2021

Brochure annuelle

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
Association patronale des banques en Suisse
Associazione padronale delle Banche in Svizzera
Employers Association of Banks in Switzerland

EMPLOYEURS
BANQUES

Éditée par Employeurs Banques

Version PDF de la brochure annuelle en ligne

CONTENU

«Celui qui souhaite obtenir des résultats doit avoir un positionnement clair et être prêt à faire des compromis.» 4

Une représentation forte pour la place financière suisse 5

New Work – l'avenir est déjà là 8

«Ceux qui miseront sur le New Work prendront un essor prodigieux» 11

Le marché du travail du secteur des banques en chiffres. 14

Égalité salariale: une solution sectorielle intéressante pour les membres d'Employeurs Banques 17

Pluralité et innovation dans le partenariat social 18

Forum Employeurs Banques 2021 20

Thèmes politiques d'Employeurs Banques 23

Faits et chiffres 2020 27

Développement des compétences même en temps de pandémie 29

Employeurs Banques: interconnecté et proche du terrain 33

Impressum 36

«Celui qui souhaite obtenir des résultats doit avoir un positionnement clair et être prêt à faire des compromis»

Chers membres d'Employeurs Banques,
Mesdames, Messieurs,

Comme nous l'enseignent les Grecs depuis 2500 ans: «La seule constante dans la vie c'est le changement.» La sagesse de cet adage a une résonance toute particulière à nos oreilles aujourd'hui, à nous qui devons constamment savoir rebondir entre confinements, déconfinements et reconfinements dans le contexte de pandémie de Covid-19.

Pour Employeurs Banques, le plus grand enjeu est de savoir dans quelle mesure ces changements sont profonds et seront durables pour le monde du travail. Le thème du «New Work» n'est-il pas qu'un simple phénomène temporaire associé à un peu plus de télétravail? Ou alors s'agit-il de quelque chose de bien plus profond qui va fondamentalement transformer la façon dont nous travaillerons ensemble et dont nous dirigerons nos équipes à l'avenir? Le New Work constitue donc le thème central de cette brochure annuelle en ligne.

En cette période de changement marquée par une incertitude omniprésente, il est particulièrement important de pouvoir compter sur ses structures opérationnelles et la volonté de parvenir à un consensus. Et cela s'applique tout autant à la politique, qu'aux associations professionnelles. Celui qui souhaite obtenir des résultats doit avoir un positionnement clair et être prêt à faire des compromis. C'est cette même vertu qui nous guide dans nos discussions avec les partenaires sociaux. Ensemble, nous avons conçu la première et à ce jour la seule solution sectorielle pour la mise en œuvre de l'égalité salariale. Nous vous invitons à découvrir dans un autre thème abordé dans la présente publication les exigences à respecter pour obtenir le label de qualité sectoriel.

Mesdames et Messieurs, Employeurs Banques s'est fixé comme objectif d'identifier à un stade précoce les changements et les défis qui comptent, afin de pouvoir informer et conseiller ses membres dans les meilleurs délais, avec compétence et en lien étroit avec la pratique. Les nombreuses réactions positives à notre offre complète de conseils en lien avec le Covid-19 montrent qu'Employeurs Banques répond parfaitement aux besoins et attentes de ses membres.

Mais Employeurs Banques doit également s'adapter en permanence au changement, par exemple en mobilisant encore davantage les canaux numériques, et pas uniquement sous la forme de webinaires. Par ailleurs, la publication d'une brochure annuelle imprimée ne nous paraît plus en phase avec notre époque. C'est pourquoi nous avons conçu cette publication en ligne pour vous.

J'espère que ce nouveau format répondra à vos attentes et que vous trouverez des éléments de réflexion passionnants à sa lecture.

→ **Lien vers la brochure annuelle en ligne**

Lukas Gähwiler
Président d'Employeurs Banques

Une représentation forte pour la place financière suisse

Employeurs Banques a fêté son 10e anniversaire en 2020. Après la phase d'établissement, le Secrétariat a été mis en service le 1er janvier 2010. Employeurs Banques a été fondée en tant qu'organisation succédant à l'Organisation patronale des banques, qui était un simple regroupement des associations bancaires régionales. Depuis maintenant 10 ans, l'association défend les intérêts patronaux des banques en Suisse et œuvre en faveur de conditions-cadres attrayantes et compétitives sur la place financière suisse.

L'Association représente tous les groupes bancaires dans toutes les régions du pays, et compte également parmi ses membres des prestataires financiers sans licence bancaire. En tant que responsable de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), Employeurs Banques entretient au sein du secteur le dialogue de partenariat social initié il y a plus de 100 ans.

Les entreprises membres d'Employeurs Banques emploient au total quelque 96 000 collaborateurs.

Mandat

Le marché suisse du travail se distingue par une flexibilité et une ouverture importantes dont la place financière bénéficie grandement. Le secteur bancaire affiche une forte participation au marché du travail et un faible taux de chômage. Employeurs Banques s'engage en faveur d'un cadre de travail et un environnement économique compétitifs pour que la Suisse ne se fasse pas supplanter par d'autres places financières d'importance.

Notre mandat s'articule autour des trois clés de voûte de notre mission: notre engagement en faveur de conditions de travail libérales, l'entretien du partenariat social et, bien entendu, le conseil prodigué aux membres. Dans ces trois domaines, Employeurs Banques exerce une influence active en mettant en place ses propres mesures.

Réseaux

Dans le cadre de l'ensemble de ses activités, Employeurs Banques s'adresse à différents groupes cibles. Son objectif premier est de s'assurer à tout moment que son action est dans l'intérêt de l'ensemble de ses environ 220 établissements membres.

Les interlocuteurs classiques d'un lobbying ciblé et cohérent sont le monde politique, les autorités et les médias. Employeurs Banques concentre son action sur quelques dossiers clés pour lesquels un leadership thématique est souhaité.

L'Association est représentée au sein du Comité de direction et de la Conférence des directeurs de l'Union patronale suisse de manière à promouvoir la prise en compte des intérêts du secteur bancaire dans sa politique et l'établissement de ses priorités.

Elle collabore étroitement avec l'Association suisse des banquiers pour l'approbation des thèmes sectoriels. Les échanges réguliers au plan stratégique et opérationnel entre les deux associations sœurs leur garantissent d'être au diapason sur les principaux enjeux et défis centraux auxquels le secteur bancaire suisse est confronté.

Enfin et surtout, Employeurs Banques entretient le partenariat social en interagissant avec deux partenaires sociaux: l'Association suisse des employés de banque et la Société des employés de commerce. Ces trois partenaires partagent la responsabilité commune des deux conventions collectives de travail, la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) et la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT).

Avantages pour les membres

Efficace et proche des pratiques commerciales, la structure organisationnelle d'Employeurs Banques offre à ses membres une valeur ajoutée déterminante avec un grand nombre d'informations, de conseils et d'échanges d'expérience en matière de politique du personnel et de droit du travail.

En sus de la représentation de leurs intérêts et du dialogue entretenu avec les partenaires sociaux, les membres d'Employeurs Banques bénéficient des services suivants.

- Informations, conseils et échanges d'expérience dans les domaines du droit du travail et de la politique du personnel, webinaires et séminaires sur des sujets actuels spécifiques aux RH et à propos de questions en lien avec le droit du travail, y compris conseil juridique gratuit par téléphone en matière de droit du travail et d'assurances sociales.
- Solution sectorielle simple, économique et pragmatique pour l'obligation de réalisation et de contrôle des analyses des salaires, qui est entré en vigueur le 1er juillet 2020. Les membres d'Employeurs Banques assujettis à la CPB ou la CSTT peuvent obtenir le label de qualité sectoriel en matière de partenariat social au titre du respect de l'égalité salariale.
- La CPB règle pour les entreprises membres différentes dispositions du contrat de travail (devoir de loyauté, vacances, temps de travail, droit au plein salaire, formation continue, protection de la santé), mais aussi la participation des organes de représentation des employés et partenaires sociaux, les mesures en cas de restructuration ainsi que, désormais, la gestion des collaborateurs plus âgés.
- Avec la CSTT, Employeurs Banques a offert à ses membres d'ouvrir la possibilité aux collaborateurs de renoncer à la saisie de leur temps de travail ou d'opter pour une saisie simplifiée. Les membres de l'Association qui ne sont pas soumis à la CPB peuvent déposer une déclaration d'assujettissement à la convention CSTT.
- Employeurs Banques est responsable de la Caisse de compensation des banques suisses, qui gère notamment la Caisse de compensation familiale des banques. Les membres d'Employeurs Banques profitent de services de première qualité dans le domaine des assurances sociales publiques à des conditions avantageuses.

