

take it

N° 3
Juni Juin Giugno 2008



KSSP – Kommission
für Salär- und Sozialpolitik:
«Den Stier bei den Hörnern gepackt!»

CPSS – Commission de politique
salariale et sociale:
«A pris le taureau par les cornes!»

CPSS – La Commissione per la politica
palariale e pociiale CPSS:
«Ha preso il toro per le corna!»



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

Umfrage – Gewinnen Sie ein easy bundle im Wert von **CHF 100.–**

Wie gefällt Ihnen das neue «take it»? Welcher Artikel hat Sie gefreut, welcher hat Ihnen weniger gefallen? Zu welchem Thema möchten Sie in einer nächsten Ausgabe etwas erfahren? Mailen Sie uns Ihre Eindrücke und Vorschläge mit dem Betreff «Umfrage» an take-it@sbpv.ch und gewinnen Sie ein easy bundle. **Einsendeschluss ist der 31. August 2008.**

Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Gewinner wird persönlich benachrichtigt.

Mediashop Neu profitieren die Mitglieder des SBPV vom eigenen Onlineshop, welcher über 1 Million Artikel (DVD, CD, Bücher, Games usw.) im Angebot hat. **Testen Sie den SBPV-Onlineshop** www.sbuy.ch/sbpv-onlineshop – **Gutscheincode im Wert von CHF 10.– in dieser Ausgabe.**

Sondage – Gagnez un easy bundle d'une valeur de **CHF 100.–**

Comment le nouveau «take it» vous plaît-il? Quel article vous a réjoui, lequel vous a moins plu? A propos de quel sujet aimeriez-vous apprendre quelque chose dans la prochaine édition? Communiquez-nous vos impressions et propositions par courriel en indiquant la rubrique «Sondage» à take-it@sbpv.ch et gagnez un easy bundle.

La date limite d'envoi est le **31 août 2008.**

Aucune correspondance ne sera tenue au sujet du concours. La voie légale est exclue. Le gagnant sera informé personnellement.

Mediashop Depuis peu, les membres de l'ASEB profitent de leur propre magasin en ligne (onlineshop) qui propose plus d'un million d'articles (DVD, CD, livres, jeux, etc.). **Testez le magasin en ligne de l'ASEB** www.sbuy.ch/aseb-onlineshop – code de bon **d'une valeur de CHF 10.–** dans cette édition.

Sondaggio – Vinca un easy bundle del valore di **CHF 100.–**

Le piace il nuovo take it? Quale articolo le è piaciuto, di quale è rimasto meno soddisfatto? Su quale argomento desidera avere qualche informazione in una prossima edizione? Comunicandoci con un'e-mail, con oggetto «Sondaggio», a take-it@sbpv.ch le sue impressioni e proposte, potrà vincere un easy bundle. Ultima data per l'invio: **31 agosto 2008.**

Per il concorso non è prevista alcuna corrispondenza. Sono escluse le vie legali. Il vincitore sarà informato personalmente.

Mediashop I soci dell'ASIB traggono ora profitto dal proprio negozio online, il quale offre oltre 1 milione di articoli (DVD, CD, libri, giochi, ecc.). **Provi il negozio online dell'ASIB** www.sbuy.ch/asib-onlineshop – **Codice del buono del valore di CHF 10.–** in questa edizione.

**Schweizerischer
Bankpersonalverband**

Monbijoustrasse 61
Postfach 8235
3001 Bern
T 0848 000 885
F 0848 000 887

info@sbpv.ch / www.sbpv.ch

**Association suisse
des employés de banque**

Monbijoustrasse 61
Case postale 8235
3001 Berne
T 0848 000 885
F 0848 000 887

info@aseb.ch / www.aseb.ch

**Associazione svizzera
degli impiegati di banca**

Monbijoustrasse 61
Casella postale 8235
3001 Berna
T 0848 000 885
F 0848 000 887

info@asib.ch / www.asib.ch

Inhalt

Delegiertenversammlung 2008 – Jahresbericht des Präsidenten	4
Zum 90-jährigen Bestehen bekräftigt der SBPV die Devise: «Einer für alle, alle für einen!»	8
KSSP – Kommission für Lohn- und Sozialpolitik: «Den Stier bei den Hörnern gepackt!»	14
Wahlen 2008	20
SBPV intern	23
Office Food – Trinkmüesli: kleiner Aufwand, grosse Wirkung	24
Sonderkonditionen bei Europcar	29
Region Zürich / Impressum	30

Sommaire

Rapport du président central 2007 – Une année contrastée et contrariante	7
Pour ses 90 ans l'ASEB bétonne son credo: «Tous pour un – un pour tous!»	10
CPSS Commission de politique salariale et sociale: «A pris le taureau par les cornes!»	16
Elections 2008	20
Commentaire – Chroniques, chroniqueuses et chroniqueurs	22
ASEB interne	23
Office Food – Müesli buvable: peu de frais – grands effets!	24
Conditions spéciales chez Europcar	28
Région Jura / Impressum	30

Sommario

Relazione del presidente centrale – 2007: un anno di contrasti e contrarietà	7
Per i suoi 90 anni l'ASIB conferma il suo credo: «Tutti per uno – uno per tutti!»	12
CPSS – La Commissione per la Politica Salariale e Sociale CPSS: «Ha preso il toro per le corna!»	18
Elezioni 2008	20
ASIB interna	23
Office Food – Müesli da bere: piccola spesa – grande effetto	25
Condizioni speciali con Europcar	27
Impressum	30

Jahresbericht des Präsidenten

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ich begrüße Sie herzlich hier in Martigny oder Martinach zu Deutsch, hier, an diesem wichtigen Verkehrskreuz, wo sich die Wege zum Simplon mit der Strasse über den Grossen St. Bernhard und über den Col de la Forclaz kreuzen. Martigny, früher Octodurum genannt, kann auf eine lange Geschichte zurückblicken, das Amphitheater zeugt noch heute davon. Es ist aber auch ein Ort der Offenheit, wie der berühmte Sohn der Stadt, unser Bundespräsident Pascal Couchepin immer wieder unter Beweis stellt. Hoffen wir denn mit ihm, dass unsere DV weder von Mengele noch von Mörgele gestört wird.

Fast so erfreulich wie diesem Ort ergeht es der Schweizer Wirtschaft. Erfolgsgeschichte über Erfolgsgeschichte, Rekordergebnis über Rekordergebnis wurden 2007 gemeldet. Es gibt Wachstum von mehr als 2 Prozent, die Arbeitslosenquote fiel auf aktuell 2,7 Prozent zurück. Die Zuwanderung an gut qualifizierten ausländischen Arbeitskräften hat stark zugenommen, in mancher Bank spricht man wieder richtig Deutsch, nicht nur Englisch.

Fast noch erfreulicher sieht es in unserer Branche, der Bankbranche aus. Auch wenn sich die Wachstumsziele der Banquiersvereinigung gemäss ihrer Road Map als doch etwas ambitiös herausstellen, so sind die Kennzahlen der Bankbranche beeindruckend. Bei einer Arbeitslosenquote von noch 1,5 Prozent spricht man nationalökonomisch von Vollbeschäftigung, mit über 130 000 Angestellten. Die Zahl der von Schweizer Banken verwalteten Vermögen hat neue Höchststände erreicht.

Das kann nicht einfach so weitergehen, wie wir inzwischen alle wissen. Die Gier nach einer höheren Rendite, das kurzfristige Quartalsgewinnstreben, vielleicht auch das zu billige Geld und der blinde Glaube an Risikomodelle haben einen Teil der Bankbranche innert wenigen Wochen an den Rand des Ruins getrieben, teilweise kreiste oder kreist der Pleitegeier, Norther Rock in England und die Sächsische Landesbank in Deutschland standen

vor dem Aus und konnten nur mit staatlicher Hilfe gerettet werden. Ein Konkurs einzelner Institute könnte zu einem gefährlichen Dominoeffekt führen, deshalb die staatlichen Interventionen, die sonst so verpönt sind.

Auch die zwei grossen Schweizer Banken haben viel, sehr viel, ja eigentlich unvorstellbar viel Geld verloren. Quasi über Nacht wurden aus Papieren mit angeblich erstklassigen Sicherheiten im amerikanischen Immobilienmarkt Ramschhypotheken. Ausländische Grossinvestoren haben der UBS mit milliardenschweren Geldspritzen aus der Patsche geholfen. Ist das noch «Swiss Banking» und welche Renditen wurden diesen Investoren versprochen, die teilweise nicht einmal ihre Identität preisgeben wollen?

Falls die fetten Gewinne aus dem Investmentbanking wegbrechen, werden aber 25 Prozent Eigenkapitalrendite definitiv nicht mehr zu erreichen sein, so wie dies die UBS-Verantwortlichen nach der Fusion 1997 grossmundig verkündeten.

Es ist deshalb zu befürchten, dass einzelne Institute massiv auf die Kostenbremse stehen werden. Dies ist völlig unakzeptabel. Das Investmentbanking wird fast ausschliesslich in London und New York betrieben. Es darf deshalb nicht sein, dass in der Schweiz in Geschäftsbereichen, die gut bis sehr gut laufen, Arbeitsplätze abgebaut wer-

den, nur um Kosten zu sparen und den Aktienkurs zu pushen. Das Personal in der Schweiz darf nicht für gravierende Fehler von ein paar wenigen Spekulanten im angelsächsischen Haifischteich büssen, zumal in der Schweiz Überkapazitäten seit Jahren konsequent abgebaut worden sind und ein weiterer Abbau einfach erhebliche Überstunden beim verbleibenden Personal bringen würde.

Neben der Subprime-Krise, welche die Verstrickungen des globalisierten Finanzsystems in dramatischer Weise aufgezeigt haben, kommt auch unser Bankgeheimnis wieder unter Beschuss. Das Offshorebanking läuft Gefahr, als Vehikel der aktiven Beihilfe zum Steuerbetrug abgestempelt zu werden. Weil Kunden, die mit den Steuerbehörden kooperieren, in einzelnen Ländern mit erheblichen Strafrabatten belohnt werden und einzelne Bankangestellte sich nicht nur mit vollem Kundenportefeuille von stets neuen Arbeitgebern

vergolden lassen, sondern in wenigen Fällen die Kundendaten auch an Staatsanwälte abliefern, steht hier sehr viel auf dem Spiel, wie der aktuelle Börsenkurs der UBS zeigt.

Völlig zu Recht fordert deshalb auch die zurückhaltende Schweizerische Nationalbank höhere Eigenmittel zur Abdeckung von Kreditrisiken und eine Abkehr von diesem grotesk anmutenden Bonussystem. Jedes Unternehmen muss Risiken eingehen und gute Leistungen der Mitarbeiter auch zusätzlich honorieren können, aber bekanntlich ist alles eine Frage des Masses, wie uns schon Paracelsus gelehrt hat. Das Bonussystem und die Aktienbeteiligungsprogramme müssen zugunsten einer vernünftigen und planbaren Entlohnung mit Fixgehältern aufgegeben werden.

Die Habgier als rücksichtsloses Streben nach materiellem Besitz ist eines der sieben Hauptlaster der Menschheit und darf nicht institutionalisiert beliebig gefördert werden. Jede zivilisierte Gesellschaft definiert sich über Werte. Unsere Aufgabe als Sozialpartner besteht auch darin, diese Werte zu thematisieren.

Die Verbandsaktivitäten waren im Jahr 2007 vorab von der Umsetzung der Beschlüsse der letztjährigen DV geprägt. Vorab galt es die neu geschaffene Stelle des Marketingleiters zu besetzen. Auf unser Inserat haben sich 32 Interessenten gemeldet, ein Ausschuss der GL hat dann Beat Luginbühl

ausgewählt, der als ehemaliger Mitarbeiter des Bankvereins über einschlägige Berufserfahrung verfügt und aufgrund seiner letzten Tätigkeit im Marketing von PostFinance dem Stellenprofil sehr gut entspricht. Er hat seine Tätigkeit per Anfang 2008 aufgenommen.

Im Weiteren wurde auch die letztjährig gewählte KSSP aktiv. Die engagierten Kommissionsmitglieder bringen ihre tägliche Erfahrung im Bankenalltag ein, was dem SBPV sehr zugute kommt.

Nach den Turbulenzen mit dem Vorstand der Region Tessin freuen wir uns heute über die Anwesenheit von zwei neuen Delegierten hier in Martigny. Wir sind optimistisch, eine neue Struktur mit neuen Leuten schaffen zu können, und bedauern, dass der Generationenwechsel im Tessiner Vorstand nicht anders vollzogen werden konnte.

Auftragsgemäss hat die GL die Anzahl der Sitzungen reduziert, was sich bei der Jahresrechnung unter der Kostenstelle «Honorare intern» auch sichtlich auswirkt. Allerdings haben wir gesehen, dass der Sitzungsrhythmus mit drei Sitzungen für einzelne Geschäfte nicht ausreicht, weshalb wir der Meinung sind, dass die Schaffung eines Ausschusses der GL die richtige Zeitkosten-Kompetenzmischung bringen wird.

