

Enquête ASEB 2017 sur les salaires

Le salaire constitue un élément essentiel du contrat de travail. Dans les banques, les salaires sont généralement négociés individuellement. Les informations sur les salaires effectivement payés fournissent aux employés de banque une base d'argumentation utile pour les négociations salariales. C'est pourquoi l'Association suisse des employés de banque (ASEB) réalise tous les deux ans une enquête salariale, afin d'assurer une meilleure transparence salariale.

Les données ainsi acquises mettent en lumière l'évolution des salaires et des bonus, de la première enquête en 2009 à aujourd'hui. L'accent est mis sur les éléments suivants :

- **Comparaison entre différents groupes de banques et entre régions,**
- **Évaluation des données selon niveau hiérarchique et le genre,**
- **Mesure de la satisfaction des employés quant à leur salaire**

Et, nouveau pour l'année 2017 :

- **La question de la «formation continue»**

L'enquête en question a été réalisée en ligne. Les personnes interrogées n'ont pas été sélectionnées sur la base de critères scientifiques stricts. Néanmoins, les résultats peuvent être considérés comme indicateurs de tendances et révélateurs. Les données ont été récoltées par l'institut «onlineumfragen.com» - de manière entièrement anonyme.

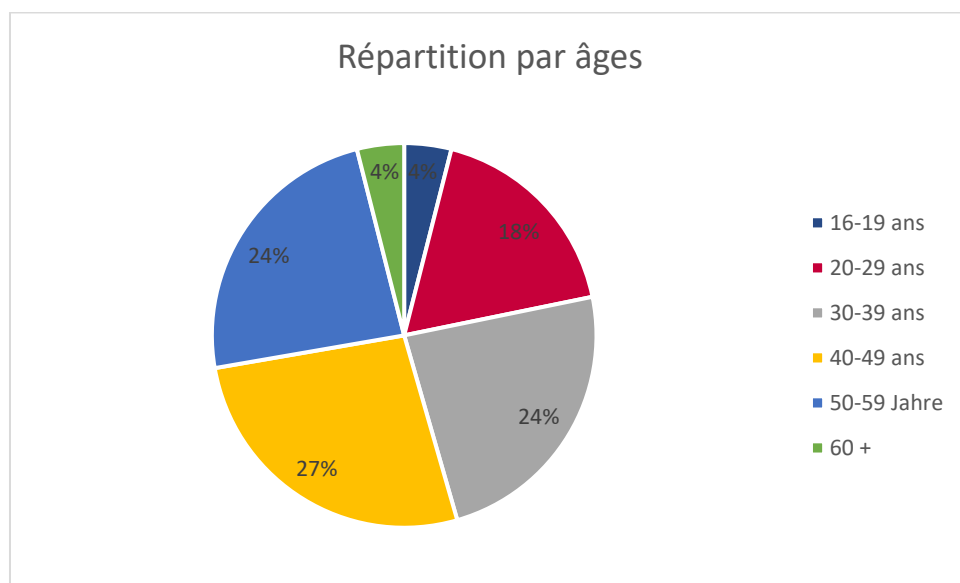
Le présent document présente les résultats de l'enquête 2017 sur les salaires. Ils sont visualisés au moyen de tableaux et de graphiques. Pour une meilleure lisibilité, nous avons renoncé à indiquer les formes féminine et masculine. Les désignations englobent évidemment toujours les deux sexes.

1. Participants à l'enquête salariale

Les employés de banque étaient invités à participer à l'enquête salariale de l'ASEB en ligne entre le 9 février et le 17 mars 2017. En tout, 4'805 personnes ont répondu à cette invitation. Le chapitre 1 présente une vue d'ensemble de cette participation.

1.1 Âge et genre

La structure par âges a quelque peu changé par rapport à l'enquête 2015 : alors que, en 2015, 53% des participants avaient moins de 40 ans au moment de l'enquête, leur proportion est de 46% dans l'enquête 2017. La proportion des 40 à 49 ans a augmenté de 23% à 27%, celle des 50 à 59 ans de 20% à 24%. Il y a donc un léger déplacement de la répartition par âges en direction de «plus de 40 ans». La proportion de femmes a légèrement augmenté (38% contre 37% en 2015 et 2013).