Devenir membre

Toute banque ou autre association de prestataires de services financiers ayant la Suisse pour domicile peut adhérer à Employeurs Banques. De façon exceptionnelle, certaines autres institutions, associations, sociétés ou entreprises peuvent être acceptées. En ce qui concerne l'assujettissement à la CCT, les membres peuvent choisir de se soumettre à la CPB (et par là même à la CSTT), uniquement à la CSTT, ou d'adhérer sans CCT.

La cotisation annuelle des membres se compose d'un montant de base de 1000 CHF (pour les sociétés ayant moins de 100 employés) ou de 1500 CHF (à partir de 100 employés) par établissement plus 23 CHF par employé assujetti à la CPB et 26 CHF par employé pour tous les autres établissements.

→ **Questions relatives à l'adhésion à l'Association:**
tél. +41 61 295 92 95,
e-mail info@arbeitgeber-banken.ch,
www.employeurs-banques.ch

New Work – l'avenir est déjà là

Depuis plusieurs années, le monde du travail est le théâtre de transformations fondamentales, qui se sont massivement accélérées avec la pandémie de Covid-19. New Work est le concept même de cette transformation. Mais le concept de New Work est né bien avant la pandémie. Employeurs Banques s'est penchée sur cette mégatendance du New Work et en fournit une perspective du point de vue des banques.

Dans le contexte de la pandémie de Covid-19, ce phénomène est la plupart du temps réduit à une configuration de travail indépendante du lieu ou à du télétravail et aux défis qui y ont été associés, notamment techniques.

Cependant, dans son acception la plus large, le New Work est à rapprocher du concept plus global du «Travail 4.0», à savoir l'évolution du travail dans le cadre de la quatrième révolution industrielle, placée sous le signe de la numérisation. La transformation numérique et l'automatisation intégrale des processus de travail bouleversent en profondeur les fondements mêmes des tâches et des compétences des employé-e-s.

Le concept de «New Work» est attribuable au philosophe austro-américain Frithjof Bergmann (*1930), qui, dans ses travaux, s'est penché sur les questions de liberté et en particulier de la liberté d'action de l'homme en décrivant, dans ce contexte, le travail rémunéré classique comme l'incarnation de l'absence de liberté. En s'émancipant du «travail salarié», l'humanité s'offre la possibilité d'adhérer aux valeurs fondamentales du travail nouvelle version: l'indépendance, la liberté et la participation à la communauté. Cette perspective repose d'abord et avant tout sur le postulat d'accorder du sens à son travail, c'est-à-dire d'exercer le «travail que l'on souhaite vraiment avoir».

New Work – ses facteurs et ses effets

On peut classer les causes ou les facteurs de transformation du monde du travail en trois catégories: La transformation numérique, la trasformation sociale et l'évolution du marché.

- La **transformation numérique** concerne principalement le développement de l'internet et les avatars de la numérisation tels que le cloud computing, le big data, l'impression 3D, l'intelligence artificielle, la réalité virtuelle, la blockchain, l'analyse prédictive, la mobilité et le logement intelligents, et bien d'autres encore. La mondialisation peut être considérée comme une conséquence du progrès technologique, qui permet la communication et les échanges physiques sur de grandes distances.
- La **transformation sociale** se manifeste notamment par une évolution des modes de vie individuels et familiaux, un changement d'attitude à l'égard des valeurs et l'expansion démographique. Cela se traduit par des parcours professionnels différenciés, nourris par la nécessité de concilier vie privée et vie professionnelle ou l'inclination accrue à conférer du sens à son travail et à bénéficier d'une liberté de création et de responsabilité personnelle au travail.
- L'**évolution du marché** et son impact sur le monde du travail répondent principalement à l'évolution du comportement des clients (et de leurs besoins) et des concurrents, et aux effets du cadre réglementaire.

Dans cette configuration, la réglementation du travail n'est pas considérée comme un facteur de transformation du monde du travail. Il convient toutefois de noter que les exigences réglementaires en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale, de droit fiscal, de protection des données et de secret bancaire dans le secteur des banques imposent des limites à l'évolution du monde du travail.

Ces facteurs et ces causes influencent de manière différenciée notre façon de travailler. Ces effets engendrent un questionnement qui nous fait nous demander comment, où, pourquoi, quand, pour quoi et pour qui nous travaillons?

Comment?
Le New Work transforme les modes de travail et par là-même la façon d'obtenir des résultats dans son travail.

Où?
Le New Work conduit à une relativisation de l'importance du travail effectué physiquement en entreprise et soutient donc le principe de réalisation du travail indépendamment du lieu.

Pourquoi?
Le New Work met l'accent sur le sens du travail et sur la nécessité pour les collaborateurs de comprendre et de s'identifier à leur contribution à la réalisation de l'objectif de l'entreprise.

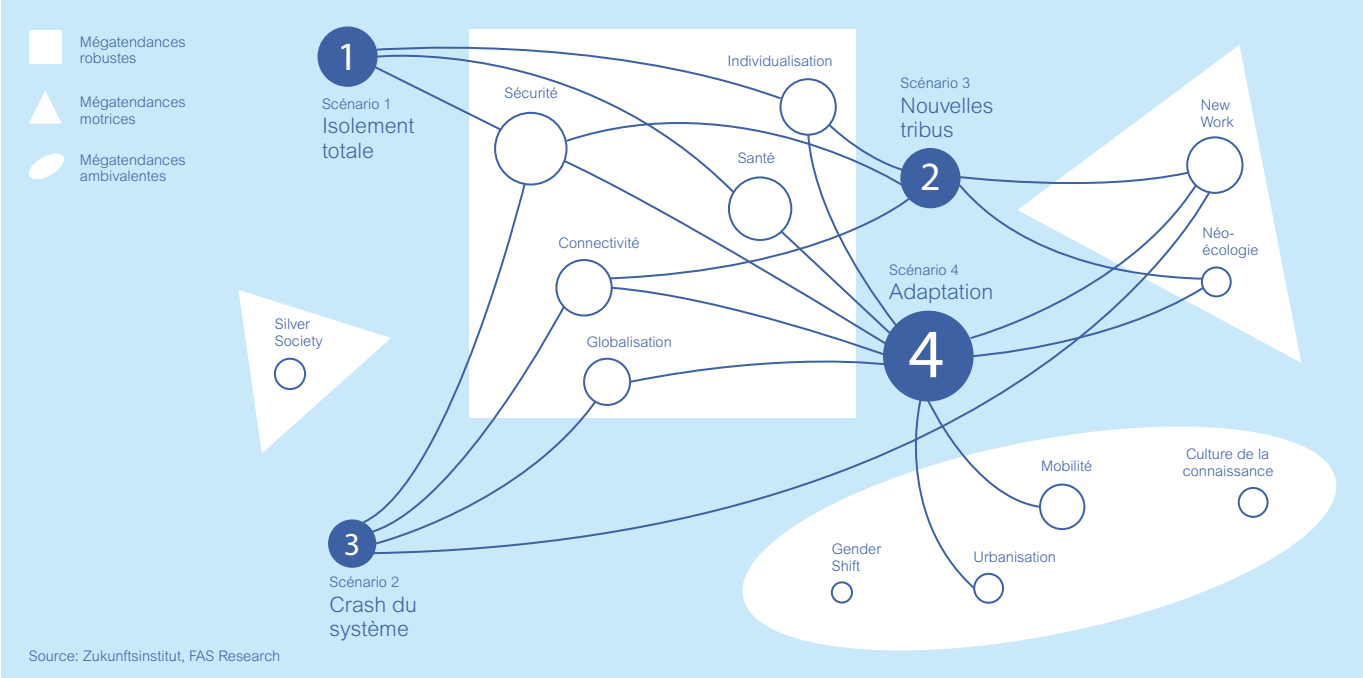
Quand?
Le New Work soutient un travail autonome, axé sur les résultats et indépendant du lieu, dont il découle une relativisation et une flexibilisation du temps de travail quel qu'en soit le lieu.

