

OCB♦L Secteur Financier

NEWSLETTER

OCTOBRE 2024 N°10



L'OGBL : Défenseur des Droits des Employé·es du Secteur Financier

Dans un climat économique souvent difficile, l'OGBL se distingue comme un défenseur solide des droits des employé·es. Le récent accord conclu avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) en est la preuve.

Ce succès résulte de l'engagement ferme de l'OGBL, qui a su combiner compétence et détermination face aux tentatives des employeurs de limiter les revendications salariales.

Malgré les menaces de l'ABBL concernant de prétendues conséquences économiques catastrophiques en cas d'augmentations salariales, l'OGBL n'a jamais cédé. Il a mis en avant les droits des employé·es comme une priorité non négociable, prouvant que ces avertissements n'étaient qu'une stratégie pour retarder l'inévitable reconnaissance des travailleurs·ses.

L'accord obtenu démontre la discipline du front syndical dirigé par l'OGBL. Par exemple, un·e salarié·e du groupe C, avec 15 ans d'ancienneté et un salaire brut de 5.100 €, bénéficiera d'une augmentation totale de 910,35 € en 2024, grâce à la révision des barèmes et de la prime de fidélité. Bien qu'il reste du travail, ce résultat marque une avancée importante dans la défense des salarié·es.

L'ABBL Avertie, et un Nouveau Défi pour l'OGBL

Ce succès envoie un message clair : les salarié·es du secteur financier ne toléreront plus des compromis insuffisants. Un nouveau défi s'annonce maintenant pour l'OGBL, celui d'étendre cette dynamique à l'ensemble du secteur financier.

Pour y parvenir, nous avons lancé une démarche participative et réfléchie. Nous préparons activement notre journée syndicale, événement crucial qui se tient tous les cinq ans entre les élections sociales et le congrès statutaire. Cette journée marquera la fin du mandat actuel et le début d'un nouveau cycle de cinq ans. Elle servira à définir les priorités et les politiques futures, ainsi que la nouvelle direction syndicale qui guidera nos actions.

Pour ce faire, nos délégué·es se sont réuni·es à Remich pour élaborer ensemble la politique tarifaire et la stratégie pour la période 2024-2029.

Forte de mon expérience sur le terrain, je suis convaincue que le prochain mandat sera fructueux. Il apportera des améliorations significatives aux conditions de travail et renforcera notre capacité à défendre les droits des employé·es du secteur financier.

Dans ce numéro, vous trouverez des photos illustrant notre journée de réflexion et promis, nous allons y revenir dans le prochain. Dans ce numéro, vous allez trouver plus de détails sur la CCT Banques, ainsi que les actualités du secteur.

Bonne lecture.



Sylvie Reuter,
Secrétaire Centrale
Secteur Financier de l'OGBL

LE VENT D'AUTOMNE S'ANNONCE GLACIAL

A peine la rentrée politique entamée, il semble que le gouvernement dévoile son vrai visage sur de nombreux dossiers.

Dans le cas du scandale Caritas, les plus de 350 salariés ont dû subir de plein fouet l'attitude froide de notre nouveau Premier ministre. Sans scrupule, et sans respect des lois nationales du Code du travail, la nouvelle fondation HUT a bafoué le droit du travail luxembourgeois en refusant de faire un simple transfert d'entreprise et en faisant signer des résiliations de contrat et des nouveaux contrats moins favorables aux anciens salariés Caritas.

Dans le dossier sur la réforme des pensions, le gouvernement fait peur aux gens avec un narratif de l'insoutenabilité de notre système des pensions luxembourgeois, qui pourtant est le fruit de notre modèle social et est parmi les meilleurs du monde. Au lieu de mener ces discussions sereinement dans un cadre tripartite, la ministre de la Sécurité sociale demande au grand public de tweeter son avis sur 500 signes sur un site internet.

