



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Conférence de presse USS

Du 22 avril 2010

Stratégie en matière de place financière : la position des salariés

Le dialogue social permet aussi une meilleure régulation des banques

L'Association suisse des employés de banque ASEB est convaincue de l'utilité des banques pour l'économie et la société. Mais elle constate que les banques ont dérapé : leurs activités ont provoqué une crise douloureuse pour la société, leur politique du personnel basé sur les bonus et des salaires exorbitants a favorisé la cupidité et le profit à court terme. C'est la preuve si besoin est que le marché ne peut réguler ni la politique financière, ni la politique du personnel. L'Etat mais aussi les partenaires sociaux peuvent contribuer à un redressement de la situation.

Le partenariat social – frein contre les excès

En Allemagne ou en France, dans les pays nordiques avec des traditions de partenariat social fort, les bonus ont été moins élevés qu'en Grande Bretagne ou aux USA où les syndicats sont absents des banques. En outre le dialogue social permet aussi de contrôler les méthodes de travail et les produits vendus. Il contribue donc à une réduction des risques aussi bien pour les salariés que pour les employeurs. En favorisant une culture de dialogue, il suscite les remises en question nécessaire. Le dialogue social couplé avec une saine réglementation légale permet donc une meilleure maîtrise des risques pour le bien de tous les acteurs – salariés, clients, banque et société.

1. Un partenariat social efficace implique des partenaires forts

Dans le domaine financier on pourrait faire mieux. Pour rappel l'Association suisse des banquiers n'est pas le partenaire des associations de salariés. Elle a délégué cette activité à une organisation – l'organisation patronale des banques - après la grève générale en 1918, puis depuis janvier 2010 à l'Association patronale des banques. Sur les quelques 320 banques actives seulement 43 sont soumises à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire et plus de la moitié du personnel bancaire en bénéficie. C'est notablement insuffisant.

Le faible pourcentage de banques soumises à la Convention est un vrai problème. En particulier les banques cantonales, les banques étrangères et les banques privées montrent peu d'empressement à soutenir un partenariat social institutionnalisé.

Nous demandons que l'Association suisse des banquiers et l'Association patronale des banques se positionnent ouvertement en faveur du partenariat social et engagent leurs membres à se soumettre à la Convention.

2. Une reconnaissance politique du partenariat social

La Finma ignore aussi le personnel bancaire et ses représentants: l'ASEB n'est pas invitée lors des procédures de consultation. La conséquence, ce sont des directives qui sont étrangères aux réalités professionnelles. Idéalement, la Finma devrait tenir compte de la qualité du dialogue social dans les banques lors de l'évaluation de risques. Un bon dialogue social est aussi une mesure de prévention des risques.

Nous demandons un dialogue institutionnalisé entre les représentants des salariés et les instances de contrôle ainsi que la reconnaissance de l'importance du dialogue social comme facteur de réduction des risques

La protection de la personnalité des employés de banque

1. Une politique du personnel qui protège l'intégrité des salariés

L'ASEB constate que la sécurité « légale » des employés de banque n'est dans certains cas plus assurée. En Allemagne des clients des grandes banques veulent attaquer devant les tribunaux les collaborateurs des banques qui les ont (mal) conseillés. Pour cette raison, nous demandons qu'à l'avenir les banques suivent une politique d'acquisition de clients et de vente de produits qui respecte le droit et les clients. En particulier l'aide aux infractions fiscales doit être prohibée. Les produits doivent ainsi être présentés de façon transparente avec les risques qu'ils comportent.

L'ASEB demande que les responsables politiques et bancaires développent une politique de lutte contre le blanchiment et les infractions fiscales afin que cesse l'insécurité légale.

2. Une politique du personnel qui protège les places de travail

En période de crise les restructurations se multiplient. Ce sont les employés qui en paient le plus souvent le prix fort. Le développement d'une politique d'argent propre aura probablement aussi des conséquences sur l'emploi. Dans cette période, il est donc particulièrement important de renforcer le dialogue social afin de favoriser l'émergence de solutions qui permettent de sauvegarder les places de travail et de réduire les souffrances liées au chômage. L'obligation de négocier telle qu'elle est prévue dans la convention de travail est un premier rempart contre les licenciements collectifs mais sans l'obligation de conclure un accord, la disparité des forces en présence affaiblit énormément ces négociations.

L'exemple de la Banca commerciale Lugano montre à quel point une obligation de conclure un accord est nécessaire. Le nouvel actionnaire considère que tout montant octroyé pour un plan social est un geste à bien plaisir. Dans ce contexte la négociation est impossible.

Le transfert du site de paiement UBS de Berne à Zurich annoncé aujourd'hui au personnel démontre aussi la faiblesse de la procédure de consultation prévue par la loi et la Convention: malgré plusieurs propositions très constructives des représentants du personnel, la direction n'en a retenu aucune.

L'ASEB demande que les autorités qui se sont engagées pour la défense de la place financière, s'engagent aussi en faveur des places de travail et interviennent activement pour défendre les intérêts de leurs contribuables. L'obligation de conclure des plans sociaux est un moyen pour cela.

3. La politique des bonus avec ses excès n'est pas comprise par les salariés.

La situation actuelle est intenable. Utilisés par les dirigeants et les cadres très supérieurs pour s'accorder des avantages, les bonus servent de carottes pour les employés de banques soumis à la Convention. Les entretiens de qualification se transforment en entretien pour la détermination des bonus, sans que les personnes concernées ne sachent exactement quels critères seront déterminants, sans surtout que ces critères soient négociés avec les représentants du personnel.

La politique des bonus doit faire l'objet de négociations sociales. L'ASEB soutient en outre les mesures de régulation dans ce domaine, et en appelle à une concertation internationale.

4. Une politique du personnel centrée sur des motivations autre que pécuniaire La stabilité du poste de travail, la formation, la protection de la santé, les mesures en faveur des familles – ouverture au travail à temps partiel, allocation familiale, - font partie d'une politique du personnel attractive. Elles attireront des employés dont les valeurs ne sont pas centrées sur l'argent seulement. Actuellement l'ASEB est en litige avec les banques au sujet de l'allocation familiale complémentaire prévue par la Convention collective. Le cercle des bénéficiaires a été réduit sur la base d'une interprétation restrictive de la Convention. Cela n'a pas été compris par le personnel, qu'il soit directement ou indirectement concerné. et cela n'a certainement pas augmenté leur motivation.

L'ASEB demande aux banques des conditions de travail favorisant l'épanouissement personnel et en faveur des familles

En conclusion

Les banques s'opposent à toute ingérence de l'Etat en matière de réglementation du marché ou de règles internes – ex : bonus. Leur association n'a pas démontré beaucoup d'efficacité dans l'autoréglementation, au contraire les excès de toute sorte se sont développés. Dans leur intérêt et dans celui de son personnel, il est nécessaire de prévoir des réglementations efficaces. Le partenariat social en fait partie.

Association suisse des employés de banque

Denise Chervet

Secrétaire centrale

T 079 40 892 40