In der Paritätischen Kommission befassten wir uns mit den Themen Gesundheitsschutz und Arbeitszeiterfassung. Über beide Gebiete wurden sie im «take it» informiert.

Ein Novum in der Anwendung der VAB bildeten dieses Jahr der Beizug des SBPV zu den teilweise gescheiterten Lohnverhandlungen auf Betriebsstufe bei der UBS. Die von der Peko zu Recht geforderte bessere Verteilung der Lohnsummen wurde von der Geschäftsleitung der UBS weitgehend ak-

zeptiert, allerdings liegen die detaillierten Verteilungszahlen der Lohnerhöhungen immer noch nicht vor, weshalb die Verhandlungen offiziell auch noch nicht abgeschlossen werden konnten.

Der Bericht über die Aktivitäten der GL kann aber nicht abgeschlossen werden, ohne dem Personal des Zentralsekretariates unter der Leitung von M.-F. Goy an dieser Stelle ganz herzlich für ihren grossen Einsatz zu danken.

Zum Schluss noch Folgendes: Im April 1918 wurde der Schweizerische Bankpersonalverband gegründet, im Oktober 1918 fand in Zürich der legendäre Bankenstreik statt. Beiden Ereignissen ging eine unglaubliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse voran, das Lohnniveau eines Bankers von Fr. 225.– monatlich entsprach damals einem Putzfrauenlohn. Bittere Not, eine eigentliche Proletarisierung der Bankangestellten führten zur Gründung unseres Verbandes.

Heute, 90 Jahre später, dürfen wir die Bankangestellten sicherlich zum gehobenen Mittelstand zählen, mit guten Perspektiven bei enormer Belastung. Diese beeindruckende Entwicklung ist auch ein grosses Verdienst unseres Verbandes. So dürfen wir mit Stolz auf die 90-jährige Vergangenheit zurückblicken, brauchen aber auch den Mut und die Voraussicht unserer Gründer, um die Verbandsgeschicke in die Zukunft zu führen. Einen grossen Schritt haben wir letztes Jahr absolviert, weitere müssen heute folgen.

Wir schaffen das!



Peter-René Wyder,
Zentralpräsident SBPV



Resume du président central

2007 – une année contrastée et contrariante

Dans son rapport à l'Assemblée des délégués, le président central, Peter-René Wyder, a brossé un tableau réaliste de l'année bancaire suisse et du développement des activités de l'ASEB.

Sur la crise bancaire

Pour le président central, si les deux grands instituts ont été pour l'un chahuté et pour l'autre fortement secoué par la crise financière, il n'en a rien été pour les autres établissements en Suisse dont les résultats annuels ont été exceptionnels, tout comme pour les activités suisses de l'UBS et du CS. Cette crise a cependant porté ombrage à l'image de la place financière suisse et les attaques contre le secret bancaire ont repris de plus belle.

Or, la crise financière, toute internationale qu'elle soit, aura des conséquences très lourdes sur l'emploi dans notre pays en raison de nouvelles réductions drastiques des coûts. Il est révoltant de constater que le personnel suisse doit subir les conséquences des

erreurs graves commises par des spéculateurs peu scrupuleux. Il est profondément choquant, a-t-il encore ajouté, qu'une crise internationale provoquée par des affaires propres aux coutumes d'un autre continent, sans lien aucun avec l'économie de notre pays, nous entraîne dans une spirale de suppressions d'emplois et de licenciements, comme l'UBS l'a déjà fait savoir.

Sur les activités de l'ASEB

a) relations avec les partenaires sociaux

La commission paritaire, qui réunit les représentants des directions bancaires et des organisations professionnelles (ASEB – SEC) a traité des problèmes de la santé des employé(e) de banque liés aux conditions de travail et sur les questions que soulèvent, du point de vue légal, le contrôle des horaires basé sur la confiance. Ces deux dossiers sont encore ouverts. (voir aussi article sur la CPSS en p.16).

b) a ctivités internes

Le Comité directeur a décidé l'engagement, au Secrétariat central, d'un spécialiste de marketing en la personne de Beat Luginbühl dont les activités ont été lancées en janvier 2008.

La décision prise par une poignée de membres de la Région Tessin de l'ASEB

de dissoudre leur association a très fortement préoccupé les organes dirigeants de notre association. La décision, prise sans que la situation des membres ne soit clairement réglée dans les statuts centraux, a mis notre association dans l'obligation de réviser ses statuts et de trouver une nouvelle forme d'affiliation pour nos membres. Une proposition est faite ce jour à l'Assemblée des délégués. Le président central profite de ces informations pour saluer les deux représentants du Tessin présents à Martigny.

La participation tessinoise de ce jour, les contacts noués pas le Secrétariat central avec des membres tessinois de l'ASEB, ainsi que le nombre de membres qui ont payé leur cotisation sont des éléments extrêmement encourageants pour notre association. Si les membres du Tessin sont provisoirement attachés à la Région Suisse Romande 1 (Région de Vaud, Valais et Genève, place financière comme Lugano) ce n'est qu'une solution transitoire et au cours de l'année, avec la collaboration du Tessin, les organes centraux ont bon espoir de recréer une «Regione Ticino».

Enfin, Peter-René Wyder a évoqué l'année 1918, date de fondation de l'Association suisse des employés de banque par 6 associations cantonales (Zürich, Lausanne, Sion, Genève, Soleure et Bâle). Avec ses 90 ans, l'ASEB se lance un nouveau défi et se réorganise en profondeur. Si les délégués acceptent les changements d'organisation proposés, l'ASEB aura les moyens d'être l'association forte, unie et efficace qu'elle doit être pour devenir centenaire. Un grand pas aura été fait, sans doute le plus grand, depuis ce fameux 24 avril 1918.

Relazione del Presidente centrale

2007: un anno di contrasti e contrarietà

Nella sua relazione all'Assemblea dei delegati, il Presidente centrale Peter-René Wyder ha delineato un quadro realista dell'anno bancario svizzero e dello sviluppo delle attività dell'ASIB.

La crisi bancaria

Per il Presidente centrale, se la crisi finanziaria ha rispettivamente travolto e fortemente scosso i due principali istituti bancari svizzeri, è andata diversamente per le altre banche, i cui risultati annuali sono stati eccezionali, e per le attività svizzere di UBS e CS. Questa crisi ha tuttavia gettato un'ombra sull'immagine della piazza finanziaria svizzera; e sono ripresi con maggior vigore gli attacchi contro il segreto bancario.

Nonostante il suo carattere internazionale, la crisi finanziaria avrà effettivamente conseguenze molto pesanti sull'occupazione nel nostro paese, a fronte dei nuovi drastici tagli dei costi. È disgustoso constatare che i lavoratori svizzeri debbano subire le conseguenze di gravi errori commessi da speculatori poco scrupolosi. Ed è sconvolgente, ha aggiunto, che una crisi internazionale provocata da questioni relative ad un altro continente, senza alcun nesso con l'economia del nostro paese, ci trascini in una spirale di tagli occupazionali e licenziamenti, come già annunciato dall'USB.

Le attività dell'ASIB

a) rapporti con le parti sociali

La commissione paritaria, che riunisce i rappresentanti delle direzioni di banca e delle organizzazioni professionali (ASIB e SIC) ha discusso di questioni inerenti da un lato la salute degli impiegati e delle impiegate di banca correlate alle condizioni di lavoro, e dall'altro il controllo degli orari fondato

sulla fiducia e le relative ripercussioni dal punto di vista giuridico. I due capitoli sono ancora aperti (vedi anche l'articolo sulla CPSS).

b) attività interne

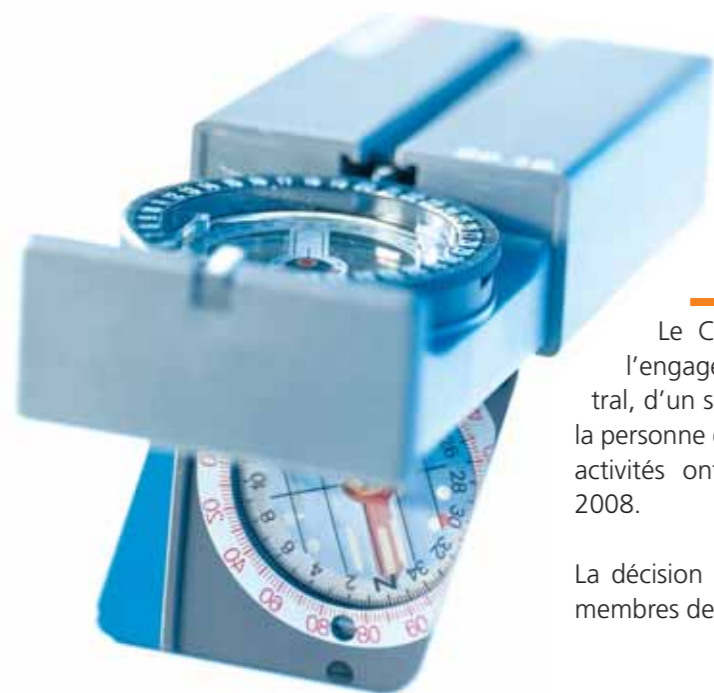
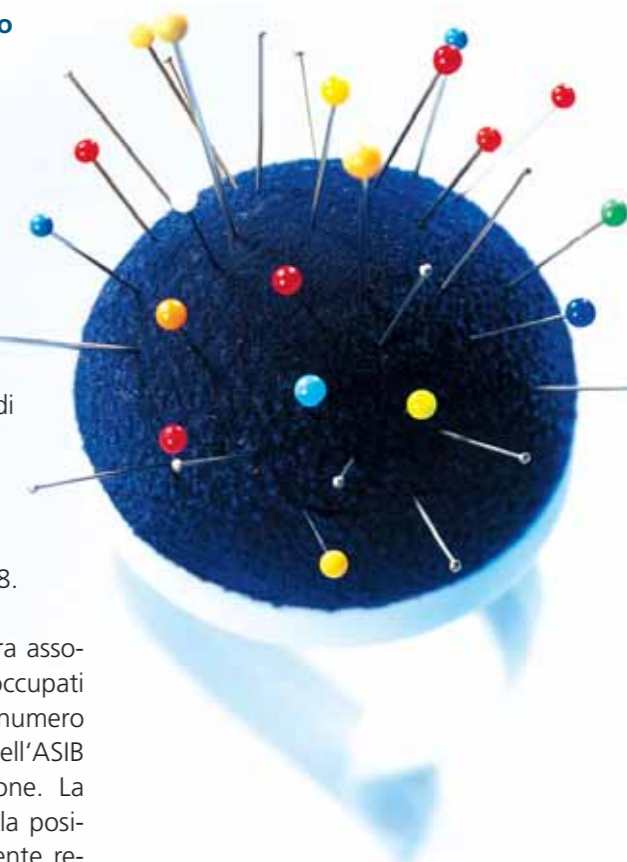
Il Comitato direttivo ha deciso di assumere presso la Segreteria centrale uno specialista di marketing nella persona di Beat Luginbühl, che ha avviato il proprio lavoro a gennaio 2008.

Gli organi di vertice della nostra associazione sono fortemente preoccupati per la decisione di uno sparuto numero di membri della Regione Ticino dell'ASIB di sciogliere la loro associazione. La decisione, adottata senza che la posizione dei membri sia chiaramente regolamentata nello statuto centrale, costringe la nostra associazione ad emendare lo statuto e trovare una nuova forma di affiliazione per i nostri membri. Nella stessa giornata viene presentata una proposta all'Assemblea dei delegati. Il presidente centrale approfitta di queste notizie per salutare i due rappresentanti del Ticino presenti a Martigny.

La partecipazione ticinese ai lavori della giornata, i contatti intercorsi tra la Segreteria centrale e alcuni membri ticinesi dell'ASIB e il numero di membri che hanno versato la propria quota annuale sono elementi estremamente incoraggianti per la nostra associazione. Il fatto che i membri del Ticino siano provvisoriamente inseriti nella Regione Svizzera Romanda 1 (Regione di Vaud, Vallese e Ginevra, piazza fi-

nanziaria come Lugano) è una soluzione transitoria e, con la collaborazione del Ticino, gli organi centrali sperano vivamente di ricostituire una «Regione Ticino» già nel corso dell'anno.

Infine, Peter-René Wyder ha ricordato il 1918, anno di fondazione dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca ad opera di sei associazioni cantonali (Zurigo, Losanna, Sion, Ginevra, Soletta e Basilea). Novanta anni dopo, l'ASIB lancia a se stessa una nuova sfida e si riorganizza radicalmente. Se i delegati accetteranno i cambiamenti proposti, l'ASIB avrà gli strumenti necessari per essere un'associazione forte, unita ed efficace e diventare centenaria. Questo rappresenterà un passo importante, probabilmente il più importante da quel famoso 24 aprile 1918.