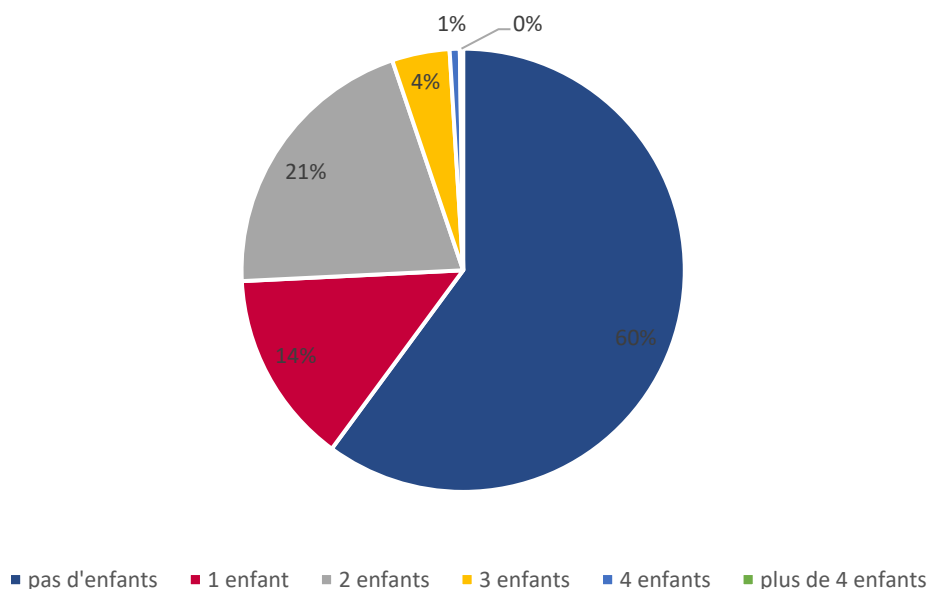
1.2 Enfants à charge et allocations familiales

60% des personnes interrogées n'ont pas d'enfant à charge. 14% des personnes interrogées ont un enfant, 21% deux enfants, 4% trois et 1% quatre enfants. 30% des personnes interrogées ayant des enfants à charge ont indiqué en 2017 que, en 2016 elles n'ont pas touché l'allocation familiale de CHF 3'000.– prévue par la CPB¹. Lors de l'enquête 2015, 36% personnes interrogées ayant des enfants à charge avaient indiqué qu'aucun des parents n'avaient touché cette allocation familiale.

