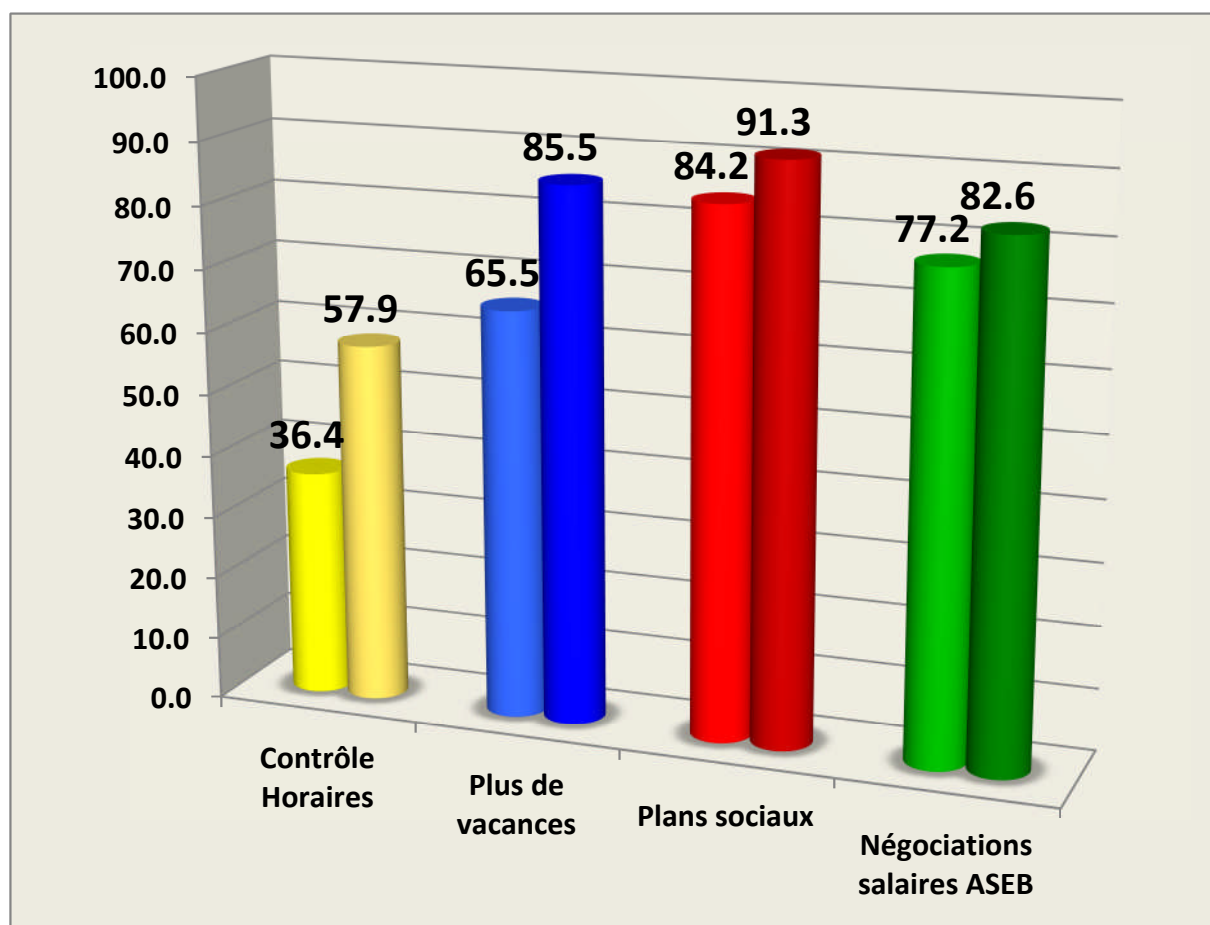




Schweizerischer Bankpersonalverband  
Association suisse des employés de banque  
Associazione svizzera degli impiegati di banca

## Enquête de satisfaction réalisée auprès des membres romands de l'ASEB (février-mars 2011)

### Résultats évalués selon le sexe



Mary-France Goy

# Remarques générales

Les barres sont toujours **bleues** pour les **hommes** et **rouges** pour les **femmes**. Cette précision pour ne pas répéter dans chaque graphique l'attribution des couleurs.