Zum 90-jährigen Bestehen bekräftigt der SBPV die Devise:

«Einer für alle, alle für einen!»

Dies ist der Wille, den die SBPV-Delegierten an ihrer ordentlichen Versammlung am 30./31. Mai 2008 in Martigny zum Ausdruck gebracht haben.

Mit seinen 90 Jahren Erfahrung hat der SBPV beschlossen, seine Strukturen und sein Image einem Lifting zu unterziehen, um auch zu seinem hundertsten Geburtstag noch genauso rüstig zu sein!

Seit der Auflösung des ASIB¹ im November 2007 ist die Situation für die Mitglieder der Region Tessin auch in diesen ersten Monaten des Jahres 2008 unklar. Aufgrund der besonderen Umstände konnten sie die Rechte und den Schutz, welche die Mitglieder der anderen Regionen des SBPV geniessen, eigentlich nicht in Anspruch nehmen. So war eine Revision der zentralen Statuten, welche der Lage im Tessin Rechnung trägt, dringend erforderlich.

Zwei Neuerungen

Der Vorstand hat drei Anträge gestellt, welche zu einem tiefgreifenden Wandel in der Organisation des SBPV führen und ihm erlauben werden, seine Effizienz zu steigern, seine Kosten zu senken und allen Mitgliedern die gleichen Leistungen zum gleichen Beitrag anzubieten.

Mitglieder

Die Delegierten haben akzeptiert, dass die SBPV-Mitglieder wie bisher Mitglieder ihrer Regionalverbände sind, jedoch zusätzlich auch der Zentralor-

ganisation angehören. Dies hat den Vorteil, dass der sehr hohen beruflichen Mobilität in unserer Branche Rechnung getragen wird und die Gemeinkosten drastisch gesenkt werden. Die Zentralisierung der Verwaltungstätigkeit und des Marketings fördert die Reaktionsschnelligkeit unserer Organisation.

Einheitsmitglied = Einheitsbeitrag

Wenn die Mitglieder in ihren administrativen Beziehungen zum SBPV gleich behandelt werden und alle Zugang zu den gleichen individuellen und kollektiven Leistungen haben, ist es nur na-

SBPV Regionen

Nordwestschweiz (Aargau, Basel-Stadt, Basel-Land, Solothurn)
Mittelland (Bern, Solothurn)
Zentralschweiz (Luzern, Uri, Schwyz, Unterwalden usw.)
Ostschweiz (St-Gallen, Glarus, Schaffhausen, Graubünden)
Zürich
Westschweiz 1 (Genf, Tessin, Waadt, Wallis)
Westschweiz 2 (Freiburg, Jura, Neuenburg)

Der SBPV hat an seine Mitglieder im Tessin 800 Rechnungen versandt. Bis heute haben über 685 Personen ihren Beitrag bezahlt, weshalb wir ihnen für ihr Vertrauen danken. Der SBPV prüft gemeinsam mit einigen Tessiner Freiwilligen die Möglichkeit, bis zum Spätsommer wieder eine SBPV-Region Tessin zu lancieren.

türlich, dass der Jahresbeitrag für alle gleich hoch ist. Dieser Beschluss ist von den Delegierten der Sektionen und Regionen gefasst worden. Ab 2009 wird der Jahresbeitrag für alle aktiven Bankangestellten CHF 100.– (einhundert Franken) und für Pensionierte, CHF 25.– (fünfundzwanzig Franken) betragen.

Sieben Regionen – mehr Sektionen

Schliesslich anerkennen die Zentralstatuten nicht mehr die rechtliche Eigenschaft der Sektionen. Dies hat jedoch keine Auswirkungen auf die Organisation der deutschsprachigen Regionen. Nur die bisher als «Nord-Schweiz» bezeichnete Region wird künftig als «Nordwestschweiz» auftreten.

Die Region Tessin gehört vorübergehend zur Region Westschweiz 1. Somit haben wir die beiden Finanzplätze der südlichen Schweiz einander angenähert. Diese beiden Plätze weisen sowohl durch ihre Finanzaktivitäten als auch durch ihre Bankenstruktur ähnliche Probleme auf, die es regelmässig zu lösen gilt.

Die westschweizerischen Sektionen hingegen werden unbedingt ermutigt, ihre Bemühungen um einen Zusammenschluss nach folgendem Schema fortzusetzen: die Region Westschweiz 1 sollte Genf, Waadt, Wallis und ... Tessin umfassen und der Region Westschweiz 2 sollten die Sektionen Jura, Neuenburg und Freiburg angehören.

Marketing und neue Dienstleistungen

In dieser Ausgabe werden unseren Leserinnen und Lesern die neuen Dienstleistungen des SBPV vorgestellt. Ziel dieses Angebots ist die Vereinfachung der geografischen und beruflichen Mobilität unserer Mitglieder, indem die Fallstricke einiger goldener Ketten wie etwa der Kreditkarten umgangen werden.

Zudem möchten wir unsere Mitglieder daran erinnern, dass sie ihren Jahresbeitrag durch die Inanspruchnahme der vom SBPV angebotenen Leistungen um das Zwei-

bis Fünffache wieder «reinholen» können.

Durch die Förderung einer auf der Devise «ALLE FÜR EINEN» aufgebauten Organisation ermöglichen die Delegierten dem SBPV mehr denn je, «EINER FÜR ALLE» zu sein.

Mary-France Goy
Zentralsekretärin

Ihr Vorteil.
Unser Engagement.

Jetzt Mitglied
werden beim SBPV.

www.sbpv.ch



¹ Associazione svizzera degli impiegati di banca – Sektion Tessin

Pour ses 90 ans l'ASEB bétonne son credo: «Tous pour un – un pour tous!»

Telle est bien la volonté affirmée par les délégués de l'ASEB lors de l'Assemblée ordinaire qui s'est déroulée les 30 et 31 mai 2008 à Martigny.

Riche de ses 90 ans d'expérience, l'ASEB a décidé de procéder à un lifting de ses structures et de son image qui devrait lui permettre de devenir une alerte centenaire!

Depuis la dissolution de l'ASIB¹ en novembre 2007, les membres de la région du Tessin ont été placés dans une position peu claire au cours des premiers mois 2008. Les circonstances ne les mettaient en principe pas vraiment au bénéfice de tous les droits et protections réservés aux membres des autres régions de l'ASEB. Une révision des statuts centraux tenant compte de la situation tessinoise s'imposait d'urgence.

Deux modernisations

Le Comité directeur a fait trois propositions qui entraîneront un changement profond dans l'organisation de l'ASEB et qui lui permettront d'augmenter son efficacité, de diminuer ses coûts et d'offrir à tous ses membres les mêmes prestations pour la même cotisation.

Des membres

Les délégués ont accepté que tous les membres de l'ASEB soient membres de leurs associations régionales comme jusqu'à ce jour, mais qu'en plus ils soient également membres de l'organisation centrale. Ceci a pour avantage de répondre à la très grande mobilité

professionnelle de notre branche et de réduire de manière drastique les frais généraux. La centralisation des activités administratives et de marketing favorise la rapidité de réaction de notre organisation.

Membre unique = cotisation unique

Si les membres sont traités de manière égalitaire dans leurs relations administratives avec l'ASEB, et s'ils ont tous



accès aux mêmes prestations individuelles et collectives, il est normal que la cotisation annuelle soit la même pour tous. C'est la décision prise par les délégués des sections et régions. Dès 2009, la cotisation annuelle s'élèvera à CHF 100.– (cent francs) par an pour les employés de banque en activité et à CHF 25.– (vingt-cinq francs) pour les retraités.

Sept régions – plus de sections

Enfin, les statuts centraux ne reconnaissent plus la qualité juridique des sections. Ceci n'a aucune incidence sur l'organisation des régions de langue allemande. Seule la région connue jusqu'à ce jour sous le nom de Nord-Schweiz changera pour la dénomination «Nordwestschweiz».

La région du Tessin fait provisoirement partie de la Suisse Romande 1. On a ainsi rapproché les deux places financières de Suisse latine. Tant par les activités financières que par la structure bancaire, ces deux places sont proches dans les problèmes qu'elles doivent régulièrement résoudre.

Par contre les sections romandes sont vivement encouragées à poursuivre leurs efforts de regroupement selon le

Votre avantage.
Notre engagement.

Devenez membre
de l'ASEB

aseb.ch

schéma suivant: la Région Suisse romande 1 devrait se composer de Genève, Vaud, Valais et... Tessin. La région Suisse Romande 2 réunirait les sections du Jura, de Neuchâtel et de Fribourg.

Marketing et nouveaux services

Dans cette édition, les nouveaux services de l'ASEB sont présentés à nos lecteurs. En développant ces services individuels, ces offres ont pour but de faciliter la mobilité géographique et professionnelle de nos membres en leur permettant d'éviter le piège de certaines

chaînes dorées comme les cartes de crédit, par exemple.

D'autre part, nous rappelons à nos membres qu'en utilisant les prestations offertes par l'ASEB, ils peuvent se rembourser de 2 à 5 fois leur cotisation annuelle.

En favorisant le développement d'une organisation construite sur la formule du «TOUS POUR UN», les délégués permettent à l'ASEB d'être plus que jamais «UNE POUR TOUS».

Mary-France Goy
Secrétaire centrale



Régions de l'ASEB

Nordwestschweiz (Argovie, Bâle-Ville, Bâle-Campagne – Soleure)

Mittelland (Berne, Soleure)

Zentralschweiz (Lucerne, Uri, Schwyz, Unterwald, etc.)

Ostschweiz (St-Gall, Glaris, Schaffhouse, Grisons)

Zürich

Suisse Romande 1 (Genève, Tessin, Vaud, Valais)

Suisse Romande 2 (Fribourg, Jura, Neuchâtel)

L'ASEB a adressé quelque 800 factures à ses membres du Tessin. Jusqu'à ce jour, plus de 685 personnes ont acquitté leur cotisation et nous les remercions de leur confiance. L'ASEB étudie avec quelques volontaires tessinois la possibilité de relancer une région Tessin et ce d'ici la fin de l'été.

¹ Associazione svizzera degli impiegati di banca – section du Tessin

Per i suoi 90 anni l'ASIB conferma il suo credo: «Tutti per uno - uno per tutti!»

È proprio questa l'intenzione affermata dai delegati dell'ASIB in occasione dell'Assemblea ordinaria che si è svolta a Martigny il 30 e 31 maggio 2008.

Forte dei suoi 90 anni di esperienza, l'ASIB ha deciso di procedere ad un lifting delle sue strutture e della sua immagine, che consentano all'associazione di diventare una vivace centenaria!

In seguito allo scioglimento dell'ASIB - sezione Ticino del novembre 2007, nei primi mesi del 2008 i membri della Regione Ticino si sono trovati in una posizione poco chiara. Date le circostanze, essi non potevano effettivamente beneficiare di tutti i diritti e le tutele riservate ai membri delle altre regioni dell'ASIB. Urge una revisione dello statuto centrale, che tenga conto della situazione ticinese.

Due atti di modernizzazione

Il Comitato direttivo ha presentato tre proposte che comporteranno un cambiamento profondo nell'organizzazione dell'ASIB e consentiranno all'associazione di aumentare la propria efficacia,

diminuendo i costi e offrendo a tutti i suoi membri le stesse prestazioni a fronte di una stessa quota sociale annuale.

I membri

I delegati hanno accettato che tutti i membri dell'ASIB siano membri delle rispettive associazioni regionali, come è sempre stato fino ad oggi, ma che siano anche membri dell'organizzazione centrale. In questo modo si ha il vantaggio di rispondere alla forte mobilità professionale che caratterizza il nostro settore e ridurre drasticamente le spese generali. La centralizzazione delle attività amministrative e di marketing favorisce la rapidità di reazione della nostra organizzazione.

Membri uguali = quote sociali uguali

Se i membri sono trattati con equità nel rapporto amministrativo con l'ASIB, e se tutti hanno accesso alle stesse prestazioni individuali e collettive, è naturale che la quota annuale sia uguale per tutti. Questa è la decisione presa dai delegati delle sezioni e delle regioni. Dal 2009 la quota sociale annuale sarà di CHF 100.- (cento franchi) per gli impiegati di banca attivi e di CHF 25.- (venticinque franchi) per i pensionati.



Regioni dell'ASIB

Nordwestschweiz (Argovia, Basilea città, Basilea campagna, Soletta)

Mittelland (Berna, Soletta)

Zentralschweiz (Lucerna, Uri, Svitto, Unterwald, ecc.)