¹ Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire,

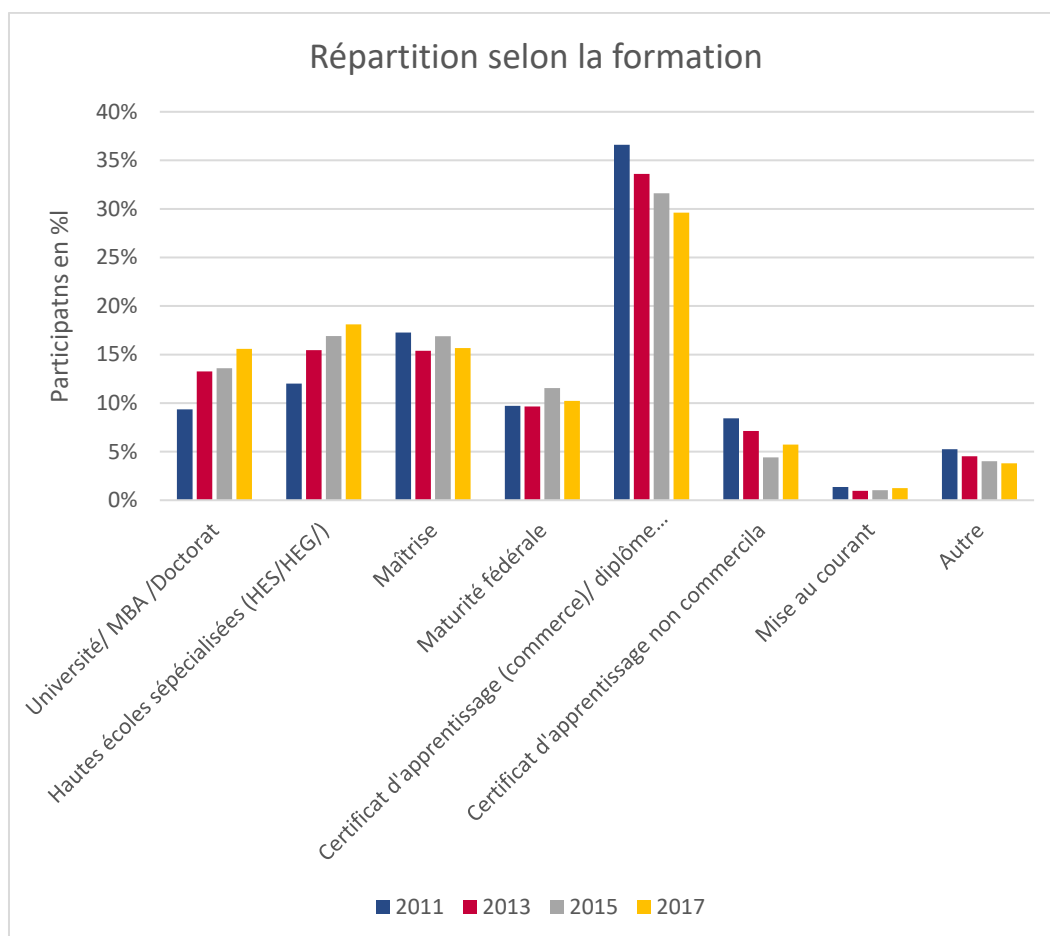


Nombre d'enfants à charge (jusqu'à 25 ans au max.)



1.3 Formation

Les employés de banque au bénéfice d'un CFC d'employé de commerce ou d'un diplôme d'une école de commerce continuent à constituer, avec 30%, le plus important groupe de personnes interrogées. Leur proportion continue cependant à diminuer (30% en 2017, 32% en 2015, 34% en 2013 et 37% en 2011). Par contre, on constate une hausse du nombre de personnes interrogées détenant un diplôme d'une Ecole supérieure (16% en 2017, 14% en 2015, 9% en 2011) ou d'une HES (18% en 2017, 17% en 2015, 12% en 2011).



1.4 Années de service et expérience dans la branche

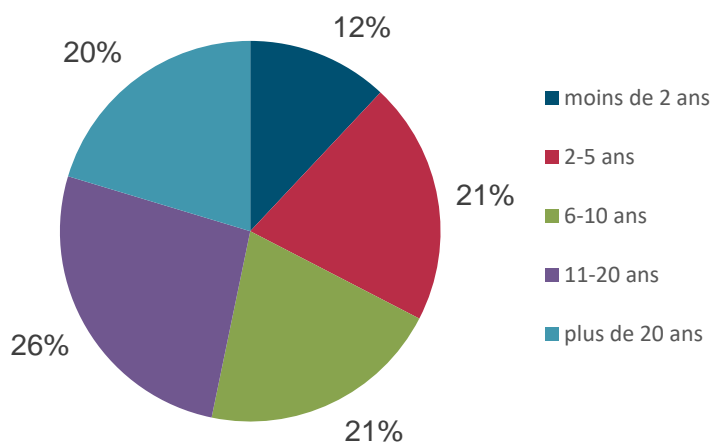
Le nombre d'années passées auprès de l'employeur actuel et dans le secteur bancaire ont légèrement augmenté par rapport à l'enquête 2015. Les deux graphiques ci-après présentent la répartition selon les années de service (employeur actuel et secteur bancaire), dans le cas de l'enquête 2017.

Les années de service auprès de l'employeur actuel ont augmenté par rapport à 2015 (54% jusqu'à 10 ans en 2017 contre 59% jusqu'à 10 ans en 2015, ainsi que 46% plus de 11 ans en 2017 contre 41% plus de 11 ans en 2015).

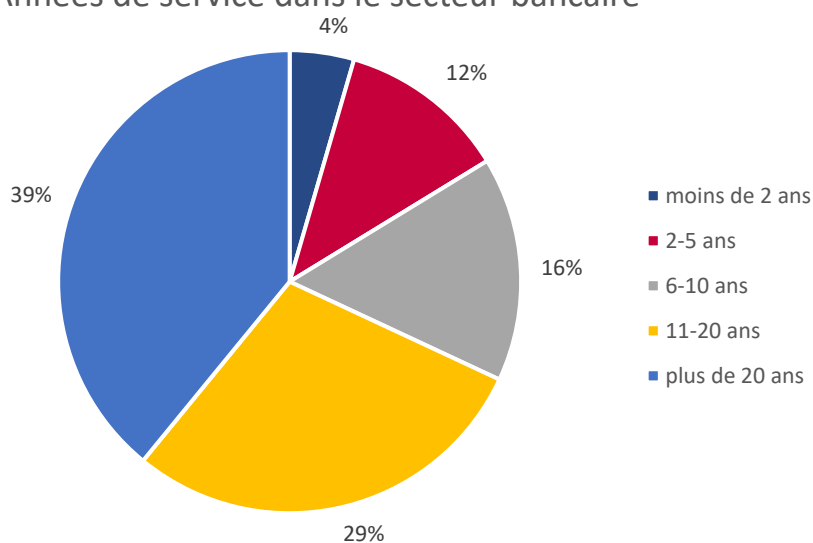
Pour les années de service dans le secteur bancaire également, on peut parler d'un changement (32% jusqu'à 10 ans en 2017 contre 38% jusqu'à 10 ans en 2015, ainsi que 68% plus de 11 ans en 2017 contre 62% plus de 11 ans en 2015).