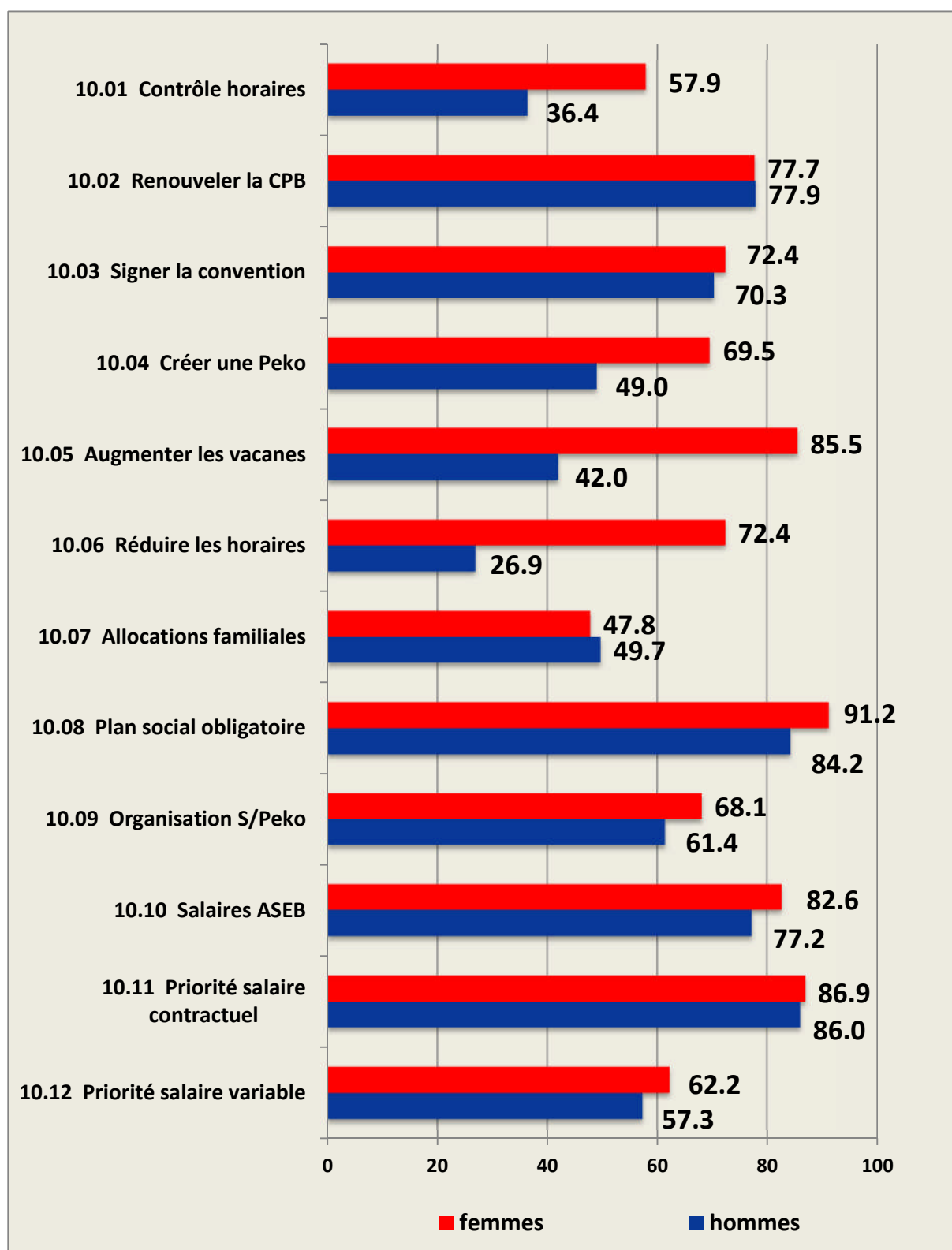
## Liste des tableaux et commentaires

	Résumé des résultats	3
10.1	Réintroduire le contrôle des horaires	4
10.2	Renouveler la CPB <sup>1</sup>	5
10.3	Inviter votre banque à signer la convention	6
10.4	Créer une commission du personnel	7
10.5.	Augmenter le droit aux vacances	8
10.6.	Réduire l'horaire hebdomadaire	9
10.7.	Allocations familiales	10
10.8.	Obligation de négocier un plan social	11
10.9.	Organisation soumise à la commission du personnel	12
10.10.	Salaires négociés par l'ASEB	13
10.11.	Priorité au salaire contractuel	14
10.12.	Priorité au salaire variable (bonus)	15
	Conclusion	16