Ostschweiz (San Gallo, Glarona-Sciaffusa, Grigioni)

Zurigo

Svizzera Romanda 1 (Ginevra, Ticino, Vaud, Vallese)

Svizzera Romanda 2 (Friburgo, Giura, Neuchâtel)

L'ASIB ha inviato circa 800 fatture ai propri membri del Ticino. Ad oggi, più di 685 persone hanno versato la propria quota annuale e noi li ringraziamo per la fiducia accordataci. L'ASIB sta studiando con alcuni volontari ticinesi la possibilità di rilanciare una Regione Ticino entro la fine dell'estate.



Sette regioni - senza più sezioni

Infine, lo statuto centrale non riconosce più la qualità giuridica delle sezioni. Questo non incide in alcun modo sull'organizzazione delle regioni di lingua tedesca. Solo la Regione fino ad oggi conosciuta come Nord-Schweiz (Svizzera settentrionale) cambierà la propria denominazione in Nordwestschweiz (Svizzera nordoccidentale).

La regione del Ticino fa provvisoriamente parte della Svizzera Romanda 1. È stato così possibile ravvicinare le due piazze finanziarie della Svizzera latina. Sia per tipologia di attività finanziarie sia per la loro struttura bancaria queste due piazze si trovano regolarmente a dover risolvere problematiche molto simili tra loro.

Daltro canto le sezioni romande sono vivamente invitate a proseguire lo

sforzo di raggruppamento secondo lo schema seguente: la Regione Svizzera Romanda 1 dovrebbe includere Ginevra, Vaud, Vallese e... Ticino. La Regione Svizzera Romanda 2 dovrebbe raggruppare le sezioni Giura, Neuchâtel e Friburgo.

Marketing e nuovi servizi

In questa edizione presentiamo ai nostri lettori i nuovi servizi dell'ASIB. Sviluppando i servizi individuali, queste offerte hanno lo scopo di agevolare la mobilità geografica e professionale dei nostri membri, permettendo loro di evitare determinate trappole dorate, come ad esempio le carte di credito.

Inoltre, ricordiamo ai nostri membri che usufruendo delle prestazioni offerte dall'ASIB è possibile recuperare da due a cinque volte l'importo della quota annuale versata.

Il vostro vantaggio.
Il nostro impegno.

Diventate membro
dell'ASIB.

www.asib.ch

Favorendo lo sviluppo di un'organizzazione imperniata sulla formula «TUTTI PER UNO», i delegati permettono all'ASIB di essere sempre più «UNA PER TUTTI».

Mary-France Goy
Segreteria centrale

Die Kommission für Salär- und Sozialpolitik KSSP hat ...

«...den Stier bei den Hörnern gepackt!»

Die im letzten Jahr gegründete Kommission für Lohn- und Sozialpolitik (KSSP) hat weder Zeit noch Mühe gescheut, um Arbeitsgruppen zu bilden und in wenigen Monaten fast zwanzig Sitzungen abzuhalten.

An der Delegiertenversammlung am 30./31. Mai 2008 legte sie ihren ersten Tätigkeitsbericht vor.

Nach der Festlegung der vorrangig zu behandelnden Themen teilten sich die Mitglieder der Kommission die Aufgaben und bildeten hierzu fünf Arbeitsgruppen:

1. Arbeitszeit und Überstunden
2. Gesundheit und Beschäftigung
3. Lohntransparenz
4. Massnahmen bei Outsourcing
5. Information
6. Verhandlungen 2008

1. Auf Vertrauen beruhende Arbeitszeitkontrolle

Die auf Vertrauen beruhende Arbeitszeitkontrolle war für die Mitglieder der KSSP von vorrangiger Bedeutung. So erforderte ein von der Arbeitgeberorganisation der Banken (AGO¹) für das SECO² erstelltes Dokument eine Stellungnahme durch unseren Verband. Während ihrer ersten Sitzung verfasste die Kommission einen Gegenvorschlag, der nach seiner Annahme durch den Vorstand zunächst den Sozialpartnern und Anfang Dezember dem SECO selbst übergeben wurde.

Wenn jedem Einzelnen überlassen bleibt, seine Arbeitszeit zu erfassen oder nicht, erlaubt das auf Vertrauen beruhende Zeiterfassungssystem den Arbeitsinspektoren der Städte und Kantone unseres Landes nicht, die geleistete Überzeit (siehe Kasten) zu kontrollieren, um zu vermeiden, dass die gesetzlichen Vorschriften übertreten werden. Das SECO hat die Sozialpartner (AGO, SBPV und KV Schweiz³) aufgefordert, dieses Problem zu lösen, was nichts anderes heisst, als dass die

Branche die Stempelautomaten oder zumindest analoge Systeme wieder einführen muss.

Umfragen sowohl unseres Verbandes als auch beider Bankpersonalkommissionen zufolge wollte die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeit immer frei festlegen und organisieren. Die andere Hälfte jedoch wünschte sich eine obligatorische und vom Arbeitgeber organisierte Kontrolle.

Die Herausforderung besteht also darin, die Mitarbeitenden zufriedenzustellen, welche ein System ohne Kontrolle befürworten und denen, die dies wünschen, zu ermöglichen, zu stem-peln und ihre Stunden auszugleichen.

Im Verlauf einer tripartiten Sitzung (SECO, AGO, SBPV, KV Schweiz) ist

vereinbart worden, dass in der Stadt Zürich ein Pilotprojekt lanciert wird. Wenn es erfolgreich verläuft, würde es die Einführung eines für die Mehrheit zufriedenstellenden Systems ermöglichen, nämlich eine Kontrolle der Überstunden durch die Behörden und die Freiheit eines jeden, seine Arbeitszeit zu kontrollieren oder nicht zu kontrollieren.

2. Gesundheit und Beschäftigung

Die 2006 von den zuständigen kantonalen Behörden im Tessin durchgeführte Umfrage zum Stress und zur Gesundheit des Bankpersonals hatte ergeben, dass 30 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr oder weniger stark auf Medikamente zurückgreifen mussten. Die gleiche Um-

frage wurde vom SECO bereits einige Jahre zuvor in allen Branchen in der gesamten Schweiz durchgeführt. Dabei zeigte sich, dass 10 Prozent der Erwerbstätigen unseres Landes mit einer pharmazeutischen Krücke arbeiteten. Das deutlich über dem Durchschnitt liegende Ergebnis des Bankpersonals im Tessin fördert – auch unter Berücksichtigung eines besonderen Stressfaktors wie der damals laufenden Steueramnestie in Italien – eine beunruhigende Situation für die gesamte Branche zutage.

Der SBPV hat die AGO gebeten, bei den Unterzeichnerinstituten der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) eine Evaluation der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Massnahmen und Mittel zum Schutz ihrer Gesundheit vorzunehmen. Ausgehend von diesen Ergebnissen müsste vom SBPV ein Katalog von Empfehlungen ausgehandelt werden. Angesichts der Vielzahl der angebotenen Lösungen haben sich die Sozialpartner darauf verständigt, ein Spezialinstitut mit der Durchführung einer Studie über das Gesundheitsmanagement des Personals der Branche zu beauftragen.

Die Arbeitsgruppe der CPSS hat an der Ausarbeitung des Auftrags für die Studie mitgewirkt und wird die Entwicklung des Projekts, das im Frühjahr 2009 abgeschlossen werden dürfte, gemeinsam mit den Vertretern der Banken verfolgen.

3. Lohntransparenz

Bei den Verhandlungen 2006 haben die Bankdirektionen und der SBPV vereinbart, dass die paritätische Kommission im Herbst 2008 zum Thema der Lohntransparenz zusammentreten solle. Da diese Massnahme für alle Sozialpartner neu ist, ist die Ad-hoc-Arbeitsgruppe der KSSP zurzeit dabei, zur nächsten Sitzung der paritätischen

Kommission ihre Roadmap für die AGO auszuarbeiten.

Die Arbeitsgruppe wird sich auch mit der «Moral» der Boni befassen, über die in den letzten Monaten viel geschrieben worden ist. Viele Direktionen haben ihr Personal bereits wissen lassen, dass die nächsten Bonuszahlungen wegen der neuen Anforderungen in Bezug auf das Eigenkapital gekürzt würden.

4. Massnahmen bei Outsourcing

Immer öfter vertrauen die Banken Backoffice-Aktivitäten (Logistik, Informatik usw.) Nichtbanken an. Dadurch fallen ganze Bereiche von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen aus der Branche heraus und werden neuen Wirtschaftszweigen und neuen Unternehmen mit völlig anderen Arbeitsbedingungen zugeordnet.

Die Transfers und Arbeitsbedingungen von Personen, welche von diesen Beschlüssen betroffen sind, werden von der Arbeitsgruppe der KSSP evaluiert. Das Ziel besteht darin, die Bestimmungen festzulegen, welche beim Outsourcing unbedingt einzuhalten sind, und mit den Sozialpartnern über sie zu verhandeln.

5. Information

Die Subprime-Krise hat gezeigt, sofern dies noch notwendig war, welches Gewicht die Medien in unserem Alltag haben, aber auch, wie gefährlich eine solche Krise unter ganz bestimmten Bedingungen werden kann. Die Erzeugung von Panik vor der Vogelgrippe, welche die Schweizer in die Apotheken treibt, ist gut für die Pharmaindustrie. Das Schüren einer ähnlichen Panik im Banksektor bedeutet jedoch den Wegfall von Arbeitsplätzen und die Entlassung von Kolleginnen und Kollegen.

Die Arbeitsgruppe hat ein internes und externes Informationssystem einge-

führt, das festlegt, wer, wann, worüber und wie im Falle einer schweren Krise im Banksektor zu informieren ist. Ja zum Informationsrecht, nein zur Panik-mache!

6. Verhandlungen 2008

Schliesslich hat die KSSP für den Vorstand auch mehrere Forderungen für die Verhandlungen im kommenden Herbst vorbereitet. Eine der Hauptforderungen betrifft die Überstunden. Sie sind für die meisten Bankangestellten ein rotes Tuch. Die Ableistung von Überstunden ohne Ausgleich trägt erheblich zur Beeinträchtigung der Gesundheit bei. Der Anhäufung von Überstunden und ihrem Nichtausgleich muss entschieden entgegengetreten werden. Alle Sozialpartner müssen sich für diese Sache engagieren, auch wenn dies für die Arbeitgeber mit Kosten verbunden ist. Neben menschlichen Aspekten wirken sich Krankheiten, Stress, Burnout und sonstige Dinge erheblich auf die Kostenseite der Banken und auch des Gesundheitswesens aus, was die Geldbörse jedes Einzelnen betrifft.

Die Mitglieder der CPSS haben ihren Auftrag sehr ernst genommen und sich unverzüglich mit grosser Effizienz der drängendsten Fragen angenommen. Dabei haben sie eine bemerkenswerte Bereitschaft und Kompetenz gezeigt. Die Delegiertenversammlung vom 30./31. Mai 2008 war von diesem ersten Tätigkeitsjahr durchaus beeindruckt.

Mary-France Goy
Zentralsekretärin

Überstunden und Mehrarbeit

Überstunden = Arbeitsstunden zwischen der vertraglichen Arbeitszeit (42 Stunden in den Banken) und der vom Arbeitsgesetz festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit (45 Stunden). Der Arbeitnehmer hat sie zu leisten, wenn:

- er gemäss dem Grundsatz von Treu und Glauben dazu aufgefordert werden kann;
- der Arbeitnehmer sie tatsächlich leisten kann;
- die Umstände dies erfordern.

Überzeitarbeit = über die gesetzliche Arbeitszeit (45 Stunden) hinaus geleistete Arbeitsstunden. Überzeit darf nur ausnahmsweise erfolgen und sofern keine andere organisatorische Massnahme denkbar ist:

- bei Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang;
- bei Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüssen und Liquidationsarbeiten;
- zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen.

Die Höchstgrenzen der Überzeit sind im Gesetz festgelegt (170 Stunden pro Jahr, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden beträgt. Die Anrechnung von Überzeit beginnt, wenn die Überstunden ausgeschöpft sind).

¹ AGO = Arbeitgeberorganisation

² SECO = Staatssekretariat für Wirtschaft

³ KV Schweiz = Schweizerische Berufsorganisation der Angestellten in Büro und Verkauf

⁴ VAB = Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten

CPSS – La Commission de politique salariale et sociale...

«...a pris le taureau par les cornes!»

Créée l'an dernier, la Commission de politique salariale et sociale (CPSS), n'a ménagé ni son temps ni ses efforts, constituant des groupes de travail et cumulant près d'une vingtaine de réunions en quelques mois. Elle a présenté son premier rapport d'activité à l'Assemblée des délégués des 30-31 mai dernier à Martigny.