Années de service auprès de l'employeur actuel



Années de service dans le secteur bancaire

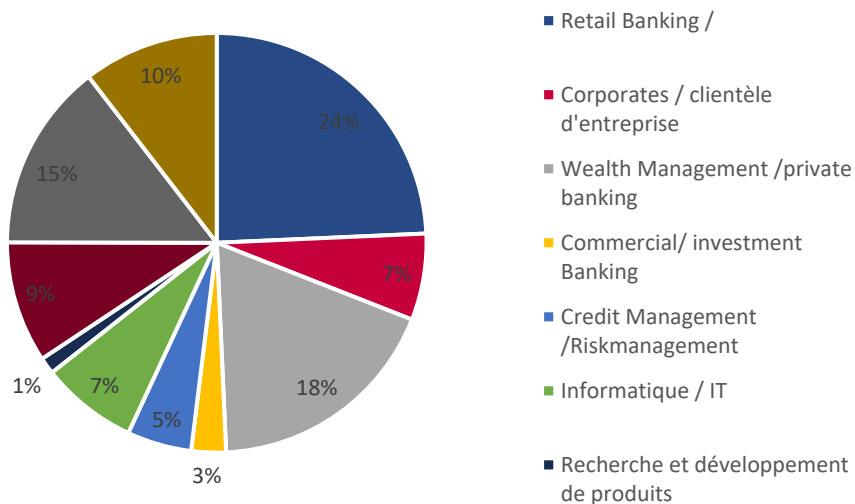


1.5 Segment de clientèle

24% des personnes interrogées travaillent dans le domaine du retail banking respectivement pour une clientèle privée. La proportion a diminué de 3% par rapport à 2015. Un nombre plus élevé de participants travaillent dans le backoffice / règlement (15% en 2017 contre 13% en 2015). Le domaine wealth management / clients privés a légèrement diminué (18% en 2017 contre 21% en 2015). Les domaines informatique, credit management / gestion des risques et services ou fonctions du personnel /corporate centre sont un peu plus représentés (+1% dans chaque cas).



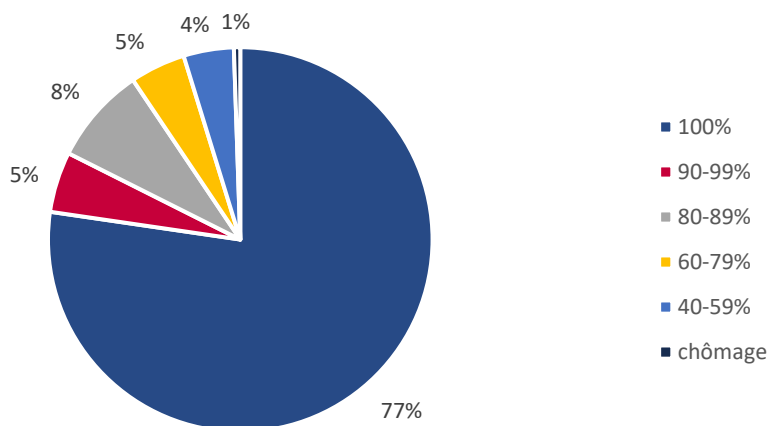
Répartition selon segment de clientèle



1.6 Taux d'engagement

77% des personnes interrogées travaillent à 100%. Le chiffre était un peu plus élevé en 2015 (78%) et en 2013 (80%). Sur la base de ces résultats, on ne peut pas affirmer qu'il y a actuellement une tendance nette à un accroissement du travail à temps partiel dans le secteur bancaire.