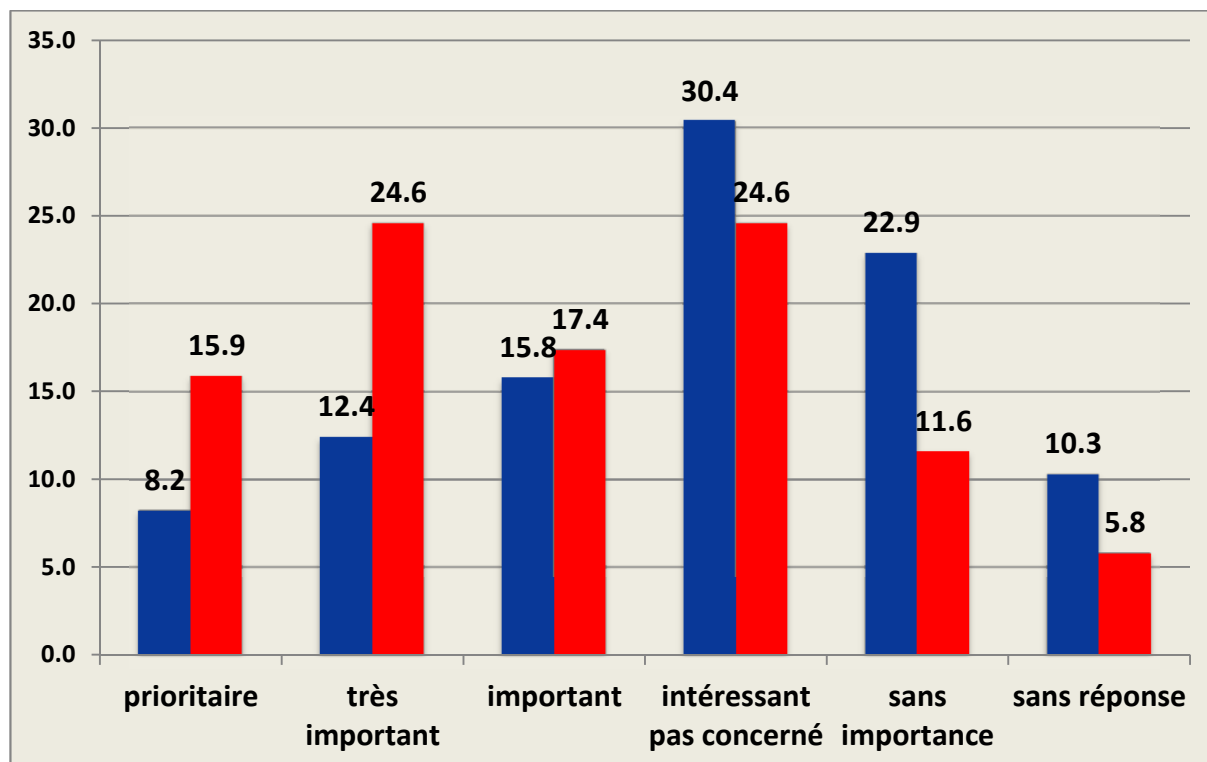
---

<sup>1</sup> *Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)*

**Résumé**  
**des résultats des 12 thèmes de l'enquête de satisfaction**  
**lancée auprès des membres romands sur les activités de l'ASEB**  
**analysés selon le sexe**