Après avoir cerné tous les thèmes à traiter prioritairement, les membres de la commission se sont répartis les tâches et ont constitué 5 groupes de travail :

1. Horaire de travail et heures supplémentaires
2. Santé et emplois
3. Transparence des salaires
4. Mesures applicables en cas d'outsourcing
5. Information
6. Négociations 2008

1. Contrôle de l'horaire basé sur la confiance

Le contrôle des horaires basé sur la confiance a constitué une priorité pour les membres de la CPSS. En effet, un document préparé par l'Organisation patronale des banques (OPB)¹ à l'adresse du SECO² nécessitait de la part de notre association une prise de position. Au cours de sa première séance, la commission a rédigé une contre-proposition qui, approuvé par le Comité directeur, a été remis, dans un premier temps, aux partenaires sociaux, puis début décembre, au SECO lui-même.

En laissant la liberté à chacun de saisir ou non ses heures de travail, le système du contrôle des horaires basé sur la confiance ne permet pas aux inspecteurs du travail des villes et can-

tons de notre pays de contrôler le travail supplémentaire (voir encadré) afin qu'il ne dépasse pas les normes légales. Le SECO a demandé aux partenaires sociaux (OPB, ASEB et SEC Suisse³) de résoudre ce problème. Sous-entendu que la branche devrait réintroduire les timbreuses ou tout le moins des systèmes analogues.

Selon divers sondages, faits tant par notre association que par l'une et l'autre des commissions du personnel des banques, il est clairement ressorti que la moitié des collaboratrices et collaborateurs souhaitaient toujours fixer et organiser librement leurs horaires. L'autre moitié, au contraire, désirait un contrôle imposé et organisé par l'employeur.

Le défi est donc de satisfaire les collaborateurs favorables à un système sans contrôle et de permettre à celles et ceux qui le veulent de pointer et compenser leurs heures.

Au cours d'une séance tripartite (SECO, OPB, ASEB, SEC Suisse) il a été convenu de lancer un projet pilote en ville de Zürich, qui, s'il est concluant, permettrait la mise en place d'une solution satisfaisante pour la majorité. A savoir un contrôle par les autorités des heures de travail supplémentaires et la liberté ou non de contrôler ses horaires pour toutes et tous.

2. Santé et emplois

L'enquête faite en 2006, par les autorités cantonales compétentes du Tessin, sur le stress et la santé du personnel bancaire avait révélé que 30% des col-

laboratrices et collaborateurs devaient plus ou moins fortement recourir aux médicaments. La même enquête avait été menée sur toute la Suisse et dans toutes les branches par le SECO quelques années plus tôt. Elle indiquait que le 10% de la population active de notre pays travaillait avec une béquille pharmaceutique. La moyenne très supérieure des résultats enregistrés par le personnel bancaire du Tessin – même en tenant compte d'un facteur de stress particulier comme l'amnistie fiscale alors en cours en Italie – révèle une situation préoccupante pour toute la branche.

L'ASEB a demandé à l'OPB de procéder à une évaluation auprès des instituts signataires de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB⁴) des mesures et des moyens mis à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour préserver leur santé. Sur la base de ces résultats, un catalogue de recommandations devrait être négocié par l'ASEB. Devant la grande diversité des solutions proposées, les partenaires sociaux sont tombés d'accord pour confier à un institut spécialisé la conduite d'une étude sur la gestion de la santé du personnel dans la branche.

Le groupe de travail de la CPSS a participé à l'élaboration du mandat de l'étude et suivra, avec les représentants des banques, le développement du projet qui devrait être terminé au printemps 2009.

3. Transparence des salaires

Lors des négociations 2006, les directions bancaires et l'ASEB ont convenu que la commission paritaire se réunirait en automne 2008 sur le thème de la transparence des salaires. L'exercice étant nouveau pour tous les partenaires sociaux, le groupe de travail ad hoc de la CPSS est en train d'élaborer sa feuille de route à l'intention de l'OPB pour la prochaine réunion de la commission paritaire.

Le groupe de travail se penchera aussi sur la «morale» des bonus qui ont fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois. Nombre de directions ont d'ores et déjà fait savoir à leur personnel que les prochains bonus seraient révisés à la baisse et ceci en raison des nouvelles exigences au niveau des fonds propres.

4. Mesures applicables en cas d'outsourcing

De plus en plus souvent, les banques confient certaines activités de back office (logistique, informatique, etc.) à des entreprises non bancaires. De ce fait, des pans entiers d'activités et d'emplois quittent la branche pour se greffer sur de nouveaux secteurs d'activités et dans de nouvelles entreprises dont les conditions de travail sont très différentes.

Les transferts et les conditions d'accueil des personnes touchées par ces décisions font l'objet d'une évaluation du groupe de travail de la CPSS. Le but de cet exercice est de définir quelles sont les dispositions qui doivent impérativement être respectées lors d'outsourcing et de les négocier avec les partenaires sociaux.

5. Information

La crise des subprimes a démontré, si cela était encore nécessaire, non seulement le poids des médias dans nos vies

journalières, mais également combien une telle crise peut être, dans des conditions bien définies, particulièrement dangereuse. Provoquer une panique de grippe aviaire qui précipite les Suisses dans les pharmacies est positif pour l'industrie pharmaceutique. Générer le même type de panique dans le secteur bancaire et ce sont des emplois qui sautent et des collègues sont licenciés.

Le groupe de travail a mis en place un système d'information interne et externe d'information: qui, quand, quoi et comment informer en cas de crise sévère dans le secteur bancaire. Oui au droit d'informer, non à celui d'affoler!

6. Négociations 2008

Enfin, la CPSS a également préparé, à l'intention du comité directeur, plusieurs revendications pour les négociations de cet automne. Une des principales demandes touche aux heures supplémentaires qui restent la bête noire de la majorité du personnel

bancaire. Faire des heures supplémentaires et ne pas les compenser porte gravement atteinte à la santé. Le cumul des heures supplémentaires et leur non-compensation doivent être combattus avec vigueur. Tous les partenaires sociaux doivent s'engager dans cette lutte, même si cela doit coûter aux employeurs. En plus des aspects humains, les maladies, stress, burnout et autres pèsent lourdement sur les coûts des banques et aussi sur ceux de la santé qui touchent le portefeuille de tout le monde.

Les membres de la CPSS ont pris leur mandat très au sérieux et se sont immédiatement attaqués aux dossiers les plus lourds avec efficacité, en faisant preuve d'une disponibilité et de compétences des plus remarquables. L'Assemblée des délégués des 30 et 31 mai dernier n'a pas manqué d'être impressionnée par cette première année d'activité.

Mary-France Goy, Secrétaire centrale

Heures supplémentaires et travail supplémentaire

Heures supplémentaires = heures travaillées entre l'horaire conventionnel (42 heures dans la banque) et l'horaire hebdomadaire fixé dans la loi sur le travail (45 heures). Le travailleur peut être astreint à les faire si:

- les règles de la bonne foi permettent de le lui demander;
- le travailleur peut effectivement s'en charger;
- les circonstances l'exigent.

Travail supplémentaire = heures travaillées en plus des heures fixées par la loi (45 heures). Le travail supplémentaire ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et pour autant qu'aucune autre mesure d'organisation ne soit envisageable:

- en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail;
- pour dresser un inventaire, arrêter des comptes ou procéder à une liquidation;
- pour prévenir ou supprimer des perturbations.

Les limites du travail supplémentaire sont bien précisées dans la loi (170 heures par année lorsque la durée du travail hebdomadaire est de 45 heures hebdomadaires. Le décompte du travail supplémentaire commence à l'épuisement des heures supplémentaires).

¹ OPB = Organisation patronale des banques

² SECO = Secrétariat d'Etat à l'économie

³ SEC Suisse = Société suisse des employés de commerce

⁴ CPB = Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire



La Commissione per la politica salariale e sociale CPSS...

«...ha preso il toro per le corna!»

Costituita l'anno scorso, la Commissione per la politica salariale e sociale (CPSS) non ha risparmiato né tempo né energie, costituendo gruppi di lavoro e organizzando una ventina di riunioni in pochi mesi. In occasione dell'Assemblea dei delegati del 30 e 31 maggio scorso ha presentato la sua prima relazione sulle attività svolte.

Dopo avere individuato tutti i temi prioritari da trattare, i membri della commissione si sono divisi i compiti e hanno creato cinque gruppi di lavoro:

1. Orario di lavoro e ore supplementari
2. Salute e posti di lavoro
3. Trasparenza dei salari
4. Misure applicabili in caso di outsourcing
5. Informazione
6. Negoziati 2008

1. Controllo dell'orario di lavoro basato sulla fiducia

Per i membri della CPSS il tema del controllo degli orari di lavoro basato sulla fiducia riveste carattere prioritario. Un documento elaborato dall'Organizzazione padronale delle banche (OPB¹) e rivolto al Segretariato dell'Economia (SECO²) richiedeva, infatti, una presa di posizione da parte della nostra associazione. In occasione della sua prima riunione, la commissione ha elaborato una controproposta che, una volta approvata dal Comitato direttivo, è stata presentata prima alle parti sociali, poi al SECO, all'inizio di dicembre.

Lasciando a ciascuno la libertà di organizzare le proprie ore di lavoro, il sistema di controllo degli orari basato sulla fiducia non consente agli ispettori del lavoro delle città e dei Cantoni svizzeri di controllare il lavoro supplementare (vedi riquadro) affinché non siano violate le norme vigenti. Il SECO ha chiesto alle parti sociali (OPB, ASIB e SIC Svizzera) di risolvere questo problema, lasciando sottinteso che sarebbe

necessario reintrodurre la macchina timbratrice o dispositivi analoghi.

Da una serie di sondaggi, condotti sia dalla nostra associazione sia dalle commissioni del personale delle banche, emerge chiaramente che metà delle collaboratrici e dei collaboratori preferiscono ancora fissare e organizzare liberamente i propri orari. L'altra metà, invece, preferirebbe un controllo imposto e definito dal datore di lavoro.

La sfida consiste quindi nel soddisfare collaboratori a favore di un sistema senza controllo e permettere a quanti lo desiderano di far registrare e vedere compensate le ore di lavoro svolte.

In occasione di una seduta tripartita (SECO, OPB, ASIB e SIC Svizzera) si è deciso di avviare un progetto pilota nella città di Zurigo che, in caso di esito positivo, consentirebbe di attuare una soluzione soddisfacente per la maggior parte delle persone coinvolte; vale a dire un controllo da parte delle autorità delle ore di lavoro supplementari e la libertà o meno di controllare i propri orari per tutti gli impiegati.

2. Salute e posti di lavoro

L'indagine condotta nel 2006 dalle competenti autorità cantonali del Ticino sul livello di stress e sulla salute del personale di banca aveva evidenziato che il 30% delle collaboratrici e dei collaboratori si trovava ad assumere farmaci con una frequenza più o meno regolare. Alcuni anni prima il SECO aveva fatto svolgere la stessa indagine su tutto il territorio svizzero e in tutti i

settori di attività. Da questa emergeva che il 10% della popolazione svizzera attiva lavorava avvalendosi di un supporto farmaceutico. La media di gran lunga superiore dei risultati registrati presso il personale di banca ticinese, anche in considerazione di un fattore di stress particolare come l'amnistia fiscale allora in corso in Italia, rivela una situazione preoccupante per tutto il settore.

L'ASIB ha chiesto all'OPB di procedere ad una valutazione presso gli istituti firmatari della Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (CPB⁴) delle misure e dei mezzi messi a disposizione delle collaboratrici e dei collaboratori per la tutela della loro salute. In base a tali risultati, l'ASIB dovrebbe negoziare un catalogo di raccomandazioni. A fronte della varietà delle soluzioni proposte, le parti sociali hanno deciso di comune accordo di richiedere ad un istituto specializzato di condurre uno studio sulla gestione della salute del personale nel settore bancario.

Il gruppo di lavoro della CPSS ha partecipato all'elaborazione del mandato per l'esecuzione dello studio e, insieme ai rappresentanti delle banche, seguirà lo sviluppo del progetto, che dovrebbe concludersi nella primavera 2009.

3. Trasparenza dei salari

In occasione dei negoziati del 2006, le direzioni di banca e l'ASIB hanno deciso di riunire la commissione paritaria nell'autunno 2008 per discutere il tema della trasparenza dei salari. Poiché si

tratta di un argomento nuovo per tutte le parti sociali, il gruppo di lavoro della CPSS, appositamente predisposto, sta elaborando una sua road map da sottoporre all'OPB in occasione della prossima riunione della commissione paritaria.

Il gruppo di lavoro prenderà in esame anche la «morale» dei bonus che negli ultimi mesi hanno fatto versare fiumi di inchiostro. Numerose direzioni hanno già fatto sapere ai propri impiegati che i prossimi bonus saranno ritoccati al ribasso, a fronte delle nuove esigenze in termini di fondi propri.