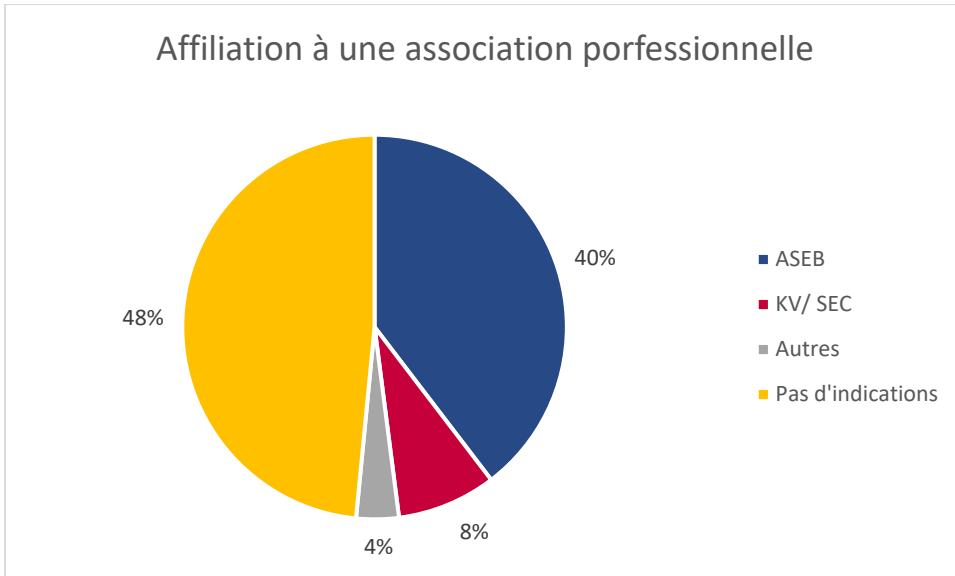
Taux de travail





1.7 Association professionnelle

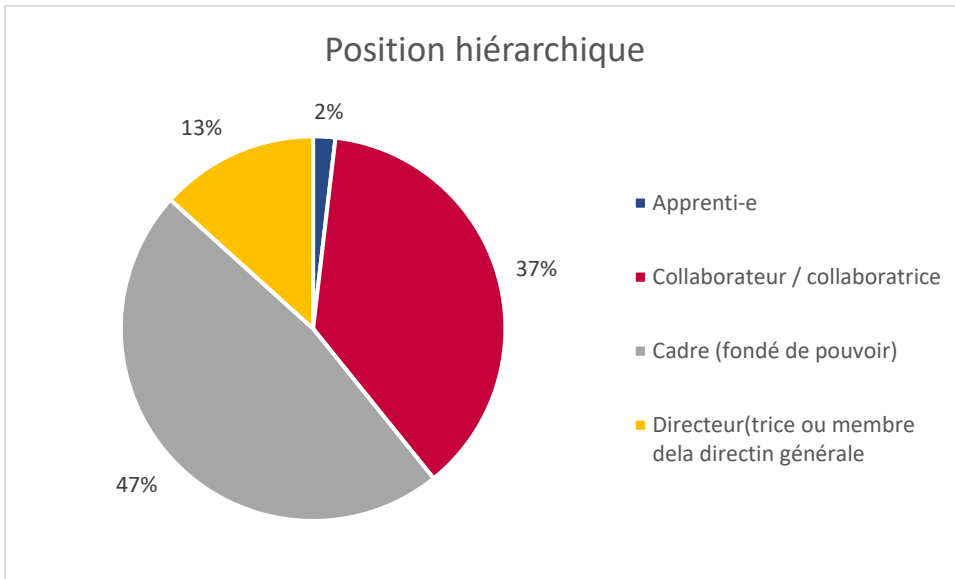
La proportion de personnes interrogées membres de l'ASEB a augmenté et est passée de 38% en 2015 à 40% en 2017. La proportion de participants qui sont membres de l'association SEC Suisse a légèrement diminué (8% contre 10% en 2015).