Pour quoi?
Le New Work modifie le contenu du travail et les compétences requises pour l'accomplir, ainsi que les formations initiales et continues nécessaires pour acquérir ces compétences.

Pour qui?
Le New Work privilégie l'initiative indépendante et l'identification au travail et relativise l'importance de l'employeur et par là-même la loyauté à son égard.

New Work – mégatendance dans le domaine de la futurologie

Compte tenu de l'impact décisif qu'a notre façon de travailler sur la vie privée, économique et sociale, le New Work est considéré en futurologie comme l'une des trois tendances motrices fondamentales.



Le graphique présente les douze mégatendances et les replace dans le contexte de quatre scénarios de l'avenir basés sur la pandémie de Covid-19.

- **Le scénario 1 («isolement total»)** part de l'hypothèse que la pandémie de Covid-19 changera radicalement le comportement des gens et qu'ils ne se déferont jamais de l'état d'esprit du confinement. Ils s'enfermeront très largement dans leur propre sphère privée et prioriseront d'abord et avant tout leur propre santé et sécurité.
- **Le scénario 2 («crash du système»)** envisage des bouleversements mondiaux découlant de la perte de confiance massive à l'égard de la coopération internationale pour combattre la pandémie engendrant un repli sur les intérêts nationaux.
- **Le scénario 3 («nouvelles tribus»)** envisage un retour aux structures régionales familières et aux petites communautés, celles-ci ayant regagné en popularité pendant la pandémie et donc susceptibles de conserver cette place à l'avenir.
- **Le scénario 4 («adaptation»)** présume que le monde sortira renforcé de la crise parce que les gens auront su réagir avec souplesse au changement.

Les scénarios 3 et 4, dont les probabilités de se réaliser sont les plus élevées, interagissent directement avec la mégatendance du New Work, car ils supposent, d'une part, une prise de conscience accrue de l'importance du sens et de la durabilité et, d'autre part, que cette nouvelle flexibilité se matérialise également dans le monde du travail. On peut donc dire que la pandémie renforcera encore davantage la mégatendance du New Work.

New Work – champs d'action pour les entreprises

Les effets du New Work peuvent être classés en différents champs d'action assortis des mesures correspondantes. Ces mesures doivent être définies et mises en œuvre au cas par cas, en fonction de la taille de l'entreprise, de sa culture et de sa stratégie.

- Dans le domaine des **infrastructures,** il convient de clarifier l'impact des nouvelles formes de travail sur la conception de l'espace mis à disposition et de l'infrastructure informatique.
- Le New Work a des effets sur différents **domaines du droit,** par exemple, le travail mobile-flexible a des répercussions sur le droit du travail, la protection des données et le secret bancaire.
- La **gestion des RH** est contrainte d'adapter ses modèles de gestion et de tenir compte de l'évolution des processus de travail et des formes de collaboration, soulignant l'importance toute particulière d'un changement organisationnel.
- Le principe fondamental du New Work est l'importance du sens accordé au travail, raison pour laquelle la communication des **valeurs** centrales et leur exemplarité, ainsi que le renforcement de la **culture d'entreprise** deviennent des enjeux essentiels.
- L'évolution du contenu et des processus de travail a un impact direct sur les compétences et aptitudes attendues des employé-e-s. L'un des enjeux centraux de toute stratégie axée sur le New Work est donc de maintenir et de développer l'**employabilité** des collaborateurs et de veiller à maintenir une offre suffisante de travailleurs qualifiés tant en termes de qualité que de quantité.
- Les nouvelles formes de travail peuvent avoir un impact positif ou négatif sur la santé physique ou mentale des collaborateurs, c'est pourquoi il convient de prendre en compte les aspects de **protection de la santé** dans le contexte du New Work.

En résumé, on peut affirmer que dans le contexte de transformation radicale et profonde du monde du travail, il s'agit en fin de compte de savoir comment le travail peut être redéfini et réorganisé de façon innovante de manière à ce qu'il contribue petit à petit au déploiement d'une stratégie d'entreprise davantage en phase avec son temps. Le New Work consiste donc à créer un environnement de travail qui intègre l'innovation et le recentrage sur les valeurs en tant que composantes essentielles.

«Ceux qui miseront sur le New Work prendront un essor prodigieux»

Barbara Josef est propriétaire de 5–9 AG et experte en matière de New Work. «Le monde du travail du futur» est sa plus grande passion. Elle a publié différents articles et études sur le thème du «nouveau monde du travail» et sur le «co-working».

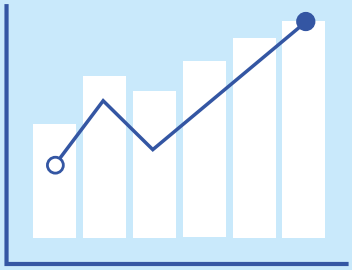
Barbara Josef aborde les défis que le New Work pose au monde du travail d'aujourd'hui, elle évoque les facteurs qui seront décisifs pour le déploiement du New Work et se risque à dresser les contours de ce à quoi pourrait ressembler le monde du travail dans dix ans.

→ **cliquez ici pour l'interview**

LE VIEILLISSEMENT DE LA SOCIÉTÉ MET LES ASSURANCES SOCIALES EN DIFFICULTÉ. PLUTÔT QUE DE VAINES PROMESSES, IL FAUT DES RÉFORMES PROFONDES ET SUPPORTABLES.

Le marché du travail du secteur des banques en chiffres

Toutes les activités d'Employeurs Banques sont fondées sur des faits et des chiffres. Afin de représenter de façon crédible les intérêts des employeurs du secteur bancaire en Suisse, Employeurs Banques collecte régulièrement des données clés sur le marché du travail du secteur bancaire au moyen du Moniteur Banques et les met à disposition sur son → site Web constamment mis à jour. Voici un aperçu des chiffres les plus importants.



En 2019, le secteur bancaire suisse employait un total de 89 533 personnes à plein temps (équivalent plein-temps, EPT). On observe donc à nouveau un léger recul de l'emploi dans le secteur bancaire (–1,2% par rapport à 2018). Comme pour les années précédentes, la majeure partie de cette diminution des effectifs est imputable à une délocalisation du personnel vers d'autres unités des groupes qui n'apparaissent pas dans les statistiques des banques.[1]

2,1%

Fin février 2021, le taux de chômage au sein du secteur bancaire s'élevait à 2,1% (2020: 1,6%), et touchait par conséquent 2552 personnes. Le taux de chômage tous secteurs confondus s'élevait à fin février 2021 à 3,6% (2020: 2,5%).[2]

[1] Source: Banque nationale suisse

[2] Source: Statistique du marché du travail, Enquête suisse sur la population active

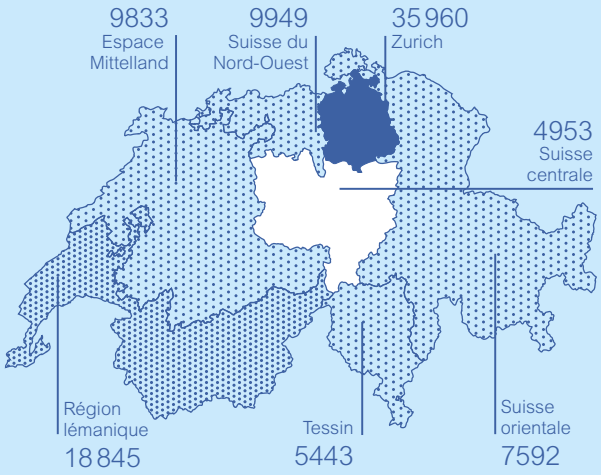
[3] Source: Banque nationale suisse, Enquête suisse sur la population active, Statistique suisse du marché du travail

[4] Source: Banque nationale suisse, Enquête suisse sur la population active, Statistique suisse du marché du travail