4. Misure applicabili in caso di outsourcing

Sempre più spesso le banche affidano determinate attività di *back office* (logistica, informatica, ecc.) a ditte esterne al settore bancario. Di conseguenza, interi blocchi di attività e posti di lavoro lasciano il settore per essere trapiantati in nuovi settori e nuove aziende, dove le condizioni di lavoro sono molto diverse.

Il gruppo di lavoro della CPSS sta esaminando i trasferimenti e le condizioni di accoglienza delle persone coinvolte in tali processi. Lo scopo di tale analisi è definire le disposizioni da rispettare tassativamente in caso di outsourcing e negoziarle con le parti sociali.

5. Informazione

La crisi dei *subprime* ha dimostrato ancora una volta l'influenza dei mezzi di comunicazione nella nostra quotidianità, ma soprattutto quanto possa essere pericolosa una crisi di questo tipo

Ore supplementari e lavoro supplementare

Ore supplementari = ore di lavoro che superano l'orario convenzionale (42 ore per le banche) ma non l'orario settimanale fissato dalla legge sul lavoro (45 ore). Il lavoratore può essere obbligato a svolgerle se:

- le regole del buon senso consentono di richiederlo;
- il lavoratore può effettivamente assumersi questo onere;
- le circostanze lo impongono.

Lavoro supplementare = ore di lavoro che superano la durata massima stabilita dalla legge (45 ore). Il lavoro supplementare può svolgersi solo in via eccezionale e qualora nessun altro provvedimento organizzativo sia attuabile:

- in caso di emergenza o di volume straordinario di lavoro;
- per redigere un inventario, chiudere dei conti o per procedure di liquidazione;
- per prevenire o risolvere situazioni di forte disordine.

I limiti del lavoro supplementare sono ben regolamentati dalla legge (170 ore annuali se la durata della settimana lavorativa è di 45 ore. Il calcolo del lavoro supplementare comincia dopo che sono state svolte tutte le ore supplementari).

in determinate condizioni. Seminare il panico da influenza aviaria che fa riversare gli Svizzeri nelle farmacie è positivo per l'industria farmaceutica; generare lo stesso tipo di panico nel settore bancario comporta la soppressione di posti di lavoro e il licenziamento di nostri colleghi.

Il gruppo di lavoro ha elaborato un sistema di informazione interno ed esterno, per stabilire chi, quando, come e in che termini informare in caso di grave crisi nel settore bancario. Si al diritto di informare, no a quello di spaventare!

6. Negoziati 2008

In ultimo, la CPSS ha elaborato per il Comitato direttivo diverse rivendicazioni da presentare ai negoziati dell'autunno prossimo. Una delle questioni principali riguarda le ore supplementari, che rappresentano ancora l'incubo della maggior parte del personale bancario. Svolgere ore supplementari non compensate nuoce gravemente alla salute. È necessario combattere con decisione l'accumulo di ore supplementari e la loro mancata compensazione o retribuzione. Tutte le

parti sociali devono impegnarsi in questa lotta, anche se questo comporta dei costi per i datori di lavoro. Oltre agli aspetti umani, malattie, stress, burnout e problemi simili pesano gravemente sui costi per le banche e anche su quelli sanitari, che a loro volta gravano sul portafogli di tutti.

I membri della CPSS hanno preso molto seriamente il loro mandato e si sono subito impegnati ad affrontare efficacemente le questioni più annose, dimostrando disponibilità e competenze eccellenti. L'Assemblea dei delegati riunitasi il 30 e 31 maggio scorso è rimasta favorevolmente colpita da questo primo anno di attività.

Mary-France Goy, segreteria centrale

¹ OPB = Organizzazione padronale delle banche (Organisation patronale des banques)

² SECO = Segretariato di Stato dell'economia (Secrétariat d'Etat à l'économie)

³ SIC Svizzera = Società svizzera degli impiegati del commercio (SEC Suisse = Société suisse des employés de commerce)

⁴ CPB = Convenzione relativa alle condizioni di lavoro del personale bancario (Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire)

Ehrenmitglieder / Membres d'honneur



Georges Froidevaux
Suisse Romande 2
(Jura)



Marco Locatelli
Suisse Romande 2
(Jura)



Jacqueline Saad (UBS)
Ostschweiz

Geschäftsleitung / Comité Directeur



Peter-René Wyder
Zentralpräsident /
président central
(Mittelland)



Roger Bartholdi (UBS)
KSSP



Nicole Bourquin
Suisse Romande 1



Hans Furer
Nordwestschweiz



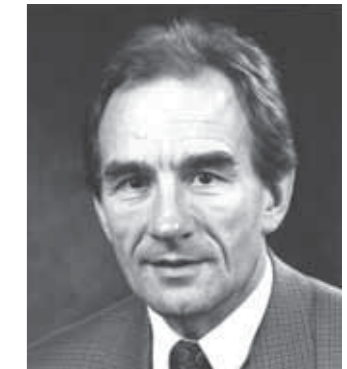
Kurt Gemperli
Ostschweiz



Hanspeter Hagnauer
Zentralkassier /
caissier central
Nordwestschweiz



Flavian Heinzer
(Schwyzer Kantonalbank)
Zentralschweiz



Claus Hutterli
Zürich



Gerhard Jerjen (UBS)
KSSP/CSSP



Sabine Straumann (WAB)
KSSP/CSSP



Wir leisten uns mehr.

**Reka-Checks und Reka-Card:
Mehr Geld für Freizeit und Ferien.**

reka

Weitere Wahlen – Autres élections

Kontrollstelle / Organe de contrôle

Froidevaux Georges Revisor Suppleant Suisse romande 2

Stiftung für Weiterbildungs- und soziale Zwecke

Fonds pour la formation et à but social

Furer Hans – Präsident / Président Nordschweiz
Chiesa Gianfranco Tessin
Froidevaux Georges Suisse Romande 2
Gerig Margit Ostschweiz
Goy Mary-France – Sekretärin / Secrétaire
Hagnauer Hanspeter – Kassier / Trésorier
Wyder Peter-René – Vize-Präsident / Vice-Président

Ehrenmitglieder / Membres d'honneur

Froidevaux George Suisse Romande 2
Locatelli Marco Suisse Romande 2
Saad Jacqueline Ostschweiz

Chroniques, chroniqueuses et chroniqueurs

Tenir une chronique, c'est parler de soi. Vous pouvez y suivre les tendances et rester à la page, ou tourner la tête et demeurer archaïque.

Au risque de me répéter dans ces colonnes, je voudrais préciser que je n'ai pas besoin de me forcer pour lire. J'ai appris et sais encore s'il faut écrire des phrases courtes ou longues, des textes avec un début et une fin ou non. Pas de problème. Mais pour ce qui est de comprendre ce que je lis, il en va tout autrement. Je m'embrouille parfois. Pour des raisons très variées.

D'une part – et je le reconnais volontiers – certains textes me dépassent. Bien que j'en comprenne chaque mot isolément, je ne perçois pas le rapport entre eux. Des connaissances lacunaires, une formation incomplète, une concentration déficiente ou tout ça la fois, après tout, ça arrive même dans les meilleures familles. D'autre part, il y a aussi des textes dont je saisis le contenu du premier coup, mais dans lesquels je trébucherai sans cesse sur des formulations, me pose des questions de syntaxe ou prends mes distances pour cause d'incompatibilité intellectuelle.

Cela s'est produit récemment. Lors de la lecture d'une chronique sur les chroniques, les chroniqueuses et les chroniqueurs. Voici en bref son propos: des chroniques paraissant dans des publications suisses alémaniques se distinguent par des auteurs et auteurs qui utilisent leur média avant tout pour se mettre excessivement en valeur, plutôt que de proposer quelque chose d'instructif à leur lectorat.

Autant pour cette chronique. Le postulat sera étayé par de nombreux exemples. A commencer par cette mignonne chroniqueuse qui distille volontiers son fiel dans et entre ses lignes, jusqu'aux



vieux loups de la politique ressassant en toute occasion leur lamento «Je-l'ai-toujours-dit» vis-à-vis de l'électorat.

J'ai lu la présente chronique et il m'a bien fallu le reconnaître: ce type a raison. Nous connaissons toutes et tous suffisamment de cas. Ainsi, je lis régulièrement et avec répugnance les confessions intimes d'un chroniqueur qui se répand semaine après semaine sur les chats, la cuisine, ses souvenirs d'enfance et autres faiblesses humaines. De surcroît, il publie des livres dans lesquels sa pensée chronistique est une nouvelle fois largement délayée. Il s'exhibe dans des émissions de télé. Il cause à la radio. Il se laisse même régulièrement admirer grandeur nature dans des débats et autres manifestations. En bref: un véritable événement à médias croisés. Et couronné de succès, qui plus est!

Il me semble que nous touchons là le cœur d'un problème. Comme le constate adéquatement le chroniqueur critiquant les chroniques dont il a été

question en introduction, aujourd'hui, on développe bien peu de pensées divergeant des courants dominants ou d'idées originales; il s'agit surtout d'états d'humeur personnels, répandus sous une forme qui nous est très familière dans un autre média.

Vous l'avez compris, il est question de la télévision. Je me demande avec effronterie pourquoi quelqu'un ne pourrait pas raconter sa vie alors que d'autres la portent à l'écran depuis longtemps, voire la diffusent au monde entier, en temps réel, à l'échelle 1:1, sans commentaire, et touchent ainsi un public enthousiaste.

Tout cynisme mis de côté, je n'aime pas vraiment procéder à mon auto-psychoanalyse d'un point de vue féminin et masculin, lire d'ingénus auteurs (e) de journal intime qui tirent à la ligne ou élèvent le dernier ragot au rang de pensée sublime digne d'un recueil de poésie – tout cela parce qu'une page avait une tache blanche qui ne demandait qu'à être noircie.

Et à part ça? Eh bien à part, ça, il me faut reconnaître que je cède parfois à des accès de faiblesse. En d'autres termes et en bon accro aux séries télé qui attend fébrilement l'épisode suivant, je me jette sur la toute dernière chronique pour savoir si la chatte a eu ses petits ou si la blonde chroniqueuse précitée a enfin emménagé dans son nouvel appartement.

On peut retenir de ces lignes que les chroniques ont changé, que les historiettes consacrées à un style de vie sont aujourd'hui en vogue, que rien n'est à jeter mais que tout nous plaît. Bon, pas toujours, ainsi que le démontre cette réflexion, mais de plus en plus, comme elle le prouve aussi. KM

SBPV intern

Liebe Leserinnen,
Liebe Leser,

Der Schweizerische Bankpersonalverband und sein Mitglieder magazin «take it haben ein neues Gesicht erhalten.

In der Ausgabe Februar 2008 haben wir Ihnen den neuen Leiter Marketing und Kommunikation des SBPV, Beat Luginbühl, vorgestellt. In der kurzen Zeit seit Anfang Jahr konnte er bereits einige Schritte in die Wege leiten, welche die Basis für ein erfolgreiches Marketing und den Aufbau der Marke SBPV bilden sollen. Dazu gehören die Vereinheitlichung des Auftritts des SBPV und sämtlicher Regionen mittels eines einheitlichen neuen Logos, die einheitliche Gestaltung von Kontakt- und Verkaufsunterlagen, Ausbau der Zusatzdienstleistungen, sowie stärkere und aktivere Bewerbung der Leistungen. Ein kleiner und bereits erfolgreich umgesetzter Schritt in diese Richtung ist auch die Umbenennung des Internetzugangs für die französischsprachigen Mitglieder vom eher schwerfälligen «www.asebanque.ch» zu «www.aseb.ch». Gespannt darf man auch auf den neu gestalteten Internetauftritt des SBPV sein, welcher auf 1. Juli 2008 lanciert wird.

Bei den Zusatzdienstleistungen konnten als neue Partner Europcar, Kieser Training und Soundmedia gefunden werden. Lesen Sie dies und weitere interessante Berichte, wie z. B. auch die neue Rubrik «Office Food» vom in der Schweiz vielerorts bekannten Ernährungstrainer und studierten Sensoriker Patrick Zbinden im neuen «take it».

Mary-France Goy,
Zentralsekretärin

ASEB interne

Chères lectrices,
chers lecteurs,

L'Association suisse des employés de banque (ASEB) et son magazine «take it» envoyé aux membres ont trouvé un nouveau visage.

Nous vous avons présenté dans l'édition de février 2008 le nouveau directeur en marketing et communication de l'ASEB, Beat Luginbühl. Dans la courte période depuis le début de l'année, il a déjà pu faire quelques pas qui devraient former la base d'un marketing couronné de succès et l'élaboration de la marque ASEB. En font partie l'unification de l'apparition de l'ASEB et de l'ensemble des régions au moyen d'un nouveau logo unifié, la mise en forme unifiée de dossiers de contact et de vente, l'aménagement des prestations supplémentaires, ainsi que la promotion plus intense et plus active des prestations. Un petit pas fait dans cette direction et qui a déjà eu du succès est également le changement de nom de l'accès Internet pour les membres francophones en partant du «www.asebanque.ch» plutôt lourd pour arriver au «www.aseb.ch». On est en droit d'attendre aussi avec impatience l'apparition Internet nouvellement mise en forme de l'ASEB, qui sera lancée le 1^{er} juillet 2008.