Et la cerise sur le gâteau: le ministre du Travail lance une attaque frontale sur les salaires au Luxembourg. Lors de la dernière réunion du Comité permanent du Travail et de l'Emploi, le ministre Georges Mischo, par ses affirmations, a mis à mal le modèle luxembourgeois du dialogue social et met aussi sérieusement en péril la paix sociale au Luxembourg. Jamais dans l'histoire du CPTÉ, celui-ci n'a été réduit à un simple forum de discussion. Jusqu'ici, il a toujours été un lieu de dialogue précieux où d'importantes décisions ont été prises dans le consensus entre partenaires sociaux.

Par ailleurs, le ministre a affiché sa volonté de permettre à des salariés individuels ou à des délégués neutres sans soutien syndical de négocier et de signer seuls à l'avenir des conventions collectives. Le ministre a refusé de confirmer qu'il comptait bien respecter les législations actuelles en la matière ainsi que l'esprit de la directive européenne, tout comme le rôle des syndicats dans le cadre des négocia-

tions collectives.

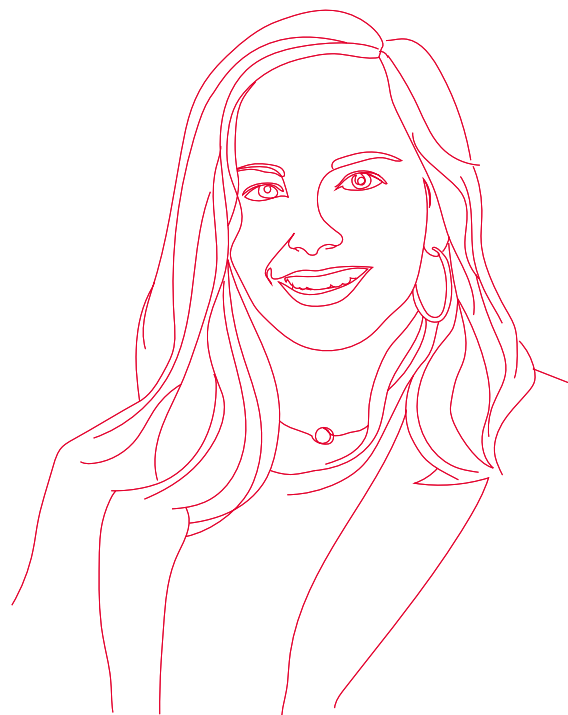
Force est de constater que la position actuelle du ministre ne permet pas une discussion sereine et constructive. Bien au contraire, celle-ci constitue une attaque frontale contre le droit des salariés à se faire représenter par des syndicats représentatifs au niveau national, qui par leur force et leur indépendance sont le meilleur garant pour atteindre les objectifs visés.

Avec ce positionnement, le ministre du Travail remet en cause un des piliers le plus importants de la structure des salaires au Luxembourg, ce qui constitue évidemment une ligne rouge infranchissable pour l'OGBL.

Chères et chers collègues,

les temps s'annoncent très durs et nous sommes obligés de nous défendre. Nous allons rapidement devoir rentrer dans la mobilisation, et ceci de préférence dans un front commun avec les autres syndicats ainsi que tous les acteurs de la société civile s'intéressant aux conditions de vie et de travail des travailleurs, des retraités et de leurs familles. Nous comptons sur vous.

Nora Back, présidente de l'OGBL



CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DES BANQUES: L'OGBL ET LE PROGRÈS DES EMPLOYÉ·ES FACE AUX BANQUES

Le récent accord signé avec l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) constitue une victoire d'étape pour les employé·es du secteur financier. Ce succès est avant tout le fruit de la compétence, de la ténacité et du leadership indéfectible de l'OGBL. Sans cet engagement, les avancées obtenues auraient été compromises par les tentatives des employeurs de diviser le front syndical.