## 10.1 Réintroduire le contrôle des horaires

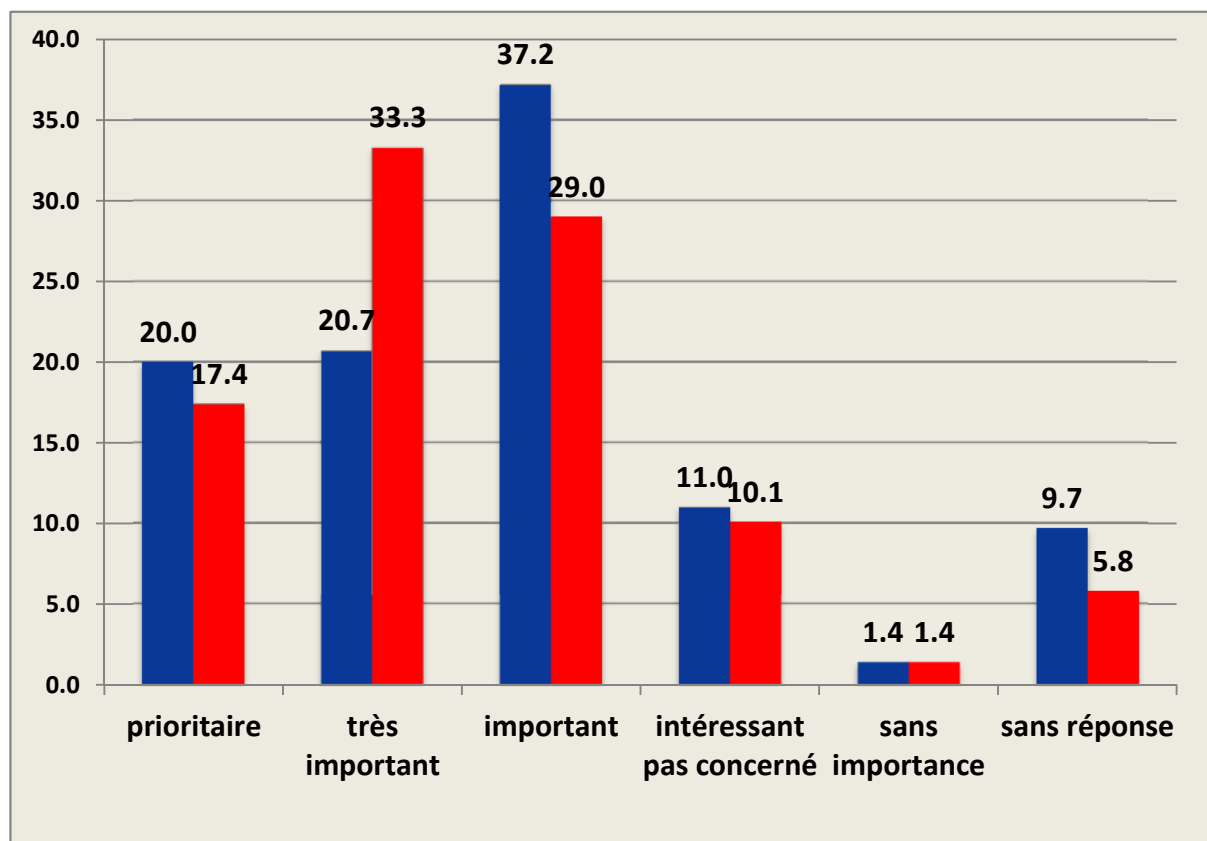


Ce thème est en priorité plébiscité par les employés ayant entre 30 et 39 ans (57.9%) alors que chez les hommes c'est la génération des 50-59 ans (37.5%) qui souhaite la réintroduction du contrôle des horaires. Pour les générations de 40 à 49 ans des deux sexes, le contrôle des horaires n'est pas un thème intéressant.

Le nombre de personnes qui ne se sentent pas concernées par cette question ou qui la jugent sans importance est beaucoup plus élevé chez les hommes (52.4%) que chez les femmes (42.0%). Si l'on ajoute à ces chiffres les « sans réponse », on peut admettre que le problème du contrôle des horaires n'intéresse pas les hommes.

En ce qui concerne l'origine des employeurs des personnes répondant favorablement au contrôle, ce sont les employés et employés des grandes banques et des banques cantonales qui ont répondu en majorité à cette question. Dans les autres catégories de banques les réponses se concentrent sur « intéressant mais pas concerné », « sans importance » ou encore « sans réponse ».