Pour les prestations supplémentaires, on a pu trouver comme nouveaux partenaires Europcar, Kieser Training et Soundmedia. Dans le nouveau «take it», vous lisez cela et d'autres compterevendus intéressants, comme p.ex. également la nouvelle rubrique «Office Food» de Patrick Zbinden, diététicien et spécialiste des sens habilité qui est connu dans de nombreux endroits en Suisse!

Mary-France Goy,
secrétaire central

ASIB interna

Cara lettrici,
cari lettori,

L'Associazione svizzera degli impiegati di banca e la sua rivista dei soci «take it» hanno un nuovo aspetto.

Nell'edizione di febbraio 2008 vi abbiamo presentato il nuovo responsabile marketing e communications dell'ASIB, Beat Luginbühl. Nel breve tempo trascorso dall'inizio dell'anno, egli ha già potuto adottare alcune misure che dovrebbero costituire la base di una positiva commercializzazione e della creazione del marchio ASIB. Ne fanno parte l'unificazione della presenza dell'ASIB e di tutte le regioni mediante un nuovo logo unitario, il formato unificato dei documenti di contatto e di vendita, l'espansione dei servizi supplementari e anche una maggiore e più attiva offerta dei servizi. Un piccolo passo in questa direzione, che è stato già intrapreso con successo, è anche la ridenominazione dell'indirizzo web per i soci di lingua francese, il cui nome complesso come «www.asebanque.ch» è stato cambiato in «www.aseb.ch». Anche il sito Internet di nuova concezione dell'ASIB, che sarà introdotto il 1° luglio 2008, è atteso con interesse.

Per quanto riguarda i servizi supplementari, sono stati trovati nuovi partner: Europcar, Kieser Training e Soundmedia. La preghiamo di leggere nel nuovo «take it» questo ed altri interessanti servizi, come per esempio la nuova rubrica «Office Food» del trainer alimentare e sensorialista diplomato, Patrick Zbinden, noto in diverse località svizzere!

Mary-France Goy,
segretaria centrale

Trinkmüesli: kleiner Aufwand – grosse Wirkung!

Gehören Sie zu den Menschen, die ausser einer Tasse Kaffee morgens nichts herunterkriegen oder haben Sie einfach keine Zeit fürs Frühstück? Für solche Fälle genau das Richtige ist ein trinkbares Müesli, das in kurzer Zeit zu Hause zubereitet und später im Büro getrunken wird. Ein Trinkmüesli liefert Energie und Nährstoffe für den Tag und steigert somit ihre Leistungsfähigkeit.

Indem Sie die Zutaten für Ihr trinkbares Müsli variieren, kreieren Sie auf einfache Weise jeden Morgen etwas unverwechselbar Eigenes. So wird der Tag schon in der Frühe zu etwas ganz Besonderem.

Als flüssige Basis für 2 Portionen trinkbares Müesli braucht es 4 dl irgendeines Saftes. Geeignet sind z.B. Orangen-, Cranberry-, Birnen- oder Apfelsäfte. Den Saft mit 2 EL Haferflocken und ein paar Spritzern Zitronensaft in einen Standmixer geben. Jetzt kommt der Fruchtanteil dazu, entweder jeweils eine Banane, 3 Kiwis, ein Pfirsich oder nach Wahl 200 g Früchte der Saison. Die Früchte zum Saft geben. Nach Belieben würzen, z.B. mit 1 EL Honig oder mit etwas Zimt oder Vanille. Das Trinkmüesli kann nach Wunsch zusätzlich mit 1 TL gemahlten Mandeln oder Haselnusskernen aufgewertet werden. Alles fein pürieren. Für den Transport ins Büro den frisch gemixten Frühstückstrunk beispielsweise in einen Mug oder in ein anderes dicht verschliessbares Gefäss umfüllen. Bis zum Verbrauch in der Arbeitspause das Trinkmüesli im Kühlschrank aufbewahren und möglichst innerhalb eines Tages austrinken.

Müesli buvable: peu de frais – grands effets!

Faites-vous partie des gens qui ne peuvent rien avaler le matin à part d'une tasse de café ou n'avez-vous tout simplement pas le temps pour le petit-déjeuner? Dans de tels cas, ce qu'il vous faut, c'est un müesli buvable, préparé en peu de temps à la maison et bu plus tard au bureau. Un müesli buvable donne de l'énergie et des substances nutritives pour la journée et augmente ainsi votre capacité de rendement.

En variant les ingrédients de votre müesli buvable, vous créez de façon simple chaque matin quelque chose

qu'à une touche personnelle et unique. Ainsi, la journée aura déjà une touche spéciale dès le matin.



On a besoin, comme base liquide pour 2 portions de müesli buvable, de 4 dl de n'importe quel jus de fruit. Sont appropriés p.ex. les jus d'orange, de canneberge, les jus de poire ou les jus de pomme. Verser le jus de fruit avec 2 cuillerées à soupe de flocons d'avoine et quelques gouttes de jus de citron dans un mixer. S'y ajoute à présent la composante en fruits, ou bien selon les cas une banane, 3 kiwis, une pêche ou, selon le choix, 200 g de fruits de saison. Ajouter les fruits au jus. Assaisonner à souhait, p.ex. avec 1 cuillerée à soupe de miel ou avec un peu de cannelle ou vanille. Le müesli buvable peut être revalorisé à souhait avec en outre 1 cuillerée à café d'amandes moulues ou de noisettes. Mixer le tout jusqu'à en faire une fine purée. Pour le transport vers le bureau, verser la boisson – petit déjeuner fraîchement mixée, par exemple dans un gobelet en plastique ou dans un autre récipient à couvercle hermétique. Conserver le müesli buvable au réfrigérateur jusqu'à sa consommation à la pause café et le boire entièrement si possible dans la même journée.

Der Ernährungstrainer Patrick Zbinden präsentiert jeweils freitags zwischen 11 und 12 Uhr in seiner Kochrubrik auf DRS 3 viel Interessantes zu Lebensmitteln und deren Zubereitung. Darüber hinaus leitet er nach DIN ausgebildete Sensoriker Genuss-Workshops.
www.patrickzbinden.ch

Müesli da bere: piccola spesa – grande effetto

Lei è una di quelle persone che la mattina non riesce a mandar giù nient'altro che una tazza di caffè oppure non ha proprio il tempo per la prima colazione? In tali casi, la cosa giusta è una bevanda müesli, pronta in breve tempo. Una bevanda müesli fornisce energia e sostanze nutritive per il giorno, migliorando quindi la sua efficienza.

Utilizzando gli ingredienti per la sua bevanda müesli, ogni mattina lei crea in un modo semplice qualcosa di inconfondibile. In questo modo, già all'inizio il giorno diventa qualcosa di molto speciale.

Come base di liquidi, per 2 porzioni di müesli da bere sono necessari 4 dl di qualsiasi succo di frutta. Sono adatti

per esempio i succhi d'arancio, di mirtillo, di pera o di mela. Versare in un frullatore il succo di frutta con 2 cucchiaini di fiocchi d'avena e alcuni spruzzi di succo di limone. Aggiungere quindi la frutta, ad esempio, una banana, 3 kiwi, una pesca o 200 g di frutta di stagione. Versare poi i frutti nel succo di frutta. Condire a piacimento, per esempio con un cucchiaino di miele oppure con un po' di cannella o vaniglia. Il müesli da bere può essere migliorato a piacimento, aggiungendo 1 ulteriore cucchiaino di mandorle o di nocciole macinate. Fare un passato fine. Versare in due bicchieri la bevanda fitness appena frullata.

Volendo, il müesli da bere può essere gustato anche più tardi durante il lavoro. A tal fine, versare il müesli liquido in un recipiente chiudibile e metterlo in frigorifero fino al momento della consumazione.



Le diététicien Patrick Zbinden présente chaque vendredi entre 11 heures et 12 heures dans sa rubrique cuisine sur DRS 3 beaucoup de choses intéressantes au sujet des aliments et de leur préparation. En outre, le spécialiste des sens formé selon la norme DIN dirige des ateliers de stimulation du plaisir gustatif.
www.patrickzbinden.ch

Patrick Zbinden svela i suoi migliori consigli di cucina. Ogni venerdì dalle ore 11 alle ore 12, il trainer alimentare presenta nella sua rubrica di cucina su DRS 3 molte notizie interessanti sui prodotti alimentari e sulla loro preparazione. Il sensorialista, che ha ricevuto una formazione secondo le norme DIN, gestisce inoltre anche seminari di cucina.
www.patrickzbinden.ch

Neu: DVDs, CDs, Bücher, Games und Lifestyle-Produkte direkt im SBPV-Onlineshop bestellen:

www.sbpv.ch

Einführungsaktion



CHF 10.-
auf das ganze Sortiment

Gutschein-Code
H7GRFQ

einlösbar im Warenkorb
(Mindestbestellwert CHF 40.-)

Einführungsangebot gültig bis 31. 08. 2008

sound media
smarter shopping

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

sbpv
aseb
asib

Condizioni speciali con Europcar

Noleggi alle
condizioni
particolari
di ASIB!

Sia che si tratti di un'auto per le vacanze all'estero, di un'elegante cabriolet in estate oppure di furgoni per il grande trasloco: con Europcar, lei trova l'automezzo adatto ad ogni esigenza. E per lei, da subito, alle condizioni particolari ASIB oppure a condizioni ancora più vantaggiose con la carta Funway per i soci ASIB.



E durante la stagione fredda è a sua disposizione una vasta gamma di affidabili autoveicoli 4x4, affinché lei possa raggiungere la sua destinazione in sicurezza e comodamente, nonostante la neve.

Noleggi alle condizioni particolari di ASIB!

Con Europcar, tutti i soci dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca beneficiano delle seguenti condizioni speciali:

- fino al 20% di sconto sulla flotta degli autoveicoli standard, 4x4 e dei veicoli commerciali
- fino al 15% di sconto sui noleggi mensili

- fino al 10% di sconto sulle flotte speciali Fun Cars e Top Class
 - fino al 10% di sconto sui noleggi all'estero
- Questi sconti non sono cumulabili con altre condizioni speciali.

Carta Europcar Funway – alle condizioni ASIB

Con la carta Funway, lei noleggia con uno sconto del 30% in Svizzera e con uno sconto del 15% all'estero, per due anni completi. Grazie all'ASIB, lei riceve la carta Funway per soltanto CHF 25.- invece di CHF 35.-. Per ulteriori dettagli consultare il sito: www.asib.ch/europcar – Funway.

E in questo modo lei prenota:

Online: molto semplicemente e rapidamente al sito www.asib.ch/europcar – Le sue condizioni speciali sono già integrate nella prenotazione.

In modo personale: per le prenotazioni in Svizzera, contatti direttamente una delle oltre 60 stazioni Europcar. Per il noleggio di autoveicoli all'estero, telefoni al nostro call center 0848 80 80 99. La preghiamo di indicare il numero di contratto ASIB 47404556, in modo che possa ricevere automaticamente le sue tariffe più vantaggiose.



Esempi di calcolo (le assicurazioni e gli extra non sono scontabili)

Audi A3 Cabriolet / 1 giorno (24 ore)	Prezzo Funway	Prezzo ASIB	Prezzo standard
	CHF 226.30	CHF 238.30	CHF 262.30

I prezzi comprendono: l'assicurazione furto e collisione con una franchigia di CHF 750.-, km illimitati, tassa stradale LAF e 7,6% di IVA.

VW T5 tetto sovrarelevato / 1 giorno (24 ore) di sabato	Prezzo Funway	Prezzo ASIB	Prezzo standard
	CHF 226.70	CHF 252.90	CHF 305.30

I prezzi comprendono: l'assicurazione furto e collisione con una franchigia di CHF 750.-, km illimitati, tassa stradale LAF e 7,6% di IVA.