L'OGBL : Un Pilier de Résistance Syndicale

L'OGBL, fort de son expertise et de son engagement pour la défense des droits des salarié·es, a joué un rôle central dans ces négociations. Dès le début, l'ABBL a tenté de jouer la carte de l'intimidation en prédisant un avenir incertain pour l'économie luxembourgeoise si des augmentations salariales étaient concédées. Cependant, l'OGBL a su démontrer avec brio que ces arguments n'étaient que des diversions destinées à retarder l'inévitable : la reconnaissance des employé·es.

Sous la direction de l'OGBL, le front syndical n'a pas fléchi. Ce sont des années d'expérience, de connaissance approfondie des enjeux et une analyse rigoureuse de la situation économique qui ont permis de contrer chaque tentative de l'ABBL de minimiser l'importance des revendications des salarié·es. L'OGBL a su imposer le respect et la reconnaissance des droits des employé·es comme priorité.

OGBL et LCGB, une Alliance Syndicale Cruciale

L'un des facteurs décisifs dans l'obtention de cet accord a été l'alliance des deux grands syndicats à représentativité nationale. En s'unissant, OGBL et LCGB ont formé un bloc inébranlable face aux tentatives de division de l'ABBL. Cette alliance s'est révélée cruciale, car l'ALEBA,

affaibli par son incapacité à jouer seule le rôle de leader dans les négociations, a dû s'aligner sur la ligne dure des grands syndicats.

Il est indéniable que, sans la force collective de l'OGBL et du LCGB, l'ALEBA avait parfois tendance à céder aux propositions insuffisantes de l'ABBL.

L'OGBL a ainsi veillé à ce que l'ensemble des employé·es, nouveaux·elles comme ancien·nes, bénéficie d'augmentations salariales, tout en maintenant la structure salariale : certain·es via les barèmes et grilles salariales révisés à la hausse, et les autres via une augmentation de 5 % de la prime de fidélité.

Une Stratégie Négociatrice Victorieuse

L'OGBL a fait preuve d'une stratégie irréprochable tout au long des négociations. Face aux propositions de l'ABBL visant à diviser les employé·es en accordant des avantages seulement aux nouveaux entrants, le syndicat a fermement refusé tout compromis n'incluant pas l'ensemble des salarié·es.

Ce front uni et discipliné, orchestré par l'OGBL, a permis d'obtenir des résultats significatifs :

- Augmentations salariales linéaires via les grilles, ou bien une hausse de 5 % de la prime de fidélité pour les employé·es avec 10 ans d'ancienneté ou plus.
- Droit individuel à 16 heures de formation annuelle, renforçant ainsi le développement des compétences.
- Sécurisation de l'emploi avec une meilleure protection contre les licenciements abusifs.

Une Avancée, Mais Le Combat Continue







Malgré ces avancées notables, l'accord obtenu est loin de satisfaire toutes les attentes. En particulier, les syndicats espéraient obtenir des concessions plus importantes concernant

Quelques illustrations et cas de figure :

Rémunération :

Prime pour 2025 : Chacun·e reçoit une prime de signature de 500 € en 2025



	<p>Cas 1 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e dans le groupe B > Ancienneté : 8 ans > Salaire brut de 4.250 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+2%), différence mensuelle de 85 €, annuelle de 1.105 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 55,25 € • prime de fidélité revue (+5%) : non 0 € • Total sur l'année : + 1.105 + 55,25 = 1.160,25 €
	<p>Cas 2 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e dans le groupe C > Ancienneté : 15 ans > Salaire brut de 5.100 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+1%), différence mensuelle de 51 €, différence annuelle de 612 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 43,35 € • prime de fidélité revue (+5%) : 255 € • Total sur l'année : 612 + 43,35 + 255 = 910,35 €
	<p>Cas 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e dans le groupe D > Ancienneté : 11 ans > Salaire brut de 6.500 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+1%), différence mensuelle de 65 €, différence annuelle de 780 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 48,75 € • prime de fidélité revue (+5%) : 325 € • Total sur l'année : 325 + 780 + 48,75 = 1.153,75 €
	<p>Cas 4 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e hors barème dans le groupe B > Ancienneté : 11 ans > Salaire brut de 5.000 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 € • prime de fidélité revue (+5%) : 250 € • Total sur l'année : 250 €
	<p>Cas 5 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e non barémisé dans le groupe C > Ancienneté : 15 ans > Salaire brut de 6.000 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 € • prime de fidélité revue (+5%) : 300 € • Total sur l'année : 300 €
	<p>Cas 6 :</p> <ul style="list-style-type: none"> > Salarié·e non barémisé dans le groupe D > Ancienneté : 20 ans > Salaire brut de 7.500 € 	<ul style="list-style-type: none"> • barème (+0%), différence mensuelle de 0 €, différence annuelle de 0 € • prime de fidélité revue pour augmentation barème 0 € • prime de fidélité revue (+5%) : 375 € • Total sur l'année : 375 €