## 10.2 Renouveler la CPB<sup>2</sup>

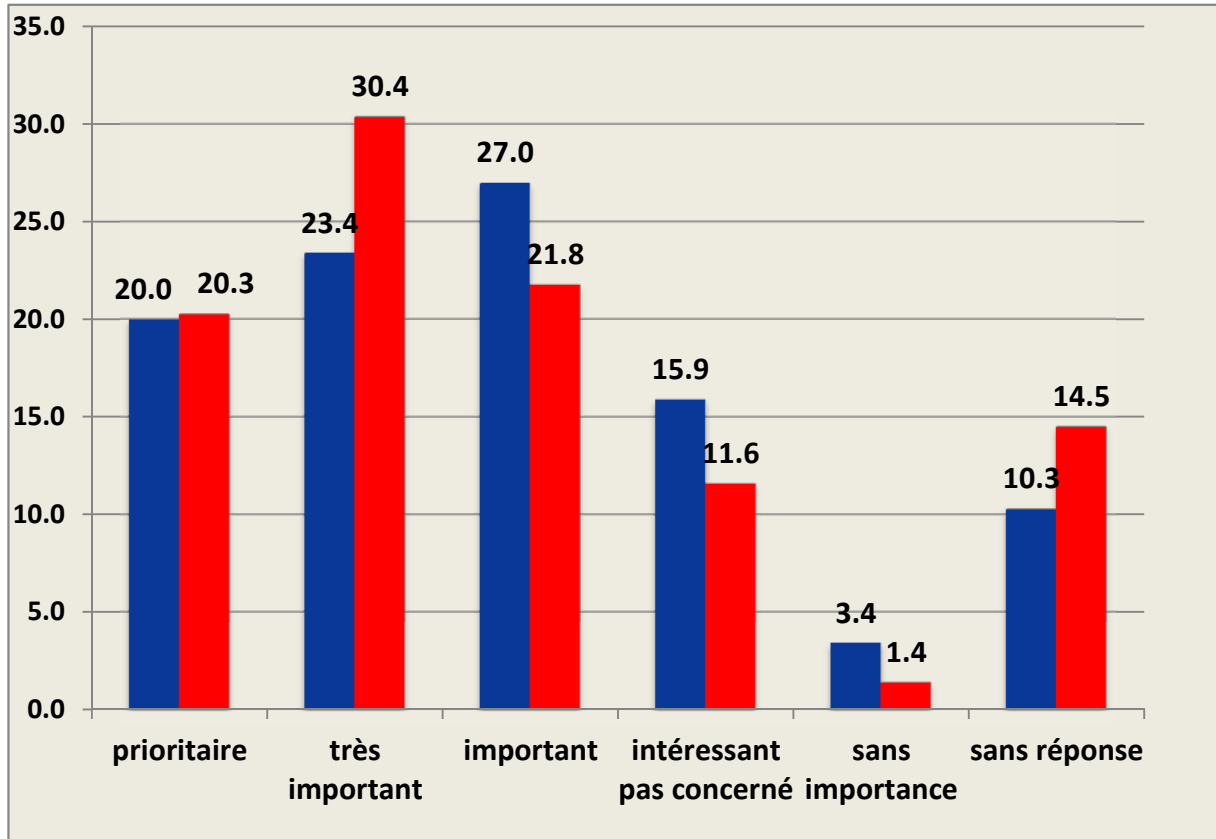


Dans les résultats généraux, on constate que 44.4% des femmes jugent cette question importante et que ce taux est pratiquement le même pour les hommes (43.8%). Mais si la moyenne est proche, la répartition des choix n'est pas la même : ainsi, plus d'hommes que de femmes jugent ce renouvellement prioritaire. Mais plus de femmes que d'hommes l'estiment très importante. Enfin, une plus grande proportion d'hommes l'estime important.

C'est évidemment parmi les collaboratrices et collaborateurs des grandes banques que ce renouvellement est le plus demandé.

<sup>2</sup> CPB = Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire

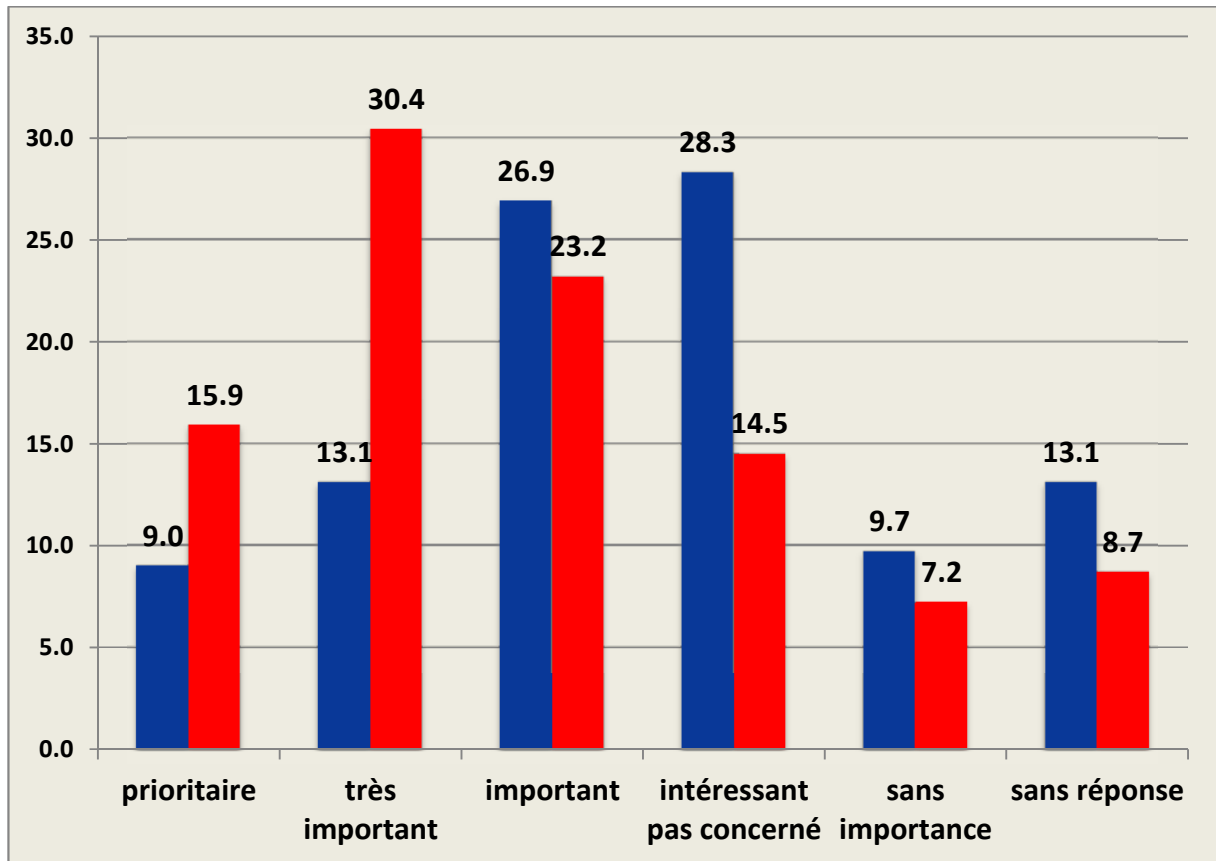
### 10.3 Inviter votre banque à signer la convention