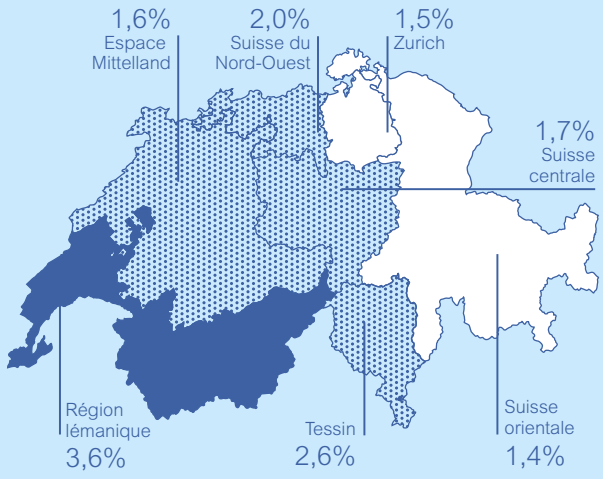
[5] Sources: Banque nationale suisse, Enquête suisse sur la population active, Statistique suisse du marché du travail

[6] Source: Enquête suisse sur la population active

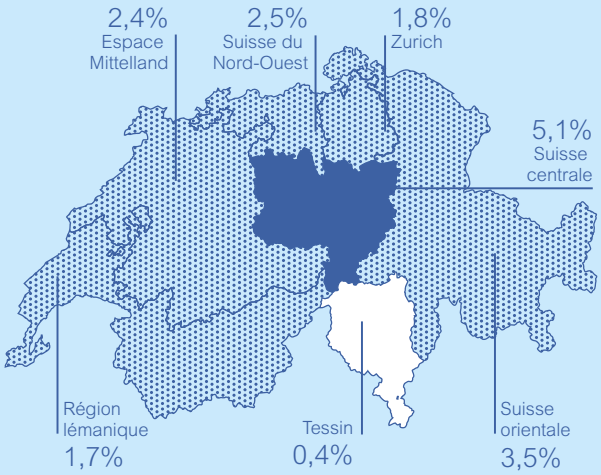
[7] Source: Enquête suisse sur la population active



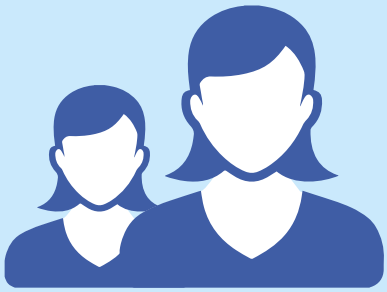
Employant 35 960 personnes, c'est la grande région de Zurich qui compte le plus grand nombre d'employés du secteur bancaire suisse. La région lémaniqie constitue la deuxième place financière du pays, avec 18 845 employés. La région de Suisse centrale est celle qui compte le moins d'employés de banque (4953).[3]



C'est la région lémanique qui comptait la plus grande proportion d'employés de banque au chômage à la fin du mois de février 2021, soit 3,6%. Et c'est à Zurich et en Suisse orientale que le taux de chômage était le plus faible (1,5 et 1,4%).[4]



Les banques de Suisse centrale présentent le plus grand nombre de postes vacants, soit 5,1%, alors que c'est au Tessin que l'on trouve le moins de postes vacants, soit 0,4%.[5]



Dans le secteur bancaire, en 2019, la plus grande proportion de femmes concernait la tranche d'âge des 15-24 ans, avec 55% (moyenne à l'échelle de la Suisse: 49%). La part des femmes dans le secteur bancaire suisse atteignait en 2019 41% (2018: 41%), soit un chiffre qui demeure inférieur à la moyenne suisse de 47% (2018: 47%).[6]

En 2019, 42% des employés de banque en Suisse étaient titulaires d'un diplôme universitaire (2018: 39%). 24% (2018: 27%) avaient suivi la formation professionnelle de base et 17% (2018: 18%) étaient titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure. Tous secteurs confondus, en 2019, 36% des employés avaient suivi une formation professionnelle de base (2018: 36%), 28% étaient titulaires d'un diplôme universitaire (2018: 27%) et 15% d'un diplôme de formation professionnelle supérieure(2018: 15%).[7]

→ **Autres données clés sur le marché du travail: www.employeurs-banques.ch/moniteur-banques/situation-du-marche-du-travail**

Égalité salariale: une solution sectorielle intéressante pour les membres d'Employeurs Banques

Les partenaires sociaux du secteur bancaire proposent une solution innovante et pragmatique pour le contrôle des analyses de salaires prescrits par la loi. Les membres d'Employeurs Banques ont ainsi accès à une solution sectorielle sur mesure et à un label de qualité largement reconnu et respecté.

Obtenir l'égalité salariale dans les faits constitue pour les partenaires sociaux du secteur bancaire (l'Association suisse des employés de banque, la Société des employés de commerce et Employeurs Banques) un but prioritaire et commun. C'est la raison pour laquelle ils accompagnent déjà leurs membres respectifs depuis des années en leur proposant de nombreuses offres d'information, de sensibilisation et de conseil.

Les partenaires sociaux ont franchi une étape supplémentaire en créant à l'été 2020 un centre spécialisé pour l'égalité salariale afin d'assurer la mise en œuvre de mesures visant à concrétiser l'égalité salariale sur la base de constats communs et dans l'intérêt des employeurs et des employés.

Ce «Centre spécialisé de partenariat social pour l'égalité salariale dans le secteur bancaire» (CeParEB) conseille la commission paritaire pour les questions d'égalité salariale et propose aux banques un point de contact professionnel.

Par ailleurs, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont développé un nouveau service en rapport avec la loi sur l'égalité révisée au 1er juillet 2020, qui fait obligation aux entreprises de plus de 100 employé-e-s non seulement de procéder à une analyse interne des salaires, mais également d'en faire contrôler les résultats par un organisme externe.

Les partenaires sociaux proposent une solution de branche sur mesure pour ce contrôle externe: les membres d'Employeurs Banques peuvent s'adresser à un organisme de contrôle mandaté par la commission paritaire. Cet organisme examine l'analyse des salaires conformément aux prescriptions du CeParEB, confirme (si le résultat est positif) que l'analyse des salaires a été correctement réalisée, et délivre le label de qualité de branche des partenaires sociaux du secteur bancaire.

Les banques peuvent ainsi accéder en Suisse à un processus de contrôle adapté au secteur. Il s'agit d'une alternative économique et pragmatique au contrôle externe par une entreprise de révision. Le label de qualité dispose en outre d'une forte crédibilité auprès des employé-e-s et des employeurs grâce à la reconnaissance des partenaires sociaux.

Pour assurer un processus de conseil et de contrôle de grande qualité, les partenaires sociaux ont décidé de collaborer avec des partenaires expérimentés et compétents. L'entreprise de conseil spécialisée dans les questions de rémunération Comp-On HR Solutions AG a été mandatée pour l'exploitation du centre. Le contrôle de l'analyse des salaires est effectué par SGS, un organisme de contrôle de la qualité intervenant dans le monde entier et disposant d'une vaste expérience dans le contrôle des analyses des salaires.

→ **De plus amples informations sur le processus de contrôle et le label de qualité sectoriel peuvent être obtenues auprès CeParEB: https://comp-on.ch/fr/contact/**

Pluralité et innovation dans le partenariat social

Employeurs Banques s'engage pour le dialogue de partenariat social en tant que partenaire de confiance. Les activités et projets communs sont axés en priorité sur le maintien de l'employabilité des employé-e-s. À travers la nouvelle solution sectorielle en matière d'égalité salariale, les partenaires sociaux du secteur bancaire démontrent une fois de plus leur volonté de créer une valeur ajoutée concrète pour les employeurs et les employé-e-s grâce à des idées innovantes.

Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT): collaboration dans le cadre de l'enquête «stressnostress»

La Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) permet aux établissements financiers assujettis de renoncer à la saisie des temps pour certains collaborateurs. Les conditions préalables à une telle renonciation sont un salaire de base de plus de 120 000 CHF et un degré élevé d'autonomie dans l'organisation du travail et du temps de travail. La CSTT bénéficie toujours d'une popularité croissante. Désormais, 170 établissements y sont assujettis, totalisant ensemble près de 90 000 employé-e-s.