la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la réduction du temps de travail. L'ABBL a également refusé d'inclure les cadres dans cette convention collective, préférant renvoyer ce sujet au niveau des négociations internes à chaque entreprise.

La Fin de la Prédominance des Employeurs

Il est aussi important de souligner que cette étape de ce mouvement syndical dans la finance démontre que l'ère où l'ABBL pouvait imposer ses conditions sans résistance est révolue.

L'OGBL, fort de son savoir-faire et de son engagement constant auprès des salarié·es, a renversé la tendance. Grâce à la mobilisation organisée sous la houlette de l'OGBL et du LCGB, il est devenu clair que les intérêts des employé·es ne pouvaient plus être négligés ou ignorés. L'unité et la force des syndicats ont fait échouer les tentatives répétées de division et de manipulation de la part des employeurs.

Un Combat qui Continue

Bien que cet accord soit une avancée importante, il ne satisfait pas pleinement toutes les revendications. Les syndicats espéraient davantage de progrès sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la réduction du temps de travail. De plus, l'ABBL a refusé d'inclure les cadres dans cette convention collective, laissant ces négociations à la discrétion des entreprises.

Cependant, l'OGBL a montré que rien n'est impossible lorsqu'un syndicat compétent et tenace, comme lui, s'implique pour ses membres. Les progrès réalisés sont une preuve concrète de la capacité de ce syndicat à affronter les plus grands défis et à obtenir des résultats tangibles pour les employé·es, même face à des

adversaires inflexibles.

Conclusion : L'OGBL, Gardien des Droits des Employé·es

Cet accord, bien que perfectible, est avant tout le résultat de l'engagement total de l'OGBL pour défendre les droits des travailleurs·ses dans les banques.

L'OGBL, et tous les membres de la commission de négociation ont rappelé que les employé·es sont la véritable force du secteur financier, et qu'ils-elles doivent être traité·es avec la dignité et le respect qu'ils méritent.

Si ce chapitre des négociations se clôture sur une victoire, le combat pour de meilleures conditions de travail continue, et l'OGBL restera en première ligne pour s'assurer que les droits des salarié·es soient toujours défendus et respectés.

L'OGBL continuera de veiller à ce que les droits des salarié·es soient respectés et restera en première ligne dans les prochaines batailles pour améliorer encore leurs conditions de travail.

Prochainement un FAQ pour les salarié·es concerné·es sera disponible sur notre site internet.

« Nous, employé·es, avec l'OGBL à nos côtés, sommes la véritable force du secteur financier luxembourgeois. »





Formation

Droit individuel à la formation :
création d'une Allocation Individuelle de Formation (AIF) de 16 heures par an appartenant au salarié-e



Sécurisation de l'emploi

Droit individuel à un budget outplacement de 5.000 – 7.000 € en cas de licenciement pour raisons non inhérentes à la personne

Mise en place de plans de maintien de l'emploi avant de procéder à des plans sociaux.

Pour toute information ou questions, contactez vos délégués OGBL dans votre entreprise ou directement l'OGBL Secteur financier au **54 05 45 – 927** ou via mail au secfin@ogbl.lu.