Des résultats encore sans surprise, ce sont les employés des banques cantonales et des grandes banques qui attachent de l'importance à la signature de la convention. Les résultats sont peu concluants du côté des autres catégories de banques.

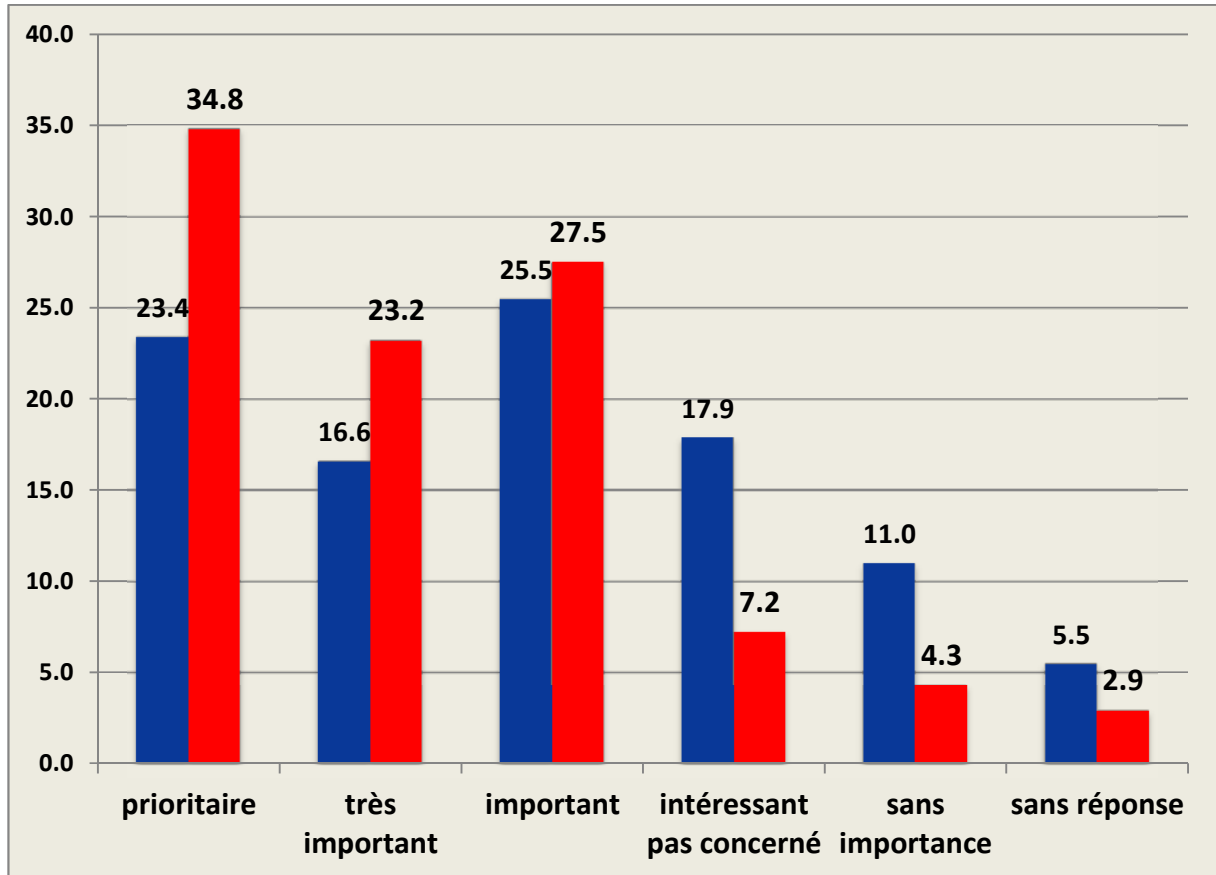
Si l'on tient compte du fait que les deux grandes banques sont d'ores et déjà signataires, il est permis de penser qu'en Suisse romande la CPB est mal connue. Un effort d'information de notre part est des plus urgents.