La CSTT prévoit diverses activités d'information et de prévention destinées aux employé-e-s qui renoncent à la saisie du temps de travail. Ces employé-e-s ont notamment la possibilité, une fois par an, de faire tester leur niveau de stress personnel dans le cadre d'une enquête sur les facteurs de stress psychosociaux. Il a été décidé de ne pas réaliser cette enquête quantitative en 2020. Au lieu de cela, les partenaires sociaux, en collaboration avec la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse, ont mené une étude sur les effets sur la santé de l'absence de saisie du temps de travail. Cette étude s'est basée sur des entretiens qualitatifs avec des employé-e-s qui ont renoncé à la saisie du temps. Pour 2021, la commission paritaire proposera à nouveau une enquête individuelle, un accord de coopération ayant été conclu avec la plateforme «stressnostress». Tous les établissements assujettis à la CSTT ont reçu en mars 2021 les liens pour la participation correspondants à transmettre aux employé-e-s ayant conclu des accords de renonciation. Les prochaines négociations sur la CSTT auront lieu en 2022.

Centre spécialisé «CeParEB»: un label de qualité sectoriel pour le respect de l'égalité salariale

Depuis le 1er juillet 2020, les entreprises de plus de 100 employé-e-s doivent désormais procéder à une analyse des salaires internes, conformément à ce que prévoit la loi sur l'égalité révisée. Par ailleurs, les sociétés sont tenues faire contrôler leurs analyses par un organisme indépendant. Aux fins de ce processus de contrôle, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont développé une solution sectorielle sur mesure et créé le «Centre spécialisé de partenariat social pour l'égalité salariale dans le secteur bancaire» (CeParEB). Celui-ci permet non seulement de garantir un processus de contrôle pragmatique adapté aux besoins du secteur, mais aussi d'attribuer (si le contrôle est favorable) le label de qualité sectoriel en matière d'égalité salariale.

→ **Lien vers la contribution CeParEB**

Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

Depuis 2020, la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) inclut diverses dispositions visant à maintenir l'employabilité. Les banques offrent, entre autres, la possibilité d'organiser régulièrement des réunions sur le développement afin de permettre aux employé-e-s d'évaluer leur propre employabilité. Ces mesures sont soutenues par la campagne d'information et de sensibilisation du partenariat social «skillaware», qui propose aux employé-e-s de banque un test gratuit de leurs compétences de base.

→ **Lien vers la contribution skillaware**

La commission paritaire CPB a créé plusieurs groupes de travail abordant des sujets spécifiques, notamment la situation des collaborateurs plus âgés sur le marché du travail, l'égalité salariale et les allocations familiales dans le cadre de la CPB.

Les prochaines négociations sur la CPB auront lieu en 2022.

Le Covid-19 en tant que «proof of the pudding» pour un partenariat social en action

Depuis le déclenchement de la pandémie de Covid-19, le secteur bancaire a dû redoubler d'efforts pour s'adapter dans des délais très courts à de nouvelles conditions découlant des exigences imposées par le Conseil fédéral. Dans un tel contexte, il est essentiel de disposer de structures qui fonctionnent bien pour trouver des solutions rapides et pragmatiques. Le dialogue de partenariat social au sein du secteur bancaire a su faire ses preuves, par exemple en permettant l'obtention dans un délai très court d'une autorisation extraordinaire de travailler le dimanche pour traiter les crédits dits «Covid-19» ou en élaborant un plan de protection convenu entre partenaires sociaux.

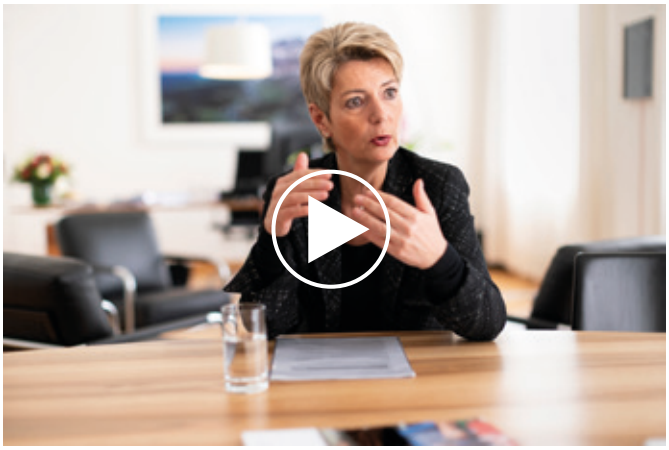
Changement à la tête de l'Association suisse des employés de banque

La continuité au niveau du personnel est une condition essentielle au succès durable des relations de partenariat social. C'est pourquoi les changements à la tête de l'Association suisse des employés de banque (ASEB) revêtent une importance particulière pour Employeurs Banques. Le 11 septembre 2020, Peter Wyder a transmis la présidence à son successeur Michael von Felten après 22 ans de mandat. Par ailleurs, Denise Chervet a pris sa retraite à la fin du mois de février 2021 après environ 10 ans en tant que directrice générale de l'ASEB. Natalia Ferrara et Anne-Wienke Palm lui succèdent en tant que co-directrices. Employeurs Banques tient à remercier Peter Wyder et Denise Chervet pour leur collaboration constructive et fructueuse au cours des dernières années et se réjouit de poursuivre sur la même voie avec la nouvelle équipe.

Balz Stückelberger
Directeur d'Employeurs Banques

Forum Employeurs Banques 2021

Le forum Employeurs Banques s'est tenu sous forme d'événement en ligne le 20 mai 2021 sous le titre «Le coronavirus n'en finit pas, que reste-t-il?». Près de 500 participantes et participants ont suivi la discussion en ligne exclusive avec la Conseillère fédérale Karin Keller-Sutter et le président d'Employeurs Banques Lukas Gähwiler. Sous la conduite de la modératrice Christine Maier, les deux invités ont évoqué quelles expériences et évolutions liées à la pandémie de coronavirus allaient continuer à marquer notre vie privée, économique et sociale à l'avenir.



→ **cliquez ici pour l'interview**

LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS DOIVENT FAIRE ÉVOLUER LEUR CULTURE AFIN DE MIEUX EXPLOITER LA PRÉCIEUSE EXPÉRIENCE ET LE SAVOIR-FAIRE DES COLLABORATEURS PLUS ÂGÉS.

Thèmes politiques d'Employeurs Banques

Employeurs Banques défend non seulement les intérêts du secteur bancaire et financier auprès des autorités et du public, mais se mobilise également en faveur de solutions répondant aux besoins du secteur dans les affaires politiques concernant des thèmes qui préoccupent les employeurs du secteur bancaire et financier.

Réforme deuxième pilier

Après l'échec de la réforme de la prévoyance vieillesse en 2017, le Conseil fédéral a chargé les organisations faîtières des partenaires sociaux d'élaborer une proposition de réforme du deuxième pilier. En juillet 2019, l'Union patronale suisse, l'Union syndicale suisse et Travail Suisse ont présenté le «compromis des partenaires sociaux pour la réforme du deuxième pilier». Le Conseil fédéral a suivi cette proposition et l'a mise en consultation en décembre 2019.

Le contenu de cette proposition comprend l'abaissement immédiat du taux de conversion à 6% en une seule étape, un supplément de rente financé selon le système de la répartition pour compenser ou maintenir le niveau de rente, une réduction de moitié de la déduction de coordination et une simplification des taux des bonifications de vieillesse. Le coût de cette proposition s'élève à 2,3 milliards de francs par an. Ce projet doit être financé par une augmentation de 0,5% du prélèvement sur les salaires.

Dans le cadre de sa réponse à la consultation au Conseil fédéral, Employeurs Banques a rejeté fermement la proposition de réforme du Conseil fédéral relative au deuxième pilier. La proposition viole le modèle éprouvé des trois piliers et prévoit une procédure de compensation coûteuse et inefficace basée sur le principe de l'arrosoir. Compte tenu de ces lacunes manifestes, le modèle ne semble pas être en mesure de recueillir une majorité et la réforme du deuxième pilier désormais urgente est menacée. Dans ce contexte, en collaboration avec une quarantaine d'autres associations patronales et d'autres organisations, Employeurs Banques a proposé dans le cadre de la procédure de consultation son propre modèle qui re-

pose sur une proposition adaptée de l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP), sur la base duquel la réforme du deuxième pilier, nécessaire d'urgence, pourrait être mise en œuvre à la majorité. Le coût de ce compromis raisonnable est de 1,6 milliard de francs par an, finançable sans augmentation des cotisations salariales. Le cœur du modèle repose sur un financement décentralisé au moyen de provisions constituées auprès des institutions de prévoyance pour compenser les pertes de taux de conversion.