QUO VADIS OGBL FINANCE

JOURNÉE DE RÉFLEXION 2024-2025

Une Journée de réflexion au programme bien chargé

L'OGBL Secteur Financier a organisé sa journée de réflexion le 12 septembre 2024 au CEFOS à Remich.

Les délégué-es OGBL étaient nombreux durant cette journée de réflexion.

Nous avons travaillé en ateliers thématiques pour élaborer le programme et la stratégie pour défendre les intérêts de tous les salariés du secteur financier pour les cinq prochaines années.





/// ING : Qu'en est-il des salarié-es ?

L'annonce de la direction d'ING Luxembourg, en mai dernier, relative à son retrait du marché des banques de détail a non seulement mis au défi les autres établissements bancaires d'intégrer les client-es concerné-es, mais a également plongé les salarié-es de la banque dans une incertitude alarmante quant à leur avenir professionnel.

Alors que les client-es ont commencé à quitter la banque ou le feront dans les jours à venir, une question cruciale demeure : quel sera le sort réservé aux employé-es ? Le processus d'« offboarding » des client-es d'ING est encore en cours et se heurte à de nombreuses difficultés. L'OGBL a été sollicité par de nombreux salarié-es et client-es de la banque, très préoccupé-es en raison de la situation actuelle.

Les mesures mises en place par la direction d'ING pour accompagner cette transition, tant au niveau de la communication avec les client-es que du dialogue social en interne, sont jugées insuffisantes. L'incertitude persiste sur plusieurs fronts : l'ampleur de l'impact sur les salarié-es, le nombre de postes affectés et le calendrier précis des évolutions à venir. Aucune information claire n'a encore été communiquée, laissant les salarié-es dans une situation de grande détresse.

Des retours de la part de client-es révèlent une frustration de ne pas pouvoir entrer en contact

avec un-e conseiller-e. De leur côté, les salarié-es confient à l'OGBL qu'ils sont laissés sans information claire et rassurante, se sentant démunis-es et impuissant-es face à cette situation.

La confiance s'effrite. Le manque de transparence et de communication de la part de la direction est devenu source de frustration non seulement pour les client-es, mais aussi pour le personnel, qui se retrouve pris entre le marteau et l'enclume. Certains salarié-es expriment déjà leur désir de quitter l'entreprise, lassés par des promesses d'améliorations non tenues.

L'OGBL appelle aux syndicats à intervenir davantage. Ce n'est pas normal que les lois locales en cas de restructuration avec impact prévoyant tant des mesures que des procédés ne soient pas appliquées. Que l'ABBL ne joue pas seulement un rôle de facilitateur, mais aussi à veiller à ce que cette transition se fasse dans des conditions respectueuses pour le personnel concerné. Il est crucial de maintenir les talents au sein de la place financière luxembourgeoise.

Face à cette situation, l'OGBL réitère également son appel en vue d'un dialogue social sincère et de qualité au sein d'ING, afin que les salarié-es puissent bénéficier d'un accompagnement digne et transparent tout au long de cette transition difficile.

L'OGBL, tant comme syndicat représentatif sur le plan national mais également signataire de la convention collective de travail des banques, se tient à la disposition des salarié-es d'ING.



/// Que faire concernant les chèques-repas

Dans un contexte où les augmentations salariales se font rares, notamment dans le secteur financier, il est essentiel de se pencher sur des avantages alternatifs tels que les **chèques-repas**. Pour de nombreux·ses salarié·es, ces titres constituent un atout précieux en l'absence d'augmentations de salaire. Ils sont non seulement un complément de revenu, mais également un signe de reconnaissance de l'effort fourni.

Pourquoi les augmentations de salaire sont-elles si rares dans le secteur financier ?

Les augmentations de salaire dans le secteur financier se raréfient pour plusieurs raisons. D'une part, les **plafonds imposés par les conventions collectives** sont rapidement atteints. D'autre part, certaines entreprises ne sont pas couvertes par ces conventions. Il arrive aussi que les augmentations soient accordées de manière **arbitraire** par les managers, ne récompensant qu'un ou deux salarié·es « méritant·es » au sein d'une équipe entière, créant ainsi frustration et inégalités. Cependant, dans ce climat difficile, les **chèques-repas** émergent comme une alternative appréciée.