Nouveau: commander les DVDs, CDs, livres, jeux et produits Lifestyle directement sur le site:

Offre de lancement

www.aseb.ch

CHF 10.-
sur l'assortiment complet

Votre code
HVXX3N

à faire valoir dans le panier
(Valeur minimale de commande de CHF 40.-)

Offre de lancement valable jusqu'au 31. 08. 2008



sound media
shopping futé

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

sbpv
aseb
asib

Novità: DVD, CD, libri, games e prodotti lifestyle da ordinare direttamente sul sito shop ASIB:

www.asib.ch

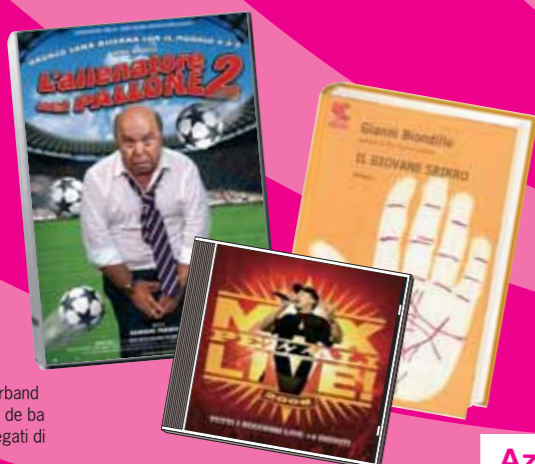
Azione speciale

CHF 10.-
su tutto l'assortimento

codice-buono
454ERU

da utilizzare nel cestino
(ordine minimo CHF 40.-)

Azione speciale valida fino al 31. 08. 2008



sound media
shopping da sballo

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

sbpv
aseb
asib



Que ce soit une voiture pour partir en vacances à l'étranger, un joli cabriolet en été ou une voiture à bride pour le grand déménagement: chez Europcar vous trouverez le véhicule adapté à tous vos besoins. Et pour vous, tout de suite aux conditions spéciales de l'ASEB ou, encore plus avantageux, avec la carte Funway pour les membres de l'ASEB.

Europcar est le plus grand loueur de voitures en Europe et appuie fort sur la pédale dans le monde entier. Europcar loue plus de 250000 véhicules dans plus de 3000 agences dans 143 pays. Europcar est également dominant en Suisse – 3200 véhicules sont prêts pour vous dans plus de 60 agences. La plus grande flotte de voitures de location de Suisse est adaptée à chaque saison: à l'heure actuelle chez Europcar «open-air-feeling pur» avec les cabriolets attractifs de la flotte Fun Cars. Celui qui aime des véhicules plus exclusifs, trouvera ce qu'il cherche dans la flotte Top Class: des puissantes limousines et des voitures de sport comme la Porsche 911 Carrera S font battre plus fort bien des cœurs. Et à la saison froide, une grande sélection de véhicules 4x4 fia-

bles est prête pour vous. Afin que vous atteigniez votre but sûrement et confortablement, même sur la neige.

Louez aux conditions spéciales de l'ASEB !

Tous les membres de l'Association suisse des employés de banque profitent chez Europcar des conditions préférentielles suivantes:

- jusqu'à 20% de réduction sur la flotte de véhicules standard, 4x4 et de véhicules utilitaires
- jusqu'à 15% de réduction sur les locations mensuelles
- jusqu'à 10% de réduction sur les flottes spéciales Fun Cars et Top Class
- jusqu'à 10% de réduction sur les locations à l'étranger



Ces réductions ne sont pas cumulables avec d'autres conditions spéciales.

Carte Europcar Funway – aux conditions de l'ASEB

Avec la carte Funway, vous louez en Suisse jusqu'à 30% moins cher et à l'étranger jusqu'à 15% pendant deux ans entiers. Grâce à l'ASEB, vous obtenez la carte Funway pour seulement CHF 25.– au lieu de CHF 35.–. Vous trouverez d'autres détails sous www.aseb.ch/europcar – Funway.

Et c'est ainsi que vous pouvez réserver:

En ligne: tout simple et rapide sous www.aseb.ch/europcar – vos conditions spéciales sont déjà intégrées lors de la réservation.

Personnellement: pour les réservations en Suisse, contactez directement l'une des 60 agences d'Europcar. Pour la location de véhicules à l'étranger, composez le numéro de notre centre d'appels 0848 80 80 99. Indiquez le numéro de contrat ASEB 47404556 et vous obtiendrez automatiquement vos tarifs réduits.



Ob Ferienauto im Ausland, schickes Cabriolet im Sommer oder Zügelwagen für den grossen Umzug: Bei Europcar finden Sie für jedes Bedürfnis das richtige Fahrzeug. Und für Sie ab sofort zu SBPV-Sonderkonditionen oder noch günstiger mit der Funway-Karte für SBPV-Mitglieder.



Europcar ist der grösste Autovermieter in Europa und tritt auch weltweit kräftig aufs Gaspedal. An über 3000 Stationen in 143 Ländern vermietet Europcar über 250000 Fahrzeuge. Auch in der Schweiz ist Europcar führend – 3200 Fahrzeuge stehen an über 60 Stationen für Sie bereit. Die grösste Mietwagen-flotte der Schweiz wird ja nach Saison angepasst: Jetzt aktuell erleben Sie bei Europcar «open-air-feeling pur» mit den attraktiven Cabriolets der Fun-Cars-Flotte. Wer es exklusiver mag, wird bei der Top -Class-Flotte fündig: Limousinen und Sportwagen wie der Porsche 911 Carrera S lassen so manches Herz höher schlagen. Und in der kalten Jahreszeit steht für Sie

eine grosse Auswahl von zuverlässigen 4x4-Fahrzeugen bereit. Damit Sie auch im Schnee sicher und bequem Ihr Ziel erreichen.

Mieten Sie zu SBPV Sonderkonditionen!

Alle Mitglieder des Schweizerischen Bankpersonalverbandes profitieren bei Europcar von folgenden speziellen Konditionen:

- bis zu 20% Rabatt auf Standard-, 4x4- und Nutzfahrzeug-Flotte
- bis zu 15% Rabatt auf Monatsmieten
- bis zu 10% Rabatt auf die Spezialflotten Fun Cars und Top Class
- bis zu 10% Rabatt auf Mieten im Ausland

Diese Rabatte sind nicht kumulierbar mit anderen Sonderkonditionen.

Europcar-Funway Karte – zu SBPV-Konditionen

Mit der Funway Karte mieten Sie in der Schweiz bis zu 30% und im Ausland bis zu 15% günstiger, ganze zwei Jah-

re lang. Dank dem SBPV erhalten Sie die Funway-Karte für nur CHF 25.– statt CHF 35.–. Weitere Details finden Sie unter www.sbpv.ch/europcar – Funway

Und so reservieren Sie:

Online: Ganz einfach und schnell unter www.sbpv.ch/europcar – Ihre Spezialkonditionen sind bei der Buchung bereits integriert.

Persönlich: Für Reservationen in der Schweiz kontaktieren Sie direkt eine der über 60 Europcar-Stationen. Für Fahrzeugmieten im Ausland wählen Sie unser Callcenter 0848 80 80 99. Bitte geben Sie die SBPV-Vertragsnummer 47404556 an, so erhalten Sie automatisch Ihre vergünstigten Tarife.



Conditions spéciales de l'ASEB

Exemples de calcul

(les assurances et les extras ne donnent pas droit à une réduction)

Audi A3 Cabriolet / 1 journée (24 heures)

Prix Funway	Prix ASEB	Prix standard
CHF 226.30	CHF 238.30	CHF 262.30

Y compris: assurance contre le vol et les risques de collision avec une franchise de CHF 750.–, km illimités, taxe de circulation et TVA 7,6%.

VW T5 Haute espace / 1 journée (24 heures) le samedi

Prix Funway	Prix ASEB	Prix standard
CHF 226.70	CHF 252.90	CHF 305.30

Y compris: assurance contre le vol et les risques de collision avec une franchise de CHF 750.–, 250 km, taxe de circulation et TVA 7,6%.

Berechnungsbeispiele (Versicherungen und Extras sind nicht rabattberechtigt)

Audi A3 Cabriolet / 1 Tag (24 Stunden)

Funway-Preis	SBPV-Preis	Standard-Preis
CHF 226.30	CHF 238.30	CHF 262.30

Inklusive: Diebstahl- und Kollisionsrisikoversicherung mit einem Selbstbehalt von CHF 750.–, unlimitierte km, LAF Verkehrsgebühr und 7,6% MWSt.

VW T5 Hochraum / 1 Tag (24 Stunden) am Samstag

Funway-Preis	SBPV-Preis	Standard-Preis
CHF 226.70	CHF 252.90	CHF 305.30

Inklusive: Diebstahl- und Kollisionsrisikoversicherung mit einem Selbstbehalt von CHF 750.–, 250 km, LAF-Verkehrsgebühr und 7,6% MWSt.

Zürich

Generalversammlung des ZBPV vom 7. April 2008

Die Generalversammlung der Zürcher Mitglieder fand am 7. April 2008 im Restaurant «Weisser Wind» in Zürich statt. Unter der Leitung von Dr. Claus Hutterli, Präsident der Region Zürich, waren im Wesentlichen folgende Inhalte traktandiert bzw. sind verabschiedet worden:

- Genehmigung der Jahresberichte und -rechnungen 2007.
- An Vorstand und Kommission wird Décharge erteilt.
- Behandlung und Genehmigung des Budgets 2008.
- Die Jahresbeiträge – seit 1994 unverändert – werden auf das Jahr 2009 neu angepasst.
- Der Präsident, Dr. Claus Hutterli, wird nochmals für eine Amtsperiode von 2 Jahren bestätigt.
- Die Kontrollstelle wird mit den Herren Paul Hegelbach und Hugo Brem (ein Revisor muss noch gefunden werden) bestellt.

Treues und geschätztes ZBPV-Mitglied

Bitte melden Sie uns Adress-, LSV- und Kontoänderungen, (Früh-)Pensionierungen usw. immer unverzüglich.

- Und wie wäre es, wenn Sie uns einfach zuerst telefonieren, bevor Sie zur Feder greifen...?

Besten Dank für Ihre kooperative Mithilfe.

Zürcher Bankpersonalverband Sylvia Y. Stebler
Schanzeneggstrasse 1, 8002 Zürich
Tel. 044 201 24 21 / Fax 044 281 14 84 / zbpv@dataway.ch

Jura

Dernier rapport annuel...

La Section Jura de l'ASEB a tenu ses assises vendredi 23 mai dernier à Glovelier, au Restaurant du Cheval-Blanc. Devant une assistance relevée, le président M^e Marco Locatelli a présenté son dernier rapport annuel.

- L'assemblée a pris connaissance du rapport très complet de Georges Froidevaux sur ses activités de membre du Comité directeur.
- L'assemblée a nommé Georges Froidevaux président de section par acclamations. Le comité a été reconduit pour un nouveau mandat.
- Le nouveau président a rendu un vibrant et émouvant hommage au président sortant, lequel a été élu membre d'honneur.
- Les comptes, conformes au budget ont été approuvés, de même que le budget 2008.
- A l'issue des débats, les participants ont pu partager une agape organisée avec le généreux soutien de la Banque cantonale du Jura.

La secrétaire
Françoise Christe



Georges Froidevaux



Marco Locatelli

L'assurance voiture
pour les membres
de l'ASEB:
**Excellentes
prestations, petit
prix!**

Sans plus attendre,
calculez votre prime et
demandez une offre!

0848 807 801

[www.zurichconnect.ch/
partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen)

(identification: sbpv,
code d'accès: bank)

Avec Help Point PLUS, jusqu'à 25% de rabais en plus – le service sinistres exclusif de qualité Zurich.

- Toujours à proximité: 26 Help Points
- Toujours joignable: 24 heures de hotline sinistres
- Toujours mobile: nos spécialistes Help Point veillent à trouver la meilleure solution pour vous permettre de poursuivre votre route



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

ZURICH
connect

Assureur: «Zurich» Compagnie d'Assurances

Impressum

take it – 89. Jahrgang
Organ des Schweizerischen Bankpersonalverbandes SBPV
Herausgeber – Schweizerischer Bankpersonalverband SBPV

Redaktion – Mary-France Goy, Zentralsekretärin
Redaktionelle Mitarbeiter Ausgabe 3-2008 – Beat Luginbühl, René Buri,
Patrick Zbinden

Anzeigen / Beilagen – Anita Conway
Zentralsekretariat SBPV / Monbijoustrasse 61, Postfach 8235, 3001 Bern,
T 0848 000 885, F 0848 000 885, info@sbpv.ch, www.sbpv.ch

Redesign – Irrniger Werbeagentur AG, Zürich
Vorstufe – Schnittstelle PrePress Service AG, Bern
Druck – Bubenberg Druck- und Verlags-AG, Bern

Die
Autoversicherung
für SBPV-Mitglieder:
top in den
Leistungen und
klein im Preis!

Gleich Prämie
berechnen und Offerte
anfordern!

0848 807 801

[www.zurichconnect.ch/
partnerfirmen](http://www.zurichconnect.ch/partnerfirmen)

(ID: sbpv, PW: bank)

Zusätzlich bis zu 25% Rabatt mit Help Point PLUS –
der exklusive Schadenservice in bewährter Zurich
Qualität.

- Immer in Ihrer Nähe: 26 Help Points
- Immer erreichbar: 24 Stunden Schaden-Hotline
- Immer mobil: Unsere Help Point-Fachleute
sorgen für die optimale Lösung zum Weiterfahren