Début 2021, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national a ouvert les discussions sur la réforme de la LPP. La voie médiane, en tant que proposition alternative majoritaire au compromis dit des partenaires sociaux, est prise au sérieux par la Commission et abordée comme une alternative valable.

Congé de paternité

À l'occasion de la votation populaire du 27 septembre 2020, le projet de loi sur le congé de paternité payé a été adopté à 60,3%. Cette loi autorise les pères à prendre deux semaines de congé payé dans les six mois suivant la naissance de leur enfant. Comme l'allocation de maternité, le congé de paternité est financé par l'allocation pour perte de gains (APG). La loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2021.

Employeurs Banques a rejeté aussi bien l'initiative pour le congé de paternité que le contre-projet adopté par le peuple suisse en raison des enjeux réglementaires fondamentaux afférents à l'initiative. Dans sa réponse à la consultation, Employeurs Banques a déclaré qu'une réglementation uniforme stricte et légalement imposée était de toute évidence une mauvaise solution. Les employeurs doivent pouvoir conclure des accords de manière flexible au niveau de l'entreprise et en fonction des besoins de leurs employés, selon leurs possibilités respectives. Les exemples du secteur bancaire montrent toute l'efficacité d'une telle approche. Par exemple, plusieurs banques accordent déjà un congé de paternité allant au-delà des deux semaines adoptées par le peuple, et dans certaines banques, les futurs pères bénéficient de davantage de jours de congés, d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail durant la période suivant la naissance ou de la possibilité d'une réduction de la charge de travail pendant une certaine période de temps. Par ailleurs, la convention collective de travail du secteur bancaire prévoit une généreuse allocation familiale supérieure aux prescriptions légales.

Employeurs Banques s'est résolu à accepter démocratiquement le congé de paternité approuvé par le peuple suisse et à le mettre en œuvre dans les entreprises.

Rente transitoire

Pour de nombreux séniors au chômage, la rente transitoire fait partie du train de mesures du Conseil fédéral visant à renforcer le potentiel de la main-d'œuvre qualifiée indigène. Elle a pour but d'améliorer la sécurité sociale de ces personnes. Les personnes exclues de l'assurance-chômage après l'âge de 60 ans doivent pouvoir bénéficier d'une prestation transitoire (PT) jusqu'au versement de leur rente de vieillesse si elles ont auparavant travaillé en Suisse pendant une période suffisamment longue et si elles ne disposent que de peu de fortune. Leur fortune nette doit être inférieure à 50 000 CHF (pour les personnes seules) et à 100 000 CHF (pour les couples mariés). La Confédération estime qu'environ 3400 personnes sont concernées chaque année. La nouvelle loi a été adoptée par le Parlement en juin 2020. Un référendum lancé par l'UDC n'a pas abouti.

Employeurs Banques a rejeté la rente transitoire, mais s'est abstenu de soutenir activement le référendum, considérant que certains points, comme le montant de la rente transitoire, pouvaient être allégés lors du débat parlementaire. Du point de vue d'Employeurs Banques, le principal obstacle à la réinsertion professionnelle des chômeurs plus âgés n'est souvent pas l'âge, mais la qualification. C'est pourquoi la rente transitoire ne s'attaque pas au fond du problème et risque de rendre la formation continue permanente peu attrayante. Par ailleurs, les taux de rente relativement élevés peuvent également avoir un effet incitatif inapproprié (pour les employés et les employeurs).

Au premier semestre 2021, le Conseil fédéral publiera l'ordonnance afférente à la loi. La rente transitoire devrait par conséquent entrer en vigueur au cours du second semestre de 2021.

Stabilisation de l'AVS

L'AVS souffre d'un déficit de financement chronique: malgré la subvention de la réforme fiscale et du financement de l'AVS (STAF) qui a été adoptée par le peuple suisse en mai 2019, le déficit de contribution s'est chiffré à près d'un milliard de francs fin 2019, et passera à dix milliards de francs (par an!) d'ici 2025. Avec le train de réformes «AVS 21» de stabilisation de l'AVS, le Conseil fédéral entend garantir les rentes AVS et maintenir le niveau actuel des rentes tout en stabilisant le financement jusqu'en 2030.

Pour ce faire, la réforme prévoit une harmonisation de l'âge de la retraite des femmes et des hommes en quatre étapes, des mesures compensatoires pour les femmes nées entre 1959 et 1967 s'élevant à 700 millions de francs par an, une augmentation de 0,7% de la taxe sur la valeur ajoutée, ainsi que l'assouplissement du versement d'une rente (62 à 70 ans) coordonné pour l'AVS et la LPP.

Employeurs Banques a déjà clairement rejeté le projet de loi sous cette forme dans sa réponse à la consultation du Conseil fédéral. Une fois de plus, le Conseil fédéral se trompe de priorités dans la réforme de l'AVS, prévoyant de réaliser principalement la soi-disant stabilisation de l'AVS dans le volet des recettes – par une augmentation à outrance de la taxe sur la valeur ajoutée. Cela réduit la pression en vue de véritables réformes. Du point de vue des employeurs, une augmentation de la taxe sur la valeur ajoutée de 0,3% peut être approuvée si d'autres réformes sont entreprises parallèlement. Employeurs Banques est toutefois favorable à un modèle d'indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie, comme le propose l'initiative sur les rentes.

Le projet «AVS 21» est toujours en consultation parlementaire. On peut supposer que le Parlement fédéral se prononcera sur un projet de loi visant à stabiliser l'AVS dans le courant de l'année 2021.

Quotas de représentation par sexe

Les grandes sociétés cotées en Bourse devront compter davantage de femmes au sein de leur direction et de leur conseil d'administration. Les nouvelles dispositions relatives aux seuils de représentation des sexes sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021.

Concrètement, depuis le début de l'année, les seuils sont ainsi fixés à 30% de femmes pour le conseil d'administration et à 20% pour la direction. En cas de non-respect de ces seuils, les entreprises devront expliquer dans leur rapport de rémunération pourquoi ces quotas n'ont pas été atteints et indiquer les mesures prévues pour y remédier. Cette obligation de déclaration s'appliquera pour le conseil d'administration dans les cinq ans et pour la direction générale dans les dix ans qui suivront l'entrée en vigueur des dispositions en janvier 2021.

Employeurs Banques rejette les quote-parts de représentation par sexe pour des raisons d'ordre fondamental. Les quotas constituent une véritable atteinte à la liberté des entreprises en matière d'organisation et ne contribueront pas à la réalisation de l'objectif général d'une meilleure représentation des femmes dans les organes de direction. De plus, les quotas basés sur le sexe ne couvrent qu'un seul critère en matière de diversité, alors d'autres critères sont tout aussi pertinents pour le bon fonctionnement des organes de direction, tels que l'âge, la formation ou les compétences spécialisées.

Compensation des charges des caisses de compensation pour allocations familiales

Les allocations familiales sont financées par des prélèvements sur le salaire versé par l'employeur. Ces taux de prélèvement sur salaire ne sont pas fixés de manière uniforme. La Confédération fixe les prestations minimales des allocations pour enfants et des allocations de formation pour jeunes, mais pas les taux de cotisation aux caisses d'allocations familiales (CAF).

Afin de parvenir à une répartition équitable de la charge des allocations familiales au sein des cantons, conformément à la motion «Allocations familiales. Pour une répartition des charges équitable», il convient d'imposer une répartition des charges entre les CAF d'un même canton. Seize cantons ont déjà mis en place une compensation complète des charges entre les CAF, qui devrait être imposée dans les dix autres cantons.