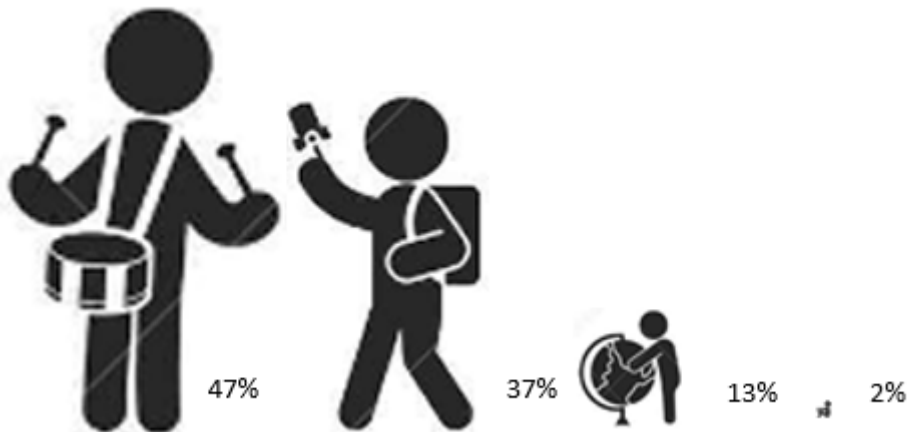


1.8 Position hiérarchique

47% des personnes interrogées exercent une fonction de cadre. Cette proportion a légèrement augmenté depuis les dernières enquêtes (45% aussi bien en 2015 qu'en 2013). Avec 37%, la proportion d'employés est, en 2017, 2% plus basse qu'en 2015 et 2013 (39% aussi bien en 2015 qu'en 2013). La proportion de membres de la direction est de 13% et reste donc constante (13% en 2015 et en 2013).

