourcissement du délai de l'entretien préalable- Suppression de la définition des critères et des modalités en entreprise en cas de licenciement économique

Intersyndicale	ABBL
Conciliation vie professionnelle/vie privée et santé mentale	
<ul style="list-style-type: none">- Temps de travail : flexibilisation dans les deux sens (9 →10 heures par jour ; durée par semaine) avec compensation via des jours de repos- Renforcement du droit au temps partiel en cas de besoin pour le salarié- Réglementation du travail atypique (astreintes et permanences actives et passive)- Fortification du droit à la déconnexion- Renforcement de la mise en place d'un CET- Ajustement pour des cas sociaux très spécifiés (ex. enfant mort-né)- Obligation de l'employeur pour contrer les risques psychosociaux- Introduction d'un accord concernant l'utilisation et les conséquences en termes d'emploi concernant l'AI	<ul style="list-style-type: none">- N/A
Consolidation du droit des délégations dans les entreprises	
<ul style="list-style-type: none">- Granularité et qualité des données à recevoir- Codécision	<ul style="list-style-type: none">- Suppression des obligations de réunion de la commission paritaire



Pour une place financière luxembourgeoise durable et prospère

Nous sommes à un tournant crucial de notre économie et de notre société. Pour maintenir le leadership de la place financière luxembourgeoise, il est primordial de considérer ses employés non comme de simples coûts mais comme des ressources essentielles sur lesquelles investir.

Face à cette nouvelle réalité économique et sociologique, il est impératif de répondre par le biais d'une convention collective sectorielle qui apporte des améliorations tangibles, à la fois quantitatives et qualitatives, dans l'intérêt mutuel des salariés ET des employeurs.

La place financière luxembourgeoise est le fruit du travail acharné et de l'engagement quotidien de chaque homme et femme qui la constitue et la façonne. Elle ne peut en aucun cas être bradée ou vidée de sa substance. Nos salariés ne sont pas à brader !

C'est pourquoi nous appelons à une action résolue pour protéger et valoriser notre place financière, en mettant l'accent sur la convention collective comme l'instrument le plus approprié pour concilier les intérêts des employeurs et des salariés, tout en garantissant la stabilité et la paix sociale dans notre secteur.

Ensemble, engageons-nous à préserver et à renforcer la place financière luxembourgeoise pour les générations futures.

Pour une place financière solide, dynamique et durable.

Roberto MENDOLIA
ALEBA

Sylvie REUTER
OGBL

Maria-Helena MACEDO
LCGB

Contacts presse :

Jean-Jacques RIEFF,
Vice-Président de l'ALEBA

Mobile : +352 621 146 215
jean-jacques.rieff@aleba.lu

Sylvie REUTER,
Secrétaire Centrale de l'OGBL
Secteur Financier

Tél. : +352 26 49 69 -421
Mobile : +352 621 312 908
sylvie.reuter@ogbl.lu

Maria-Helena MACEDO,
Secrétaire syndicale du LCGB

Tél. : +352 49 94 24 235
Mobile : +352 691 733 074
mhmacedo@lcgb.lu