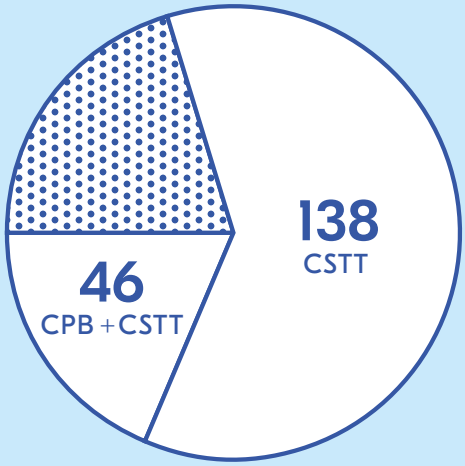
Le Conseil fédéral a mis en consultation, en avril 2020, un avant-projet de révision de la loi fédérale sur les allocations familiales. Dans sa prise de position à l'attention du Conseil fédéral, Employeurs Banques s'est clairement opposé à l'instauration d'une compensation obligatoire et intégrale des charges entre les caisses d'allocations familiales. L'imposition d'une compensation intégrale ne représente pas simplement une restriction inutile des compétences cantonales. La formulation de «compensation intégrale des charges» est également trompeuse car ce ne sont pas les enfants à charge qui sont «intégralement» compensés, mais les taux de risque. En conséquence, les branches comptant plus d'enfants que la moyenne devront effectuer des versements compensatoires élevés malgré la «compensation intégrale» des taux de risque si leurs employés sont simultanément bien rémunérés.

David Frey
Responsable Communication et politique

Faits et chiffres 2020

Efficace et proche des pratiques commerciales, Employeurs Banques offre à ses membres une valeur ajoutée déterminante, avec des informations et des conseils ciblés ainsi que des échanges d'expériences en matière de politique du personnel et de droit du travail.

Sur l'exercice 2020, les charges (charges d'exploitation, charges administratives et autres charges) d'Employeurs Banques ont totalisé 2 407 041.54 francs. Le produit d'exploitation s'est élevé à 2 421 750.00 francs. Il en découle un bénéfice annuel de 14 708.46 francs qui a été affecté au renforcement de la base de fonds propres. Le financement d'Employeurs Banques repose principalement sur les cotisations des membres.



Au 1er mars 2021, Employeurs Banques comptait 226 membres. Parmi ceux-ci, 46 étaient assujettis à la fois à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) et à la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT). 138 établissements étaient exclusivement assujettis à la CSTT, tandis que 42 autres n'étaient assujettis à aucune convention collective de travail.

Les établissements membres d'Employeurs Banques employaient au total 96 323 collaborateurs (état de la liste des membres au 1er mars 2021). 61 153 d'entre eux (soit 63%) étaient assujettis à la CPB et la CSTT. 27 674 collaborateurs des établissements membres (soit 29%) n'étaient assujettis qu'à la CSTT, tandis que 7496 collaborateurs (soit 8%) n'étaient assujettis à aucune convention collective de travail.

Depuis juin 2018, Employeurs Banques fournit également des informations concernant l'association sur les réseaux sociaux Twitter et LinkedIn. En 2020, le compte Twitter @ArbeitgeberBank enregistrait 56 043 impressions-tweet et la page entreprise LinkedIn d'Employeurs Banques comptait 19 532 impressions.

Employeurs Banques organise pour ses membres divers séminaires spécialisés, déjeuners HR et séances d'information. Aucun événement en personne n'a pu être organisé en 2020 en raison de la pandémie. Cependant, les webinaires et les événements en ligne ont rencontré un franc succès. En 2020, 815 personnes intéressées ont participé aux huit événements spécialisés en ligne organisés par Employeurs Banques.

Le forum annuel d'Employeurs Banques a dû être annulé l'année dernière en raison de la pandémie. L'assemblée générale s'est déroulée par écrit.

Employeurs Banques fournit gratuitement des conseils et des informations en matière de droit du travail et de politique du personnel. Au cours de l'exercice 2020, les services de conseil juridique ont été particulièrement sollicités en raison de la pandémie. En conséquence, Employeurs Banques a mis en place une hotline consacrée au conseil, qui est activement utilisée. Par ailleurs, dès que les restrictions ou les mesures afférentes ont été annoncées, les membres d'Employeurs Banques ont reçu des aides concrètes pour les interpréter dans le cadre de leur pratique, ainsi que des recommandations et des clarifications spécifiques au secteur bancaire.

En 2020, Employeurs Banques a fourni 350 conseils juridiques. En outre, le Secrétariat a assisté diverses banques dans le cadre de négociations d'un plan social.

Développement des compétences même en temps de pandémie

skillaware, la campagne nationale pour les compétences de base dans le secteur bancaire, s'attache à répondre à l'enjeu essentiel du développement des compétences des employés de banque avec «skills@home», même en période de pandémie. skillaware se poursuivra en tant que campagne de partenariat social pour le secteur bancaire en 2021. L'objectif est notamment de s'adresser plus activement et de façon plus ciblée aux banques et à leurs employé-e-s en Suisse romande.

«Chacun doit trouver la voie qui lui convient. Je peux cependant conseiller à chacun de solliciter de l'aide dès le début et, surtout, de se concentrer sur ses atouts et forces. Nous sommes tous capables de bien plus que nous ne le pensons.» Nicolas Ludin, lauréat du Skilly Award 2020 dans la catégorie «Champion-ne en matière de développement», a envisagé, à l'âge de 43 ans et en tant que banquier privé, une réorientation professionnelle pour se rendre compte que cela n'était finalement vraiment pas nécessaire.

Entretiens de coaching: la solution

Le secteur bancaire a été secoué par des crises ces dernières années, impactant également la banque privée. La pression sur les coûts, la réglementation, les objectifs de performance toujours plus élevés: tout cela accablait de plus en plus Nicolas Ludin. Lorsque la pandémie de Covid-19 s'est abattue en mars 2020 et que les employé-e-s comme les client-e-s se sont retrouvé-e-s déstabilisé-e-s par le confinement, le point de vue de Nicolas à l'égard de son travail a brusquement changé. Avec le recul, c'était comme s'il était rentré dans un cercle vicieux, raconte Nicolas Ludin: «J'étais frustré, en colère, ou parfois tout simplement à plat pendant des jours et des jours. À la fin, je me suis demandé si je devais me résigner ou tenter de trouver un autre emploi plus satisfaisant ailleurs.»

Nicolas a alors pris son destin en main et a commencé à se pencher sur l'orientation de sa carrière. Ce faisant, il a trouvé un moyen de sortir de son cercle vicieux personnel. Finalement, nul n'était besoin de réorienter sa

carrière. Nicolas Ludin commente: «Le problème était dans ma tête: le stress, l'incertitude, et toute cette négativité.» Grâce à une formation à l'autogestion, il a réussi à retrouver la quiétude et à se concentrer sur les aspects positifs de son travail. «Soudainement, je ne comprenais plus pourquoi je devais absolument trouver mon bonheur ailleurs...», explique-t-il.

Nicolas Ludin a pu résoudre son problème grâce à des entretiens de coaching ouverts. «L'étape franchie est considérable au regard de l'effort fourni», déclare-t-il avec satisfaction. Nicolas Ludin a redécouvert la joie de travailler et peut à nouveau échanger ouvertement et avec satisfaction avec ses collègues, aborder les problèmes de manière à trouver des solutions et donner un sens à ses missions.

skillaware — bien préparé à l'univers bancaire

Dans un univers bancaire numérique qui va à 100 à l'heure, l'environnement de travail évolue rapidement et les exigences professionnelles deviennent toujours plus complexes. Les employé-e-s du secteur bancaire doivent être davantage sensibilisés à la manière de gérer leur propre développement.

C'est exactement là que skillaware a son rôle à jouer: skillaware encourage à s'intéresser à ses propres compétences et aide les employé-e-s du secteur bancaire de Suisse à traverser la transition technologique, économique et démographique tout en les assistant dans leur formation continue.

L'autoévaluation skillaware est une enquête en ligne anonyme qui s'effectue dans des conditions totalement sûres. Les résultats ne sont transmis ni à l'employeur, ni à des tiers. Les questions sont scientifiquement étayées. Le résultat de l'auto-évaluation ne constitue pas une analyse objective de ses propres capacités, mais simplement une auto-évaluation personnelle de ses compétences. Une analyse objective nécessitera un examen plus approfondi du sujet ainsi que des entretiens personnels.