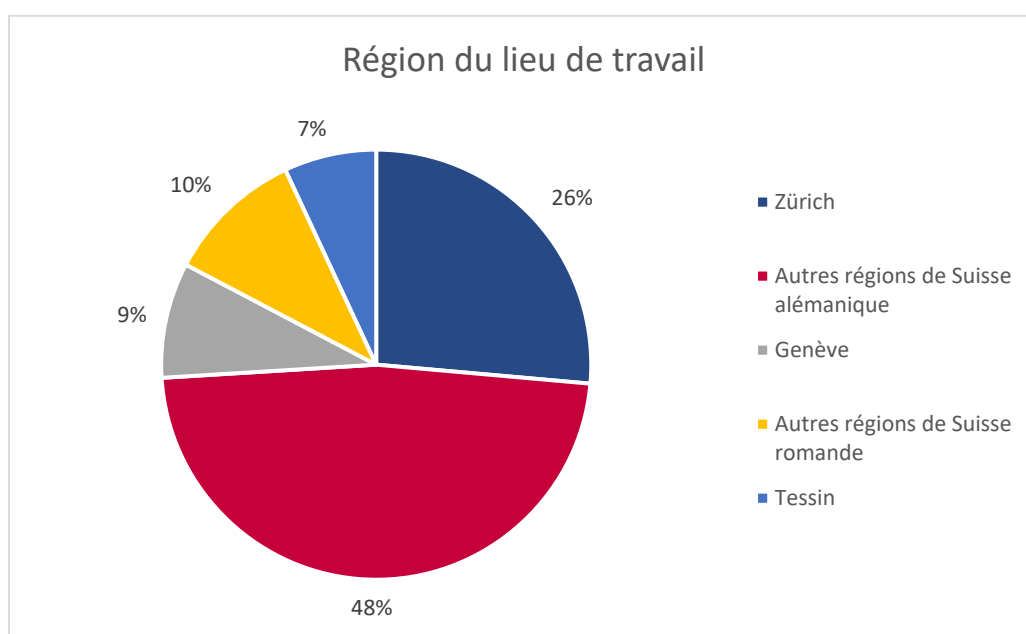


Rang



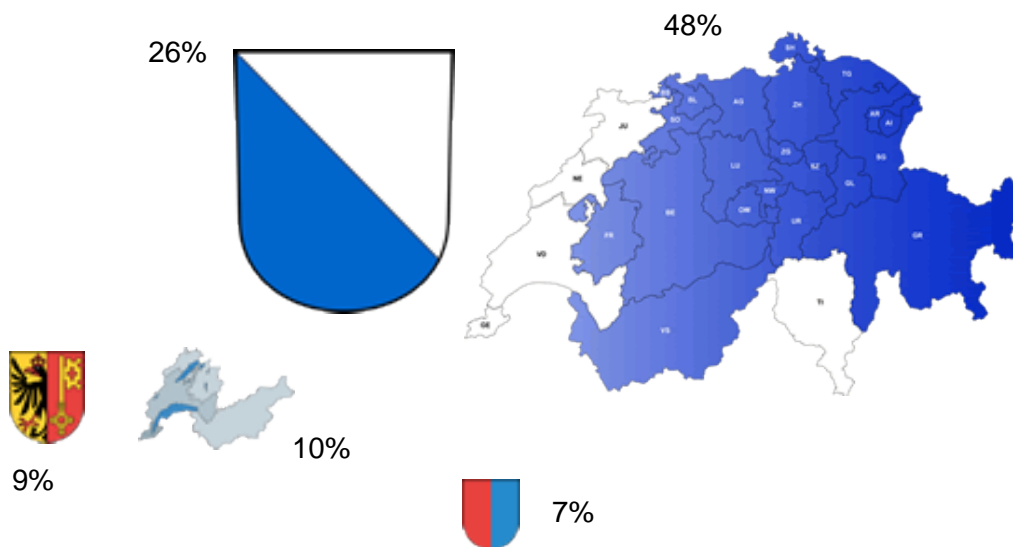
1.9 Région du lieu de travail

En 2017, la plus grande partie (malgré un recul) est constituée de personnes ayant leur lieu de travail dans «autres régions de suisse alémanique» (48%, soit moins 2,4% si l'on compare avec 2015). La proportion de personnes interrogées ayant Zurich comme lieu de travail a diminué de 0,1% si l'on compare avec l'enquête 2015 ; elle est de 26% en 2017. La proportion de personnes ayant Genève comme lieu de travail a quant à elle augmenté de 0,8% et est de 9% en 2017. Le chiffre pour le reste de la Suisse romande est de 10% en 2017 (moins 1,3% par rapport à 2015).



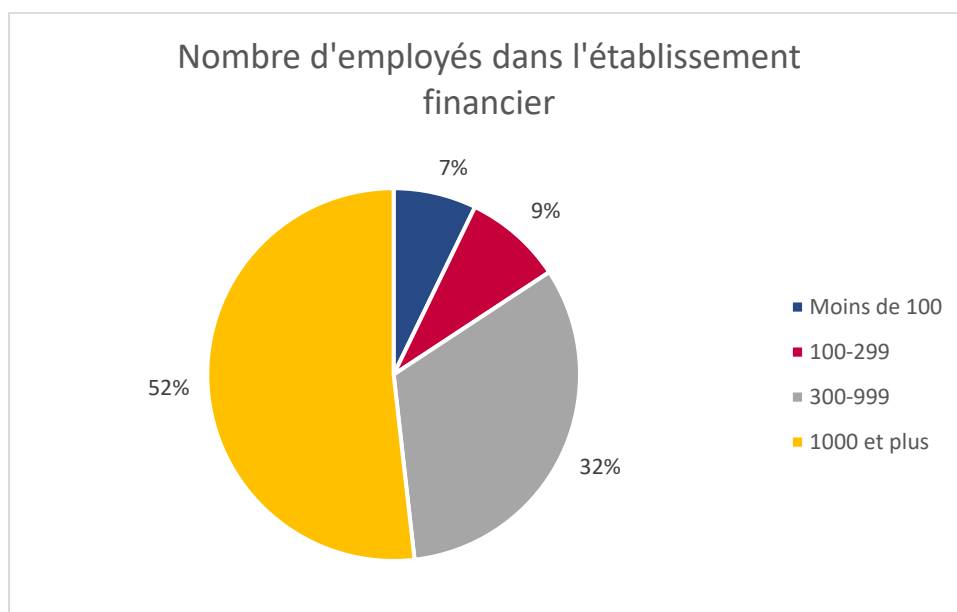


Région du lieu de travail



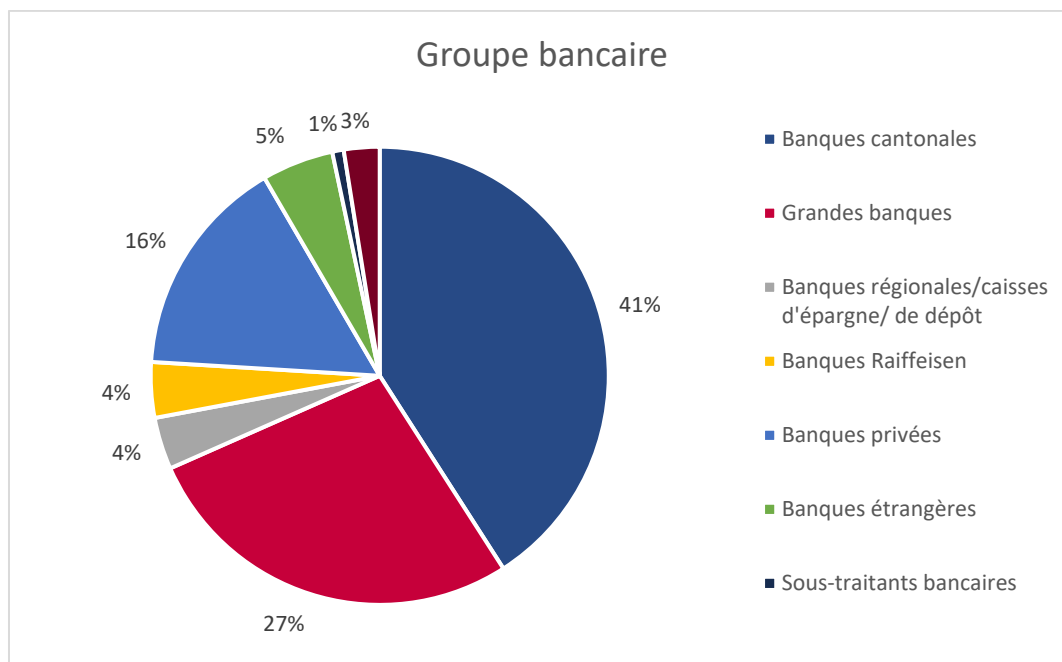
1.10 Nombre d'employés dans l'établissement financier