L'importance des chèques-repas dans le quotidien des salarié·es

Les **chèques-repas** sont devenus un avantage répandu et incontournable, surtout dans le secteur financier. Ils permettent aux salarié·es de bénéficier d'une aide pour couvrir les frais de restauration pendant la journée de travail. De plus, ces titres sont dus également en **télétravail** ou en **absence pour maladie**, car ils sont considérés comme un **avantage en nature**, faisant partie intégrante de la rémunération.

Depuis la réforme fiscale de 2017, la **valeur nominale** des chèques-repas a été réévaluée, passant de **8,40 € à 10,80 €**. Pourtant, certaines entreprises continuent de distribuer des titres à l'ancienne valeur, ce qui ne correspond plus à l'augmentation du coût de la vie. Il est pourtant du **droit des salarié·es** de percevoir cette revalorisation. Ne pas l'appliquer revient à **réduire leur pouvoir d'achat**.

Comment soutenir la délégation du personnel dans cette lutte ?

Il est crucial pour les salarié·es de se **regrouper** et de soutenir leurs délégué·es du personnel.

Si chaque salarié·e peut demander individuellement une revalorisation des chèques-repas, cette démarche est souvent infructueuse. En revanche, un **collectif** de salarié·es uni·es autour de sa délégation a plus de poids pour obtenir satisfaction auprès de l'employeur.

Les **chèques-repas** sont un véritable élément de rémunération qui joue un rôle clé dans la **fidélisation des salarié·es**. Pour les employeurs, c'est un effort minimal qui peut grandement améliorer la satisfaction et le bien-être des collaborateurs. Que faire face aux employeurs qui refusent d'appliquer la revalorisation à **10,80 €** ? La **solidarité** au sein de l'entreprise est la réponse : se mobiliser aux côtés des délégué·es pour exiger le respect de cet avantage.

Télétravail et maladie : les droits des salarié·es

Que vous soyez en **télétravail** ou en **arrêt maladie**, vos droits concernant les chèques-repas sont protégés par le **Code du travail luxembourgeois**. Si vous travaillez depuis chez vous, vous avez droit à votre titre-restaurant comme si vous étiez au bureau. En cas de maladie, tant que vous percevez le **maintien de votre salaire**, vos chèques-repas doivent aussi être maintenus.

En conclusion

Le **chèque-repas** n'est pas simplement un bonus, mais un véritable **élément de rémunération** qui contribue à améliorer les conditions de vie des salarié·es. Il est donc essentiel de défendre ce droit **collectivement**. Soutenons nos délégué·es du personnel et faisons entendre nos voix pour obtenir la revalorisation à **10,80 €**, en solidarité avec l'ensemble des collaborateurs·rices.

Ensemble, en tant que salarié·es solidaires, nous pouvons faire la différence.

Pour plus d'information, contactez votre délégué·e OGBL dans l'entreprise ou l'OGBL Secteur Financier.



/// Que faire concernant les licenciements

Dégüisement des licenciements collectifs

Dans un contexte économique favorable pour le secteur financier, l'OGBL dénonce une tendance inquiétante dans certaines banques et d'autres entreprises financières : la dissimulation de projets de licenciements collectifs sous des pratiques trompeuses. Ces agissements soulèvent de sérieuses interrogations sur l'éthique et la responsabilité sociale de ces institutions.

Ces entreprises, en recourant massivement à l'outsourcing, cherchent non seulement à réduire leurs coûts, mais elles manifestent également un profond mépris à l'égard de leurs employé-es, qui ont souvent contribué à leur succès pendant de nombreuses années. En offrant des indemnités dérisoires, ces banques tentent d'éviter les répercussions d'un plan social, qui pourrait leur coûter bien plus en termes de réputation et de responsabilité.