Développement des compétences même en temps de pandémie

L'auto-évaluation est comparable à un check-up chez le médecin: le principe de prévention est au cœur de la démarche. Et l'entretien avec le médecin est d'une importance cruciale. C'est pourquoi les employé-e-s de banque peuvent compter sur le soutien de skillaware et des partenaires sociaux du secteur bancaire en aval de l'auto-évaluation. skillaware offre la possibilité de discuter de l'évaluation personnelle de l'auto-évaluation, des questions restées sans réponse et des mesures appropriées dans le cadre d'un entretien d'orientation avec un conseiller ou une conseillère de carrière agréé-e.

La pandémie a également mis au défi skillaware. Dans le contexte de la pandémie, la priorité a été mise en 2020 sur la sensibilisation à travers divers canaux en ligne. Le podcast skillaware «skills@home – développement des compétences à domicile ou au travail» offre des points de vue passionnants et instructifs sur le thème du développement des compétences et jouit d'une grande popularité. Par ailleurs, trois Skilly Awards ont été décernés pour la première fois l'année dernière dans les catégories «Initiative de soutien à long terme pour le développement des employés», «Initiative spéciale des RH ou de l'équipe dans le domaine du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie» et «Champion-ne en matière de développement».

Il est prévu de poursuivre les mesures de sensibilisation et d'activation de skillaware en 2021. Par ailleurs, des efforts seront consacrés en Suisse romande en vue d'une meilleure connaissance de skillaware par les banques et de leurs employé-e-s.

EMPLOYEURS BANQUES CONSEILLE SES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES SUR TOUTES QUESTIONS RELATIVES AU PATRONAT ET ENCOURAGE LE PARTAGE D'EXPÉRIENCES AU SEIN DU SECTEUR.

Employeurs Banques: interconnectée et proche du terrain

Les organes d'Employeurs Banques sont l'Assemblée générale, le Comité directeur et l'organe de révision. Le Secrétariat a la charge de la réalisation opérationnelle des objectifs de l'association. Employeurs Banques compte plusieurs comités et commissions. Pour permettre à l'Association d'accomplir ses tâches avec un maximum d'efficacité et d'être aussi proche que possible de la pratique, des expert-e-s issu-e-s des groupes de banques travaillent au sein de ces organes.

Comité directeur

Le Comité directeur est l'organe dirigeant suprême d'Employeurs Banques. Il est composé de membres de l'équipe de direction et d'autres membres de la direction des établissements membres. L'élection du Comité directeur doit s'attacher à représenter de manière équilibrée les différents groupes bancaires et régions de Suisse. La majorité des membres du Comité directeur doit en outre représenter des banques assujetties à une convention collective de travail d'Employeurs Banques. Les membres du Comité directeur d'Employeurs Banques ne sont pas indemnisés.

Membres du Comité directeur au 1.3.2021

*Membres du Nomination and Compensation Committee

Lukas Gähwiler
UBS Switzerland AG, président

Jürg Gutzwiller*
Entris Holding AG, vice-président

Marco Beutler*
Banque Cantonale de Zurich

Eliane Gaspoz
Banque Cantonale du Valais

Melanie Knijff
Association suisse des banquiers

Caroline Knöri
Banque Vontobel SA

Daniel Morf
Raiffeisen Suisse

Gottlieb Prack
LGT Bank (Suisse) SA

Guido Ruoss
Banque Julius Baer & Cie SA

Thomas Schenkel
Rahn+Bodmer Co.

Olivier Seppey
Banque Cantonale Vaudoise

Pietro Soldini
Banca dello Stato del Cantone Ticino

Patrick Stolz
UBS Switzerland AG

Claude Täschler*
Credit Suisse (Suisse) SA

Organes du partenariat social

La délégation pour les négociations d'Employeurs Banques négocie les Conventions relatives aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) ainsi que la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) pour le marché du travail suisse avec les organisations d'employés. La commission paritaire est chargée de la préparation des négociations, et réunit de manière régulière les représentantes et représentants des organisations d'employés aux fins de débattre des enjeux de l'application des conventions de partenariat social. Tous les représentants des banques au sein des organes de partenariat social assument leurs responsabilités bénévolement dans le cadre du système de milice.

Membres de la délégation pour les négociations au 1.3.2021

Lukas Gähwiler, UBS Switzerland AG, président
Marco Beutler, Banque Cantonale de Zurich
Jürg Gutzwiller, Entris Holding AG
Christian Rahn, Rahn+Bodmer Co.
Pietro Soldini, Banca dello Stato del Cantone Ticino
Patrick Stolz, UBS Switzerland AG
Balz Stückelberger, Employeurs Banques
Claude Täschler, Credit Suisse (Suisse) SA

Membres de la commission paritaire au 1.3.2021 (du côté des banques)

Jürg Gutzwiller, Entris Holding AG, président
Marco Beutler, Banque Cantonale de Zurich
Isabelle Campigotto, UBS Switzerland AG
Bernard Gailloz, Credit Suisse (Suisse) SA
Thomas Schenkel, Rahn+Bodmer Co.
Olivier Seppey, Banque Cantonale Vaudoise
Pietro Soldini, Banca dello Stato del Cantone Ticino
Balz Stückelberger, Employeurs Banques
Sabine Vogt, Banque Julius Baer & Cie SA

Secrétariat

Employeurs Banques a son Secrétariat à la Dufourstrasse 49 à Bâle. Employeurs Banques fait appel à l'Association suisse des banquiers pour un certain nombre de services (comptabilité, services Web, informatique, gestion des bases de données, expédition, administration du personnel) de manière à maintenir un faible niveau d'effectifs.

Collaborateurs d'Employeurs Banques au 1.3.2021

Balz Stückelberger, directeur, responsable Droit et partenariat social
David Frey, responsable Communication et Politique
Pascale Anex, administration et événements

Représentations et mandats

La représentation au sein d'organes d'organisations faîtières et de commissions techniques forme une partie intégrante essentielle du réseau et de la représentation des intérêts d'Employeurs Banques. Les représentants d'Employeurs Banques assument les représentations et mandats suivants:

Union patronale suisse
- Comité de direction **(Lukas Gähwiler)**
- Conférence des directeurs **(Balz Stückelberger, David Frey)**
- Groupes de travail droit du travail, politique en matière de CCT, politique sociale et affaires internationales **(Balz Stückelberger, David Frey)**

Commission fédérale du travail (EAK)
(Balz Stückelberger)

Fédération bancaire de l'Union européenne, Comité bancaire pour les affaires sociales européennes
(Balz Stückelberger)

Commission de surveillance livraisons de données USA
(Balz Stückelberger)

Caisse de compensation des banques suisses
(Bernard Gailloz, Credit Suisse, président; Nicole Hagmann-Rohrer, Raiffeisen Suisse; Balz Stückelberger)

Caisse de compensation familiale des banques
(Bernard Gailloz, Credit Suisse, président; Nicole Hagmann-Rohrer, Raiffeisen Suisse; Marco Beutler, Banque Cantonale de Zurich; Manuel Hugentobler, Banque Julius Baer & Cie SA; Andreas Koch, Banque Cantonale d'Argovie; Daniela Schlatter, Caisse d'épargne régionale de Dielsdorf; Andreas Studer, Banque Vontobel SA)

Conseil stratégique de l'Association suisse des caisses de compensation professionnelles **(Balz Stückelberger)**

Association suisse de sociétés holding et financières
(Balz Stückelberger, vice-président)

Association suisse des banquiers, Commission de la formation **(Balz Stückelberger)**

Association suisse des banquiers, groupe de travail Public Affairs **(David Frey)**

Organe de révision

Employeurs Banques n'est pas assujettie à une quelconque obligation de tenue de compte et de révision. Cependant, à des fins de transparence, l'Association a décidé de son plein gré de se soumettre aux dispositions du code des obligations relatives au contrôle restreint.

Organe de révision statutaire mis à disposition de l'Assemblée générale

– T.O. ADVISCO AG, Bâle

ÉDITEUR
Employeurs Banques
Dufourstrasse 49
Case postale 4182
4002 Bâle

CONCEPTION ET RÉDACTION
David Frey, Balz Stückelberger

MAQUETTE
Howald Biberstein

SITE WEB
esense GmbH

PHOTOS
Stefan Schmidlin
(pages 12, 21 et 31)

VIDÉOS
Simon Ramseier

Bâle, mai 2021