## 10.4 Créer une commission du personnel



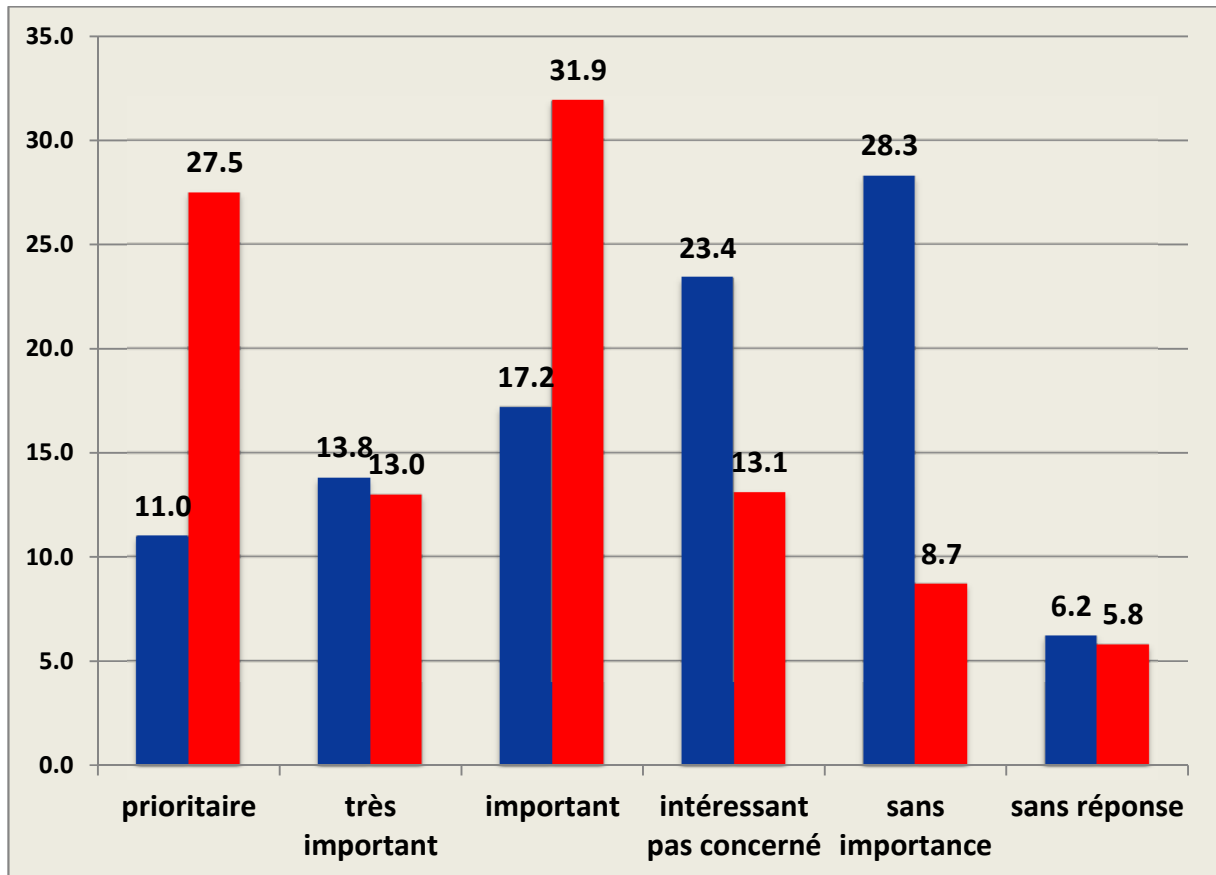
Là, sans conteste, ce sont les femmes qui s'intéressent le plus au développement de la participation : 72.4% d'entre elles y sont favorables contre 48.9% des hommes. L'intérêt est marqué chez les collaboratrices des grandes banques et un peu moins dans les banques cantonales. Là aussi, on peut déplorer un manque d'information sur le rôle et l'utilité des commissions du personnel. Enfin, curieusement, il y a un parfait équilibre entre les personnes intéressées et non intéressées à une commission du personnel dans les banques étrangères.