Un manque de respect des salarié-es et surtout une non application des lois locales en vigueur

Il est profondément préoccupant de voir ces entreprises privilégier les économies à court terme au détriment de la dignité humaine. Elles profitent des avantages de la paix sociale et de la stabilité politique, fruits du dialogue social national, mais se soustraient aux obligations légales en matière de licenciement. Il est essentiel que le licenciement ne soit jamais une décision prise à la légère. Les employé-es, souvent loyaux-ales et au service de l'entreprise depuis de nombreuses années, méritent un traitement respectueux et équitable. Proposer des compensations dérisoires est non seulement injuste, mais cela trahit un manque de reconnaissance pour leur travail et leur engagement.



Appel à une réévaluation des pratiques, le respect des lois et surtout une prise de contact avec nous en tant que syndicat.

L'OGBL appelle ces banques à revoir leurs stratégies de licenciement et à adopter des pratiques plus humaines. Le licenciement doit rester une solution de dernier recours et, lorsqu'il s'avère inévitable, il doit être géré de manière à minimiser les impacts sociaux et financiers sur les salarié-es concerné-es.

L'OGBL demande également plus de transparence et plaide pour une codécision dans le choix des critères de licenciement, tels que le code du travail du Luxembourg le prévoit. Il est crucial de garantir des conditions de travail justes et équitables pour tou-tes les salarié-es. Les entreprises doivent assumer leur responsabilité sociale et mettre en place des mesures de soutien pour leurs employé-es, même en période de difficultés.

Si vous ou un collègue faites face à un licenciement, qu'il soit économique ou personnel, n'hésitez pas à nous contacter. Ces types de licenciements, qu'ils soient liés ou non à des raisons économiques, nécessitent une analyse approfondie. Ils sont souvent susceptibles d'être qualifiés d'abusifs, et nous sommes là pour vous accompagner.



Date limite pour
remettre le dossier
complet à l'OGBL:
9.12.2024

Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôts

Outre son travail de politique syndicale, l'OGBL offre aux salarié.e.s et à leurs familles toute une série de services utiles.

Tous les membres de l'OGBL ont entre autres le droit de faire remplir gratuitement leur déclaration d'impôts par nos soins.



Finance lunch Wednesday @ CSL

SAVE THE DATE

OGB•L
Secteur Financier

Nos Finances Lunch auront lieu les mercredis à midi à la Chambre des Salariés.
Pour y participer il suffit de nous contacter la veille au : T. +352 54 05 45 927

Nous espérons vous rencontrer bientôt et échanger personnellement avec vous.

Restez informés : Facebook: [ogbl.secteur.financier](#) | LinkedIn [ogbl-secteur-financier](#) | [www.ogbl-finance.lu](#)

meet our experts



Sylvie REUTER
Secrétaire Centrale



Angélique LAZZARA
Secrétaire Centrale Adjointe



Nassima BERKOUCHI
Secrétaire Centrale Adjointe



Malou LETSCH
Assistante

CATALOGUE DE FORMATION SYNDICALE



2024
2024
2024

Notre catalogue de formations syndicales vise à équiper au mieux chacun de nos délégué-es et leur permettre ainsi d'acquérir toutes les compétences nécessaires dans leurs missions syndicales.

Pour toute autre demande de formation sur mesure, contactez-nous: T. +352 54 05 45 927



