



Evolution salariale – renforcer les négociations salariales

Les augmentations salariales sont le résultat d'un compromis entre représentants des salariés et l'employeur. Les négociations salariales sont d'autant plus importantes que les automatismes – renchérissement, allocation d'ancienneté – ont presque disparu. L'impact des négociations salariales diminue avec la réduction de leur champ d'intervention. Sous l'influence de ces deux tendances, l'écart salarial entre bas et haut salaire augmente. Ce constat est particulièrement valable dans les banques et préoccupe l'ASEB et les commissions du personnel des banques.

Les salaires : plus de transparence et des critères équitables

Les négociations salariales ont été déléguées au niveau des entreprises dans les banques mais aussi dans les autres branches économiques afin de mieux tenir compte de la situation économique particulière de l'établissement. Dans la réalité, la majorité des banques n'ont pas de commission du personnel et faute d'interlocuteur reconnu, il n'y a donc pas de négociations salariales. Quand il y a une représentation du personnel, les négociations se résument trop souvent à une information de l'employeur concernant le montant mis à disposition par la direction pour les augmentations des salaires fixes. Et quand il y a des négociations, elles concernent le plus souvent la masse salariale globale et non pas les salaires individuels.

Chaque banque a son propre modèle salarial, mais la nouvelle tendance est d'accorder les augmentations en fonction des prestations individuelles et du ranking : selon ce système même les employés qui ont rempli tous les objectifs peuvent ne rien recevoir, s'ils ont la malchance d'être les bottom performers d'un groupe très performant. Les critères de distribution sont donc difficiles à contrôler et la source de beaucoup d'insatisfaction. Selon l'enquête salariale que nous venons de mener et à laquelle 1900 employés ont participé, 46% des employés ne sont pas satisfaits de leur salaire, alors que le taux d'insatisfaction moyen selon une étude de l'ETH de Zurich de 2008 (Human Resource Barometer 2008) est de 13% seulement. L'ETH relève que les motifs de mécontentement sont davantage liés à un sentiment d'injustice qu'au montant du salaire lui-même.

Nous demandons des critères clairs et négociés pour les augmentations individuelles de salaire et une répartition des augmentations qui touchent au moins 85% des employés. Les commissions d'entreprise doivent pouvoir contrôler les répartitions de salaire en fonction de classes salariales et du sexe.

Les commissions d'entreprise ne sont pas consultées sur la part des bonus distribués aux employés alors que cette part augmente sans cesse. Cela contribue aussi à vider les négociations salariales de leur sens et renforcer ce sentiment d'arbitraire ressenti par les employés de banque. Les grilles salariales sont le reflet d'une situation sociale, politique et économique et le résultat d'un rapport de force individuel et/ou collectif. S'il n'y a pas de système salarial parfait, les négociations collectives garantissent une meilleure équité

salariale en permettant la prise en compte de paramètres plus nombreux, notamment des facteurs qui sont importants pour les salariés.

L'ASEB demande que les parties variables du salaire ne soient plus exclues des négociations salariales. Cela permettra de lutter contre la tendance générale d'augmentation de la part variable du salaire au détriment de la part fixe.

Les employés de banque représentant de la classe moyenne

Le mythe des gros salaires pour les employés de banque doit être revu. Selon notre enquête salariale, le salaire annuel moyen d'un employé de banque en 2010, y compris les cadres moyens est de Frs 99'723 (8310 x 12), le bonus moyen de CH 13'000. Pour les simples employés, l'OFS a recensé en 2008 dans les banques un salaire moyen y compris les parties variables du salaire de CHF 6791.-, de CHF 6'707.- dans l'industrie du tabac et de CHF 6454.- dans l'imprimerie et l'édition. En incluant les cadres inférieurs et moyens, les salaires des employés de banque varient entre 55'000 et 150'000 CHF. Ils représentent la classe moyenne, celle qui paie le plus d'impôt, qui est la garante de la stabilité du pays et le baromètre de la santé économique. Celle aussi qui a vu son revenu net diminuer ces dernières années sous la pression des augmentations des primes de caisses maladie, des assurances sociales et des parts de salaires variables.

Les augmentations de salaire moyen en 2009 ont été de 1% dans les banques, elles étaient de 2% dans les autres branches. Et pourtant les employés de banque ont travaillé dur et dans des conditions difficiles - restructurations, insécurité, image négative, etc. En 2010, les résultats des banques sont positifs : en juillet presque toutes annonçaient des bénéfices en hausse. Pour cette raison, une augmentation des salaires réels de 2% est une revendication réaliste et juste. Réaliste, car les banques ont les moyens de récompenser leurs salariés, les managers ont déjà reçu leur part sous forme de juteux bonus au printemps - , juste car les résultats dépendent de l'engagement de chaque employé et pas seulement des stars du private banking ou de la banque d'investissement. Dans la mesure où elle sera distribuée de façon équitable entre les employés, cette augmentation contribuera aussi à favoriser la reprise économique que nous attendons tous.

Transparence, équité, dialogue social sont les conditions d'une politique salariale comprise et acceptée par les salariés... et par le public.

Berne, 19 août 2010

Association suisse des employés de Banque

Denise Chervet, secrétaire centrale

T 079 40 892 40