## 10.5 Augmenter le droit aux vacances



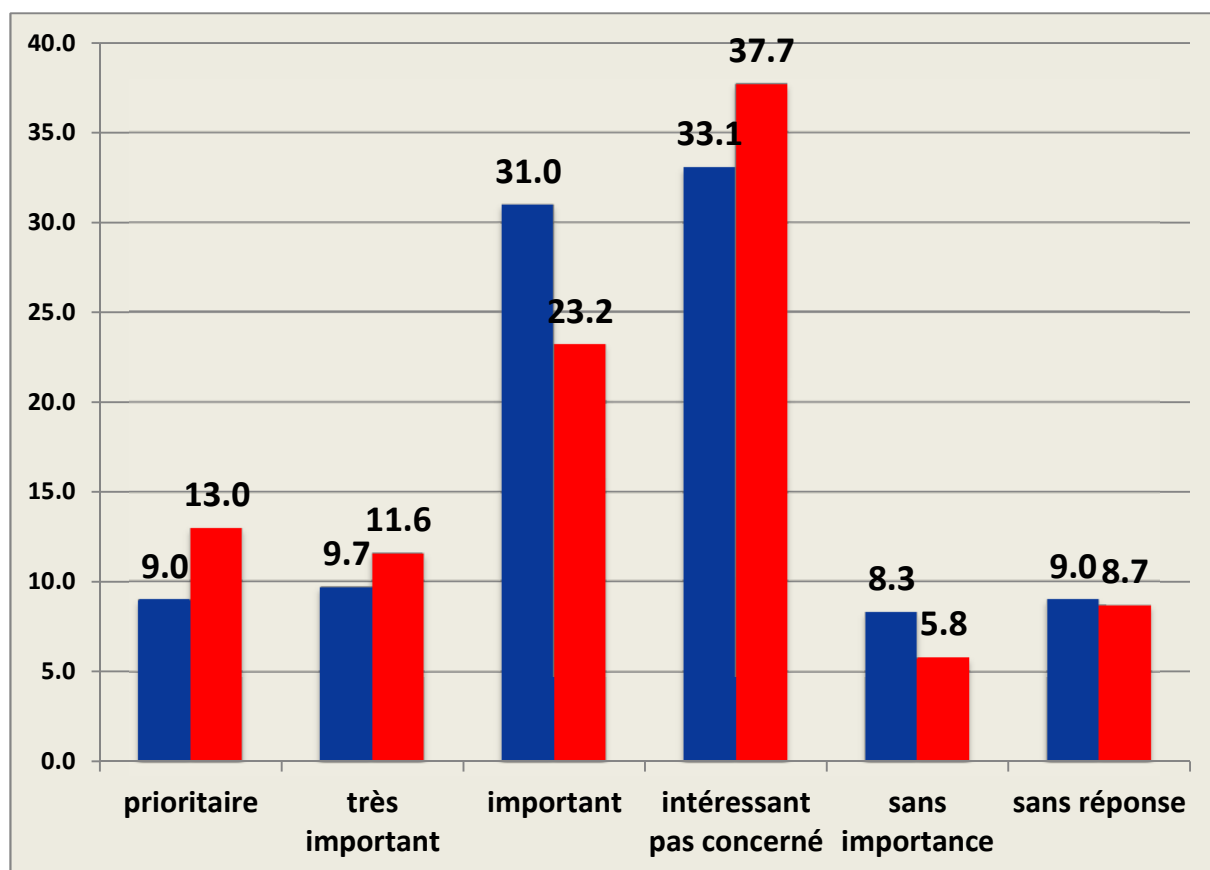
Chez le personnel féminin, la catégorie d'âge intéressée par plus de vacances se situe entre 30 et 49 ans. L'augmentation du droit aux vacances est plus fréquemment demandée par les collaboratrices et les collaborateurs des grandes banques et des banques étrangères. Chez les hommes, ce sont les 50-59 ans qui souhaitent davantage de vacances. On se doit de relever le grand nombre de nos membres masculins qui ne se sentent pas concernés, ou trouvent cette revendication sans importance ou encore n'ont pas répondu à la question.

## 10.6 Réduire l'horaire hebdomadaire



Cette revendication est jugée prioritaire par les femmes ayant entre 30 et 39 ans engagées dans les grandes banques et dans les banques privées. En ce qui concerne la qualification de « très importante », aucune banque ni aucune classe d'âge ne prédomine. Ce qui n'est pas le cas de « important », premier choix des employées ayant entre 50 et 59 ans. Là non plus, aucune catégorie de banque ne se singularise. On est évidemment tenté de conclure que ce sont les femmes ayant un ménage à charge et celles qui arrivent en fin de carrière qui souhaitent des horaires journaliers moins lourds.

## 10.7 Allocations familiales



Très surprenante réponse de la part des femmes qui jugent, en majorité, les allocations familiales intéressantes mais ne sentent pas concernées. Les allocations familiales ont une implication financière qui touche très nettement les hommes...

Nous rappelons que l'ASEB a saisi le tribunal arbitral de notre branche, afin qu'il statue sur l'attribution des allocations familiales prévues dans la CPB. Jusqu'en 2008, ces allocations d'un montant annuel de CHF 3'000.- étaient accordées selon le droit cantonal des allocations pour enfant. Depuis l'entrée en vigueur en 2009 de la loi fédérale sur les allocations familiales, les dispositions définissant les ayants-droit à ces allocations ont fondamentalement changé privant nombre de collaboratrices et de collaborateurs d'un revenu complémentaire non négligeable.