Téléchargez le catalogue en ligne

OGB-L



OGBL

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

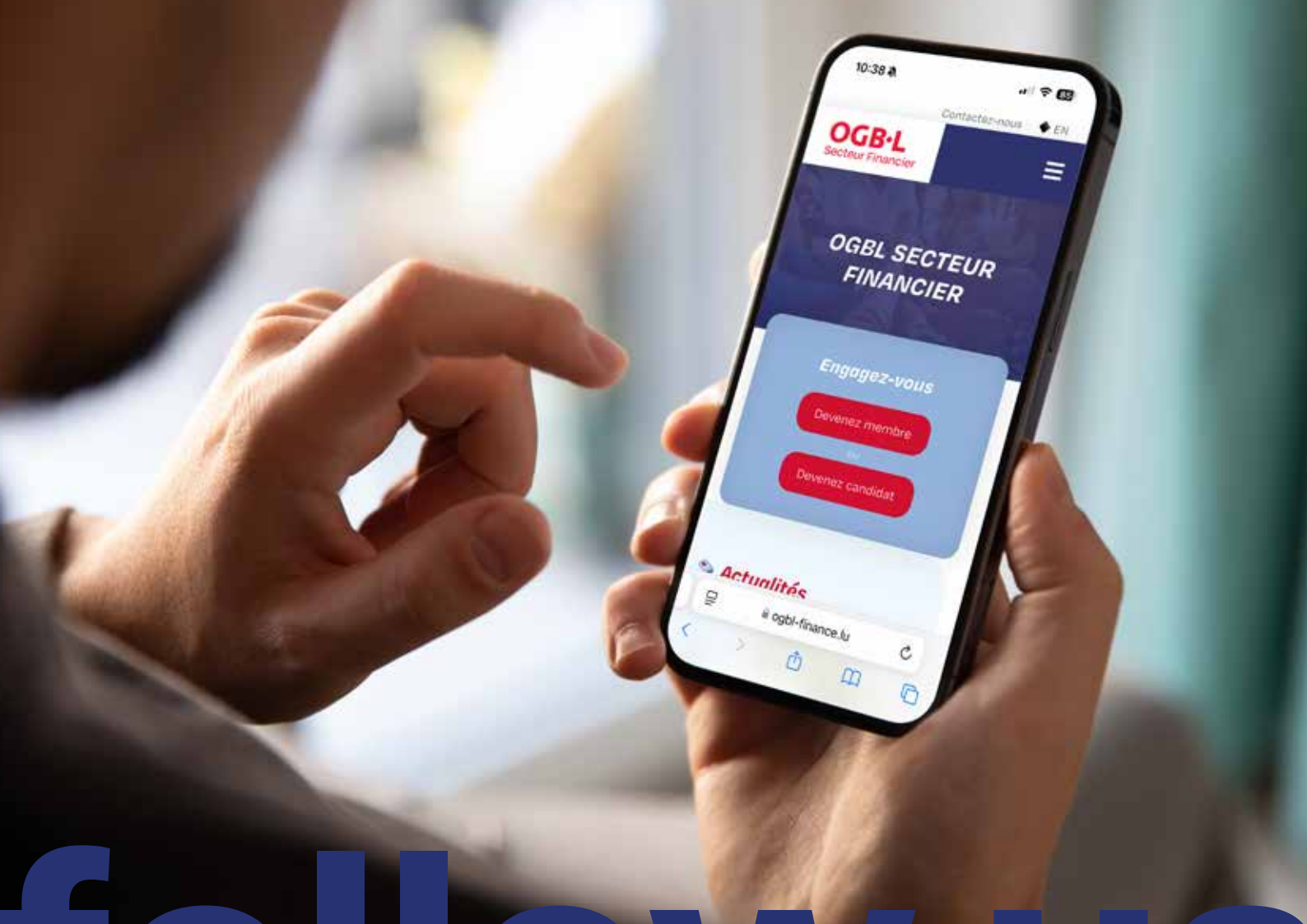


contact.ogbl.lu



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

hello.ogbl.lu



follow us

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

ogbl-finance.lu ———   

Contactez l'OGBL Secteur Financier



Sylvie Reuter
Secrétaire centrale
54 05 45 420
sylvie.reuter@ogbl.lu



Angélique Lazzara
Secrétaire centrale adjointe
54 05 45 421
angelique.lazzara@ogbl.lu



Nassima Berkouchi
Secrétaire centrale adjointe
54 05 45 422
nassima.berkouchi@ogbl.lu

63 Rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg ♦ T. +352 54 05 45 927 ♦ ogbl-finance.lu