La proportion de personnes interrogées travaillant dans des établissements financiers de 1000 employés et plus est la plus importante (52%). 32% des personnes interrogées travaillent dans un établissement financier ayant entre 300 et 999 employés. En ce qui concerne les personnes interrogées travaillant dans des entreprises entre 100 et 299 employés et dans celles de moins de 100 employés, les pourcentages sont restés quasiment inchangés par rapport à l'enquête 2015. Par contre, la proportion de personnes interrogées travaillant dans des établissements de 1000 employés et plus a diminué de 9,6% par rapport à 2015. La proportion de personnes interrogées travaillant dans des entreprises ayant entre 300 et 999 employés a augmenté de 9,2% par rapport à 2015.



1.11 Groupe bancaire

En ce qui concerne les groupes bancaires, les banques cantonales ont à nouveau fourni la plus grande part des personnes interrogées ; 41% des personnes interrogées travaillent dans ce groupe de banques (42% en 2015). Le groupe qui arrive en deuxième position, ce sont les employés des grandes banques ; dans ce groupe de banques, la proportion des personnes interrogées a cependant diminué de 4,8% par rapport à 2015 (27% en 2017 contre 32% en 2015). On constate une augmentation de 4,9% en ce qui concerne la proportion d'employés de banques privées (16% en 2017 contre 11% en 2015). Dans les autres segments, les pourcentages sont restés les mêmes qu'en 2015.



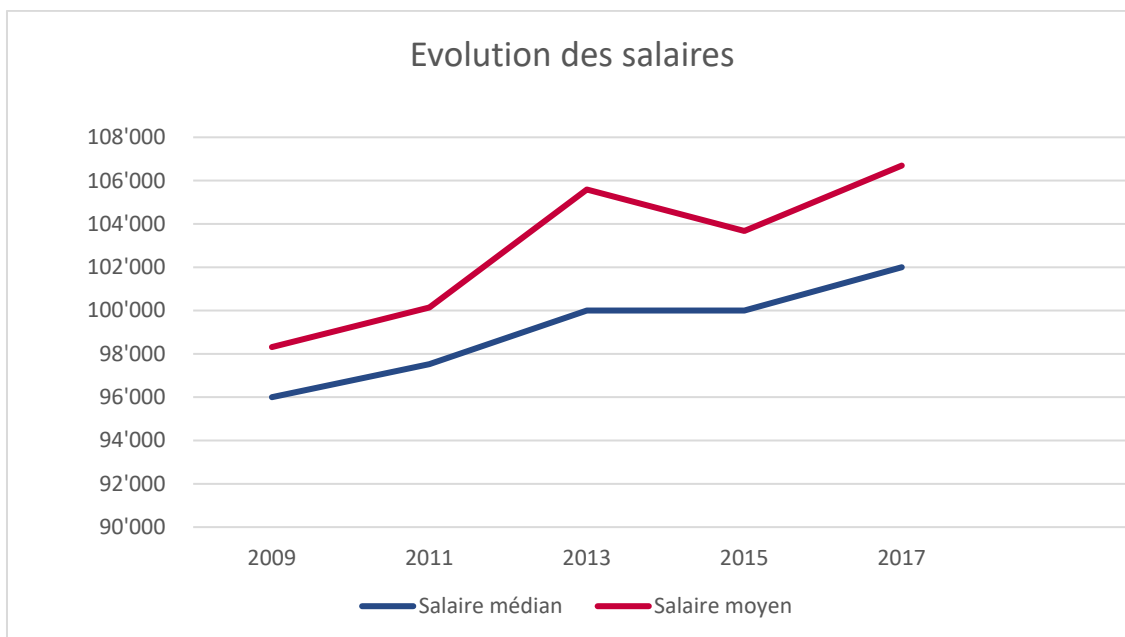
2. Salaires et bonus dans le secteur bancaire

2.1 Evolution générale des salaires et des bonus

2.1.1 Evolution du salaire fixe

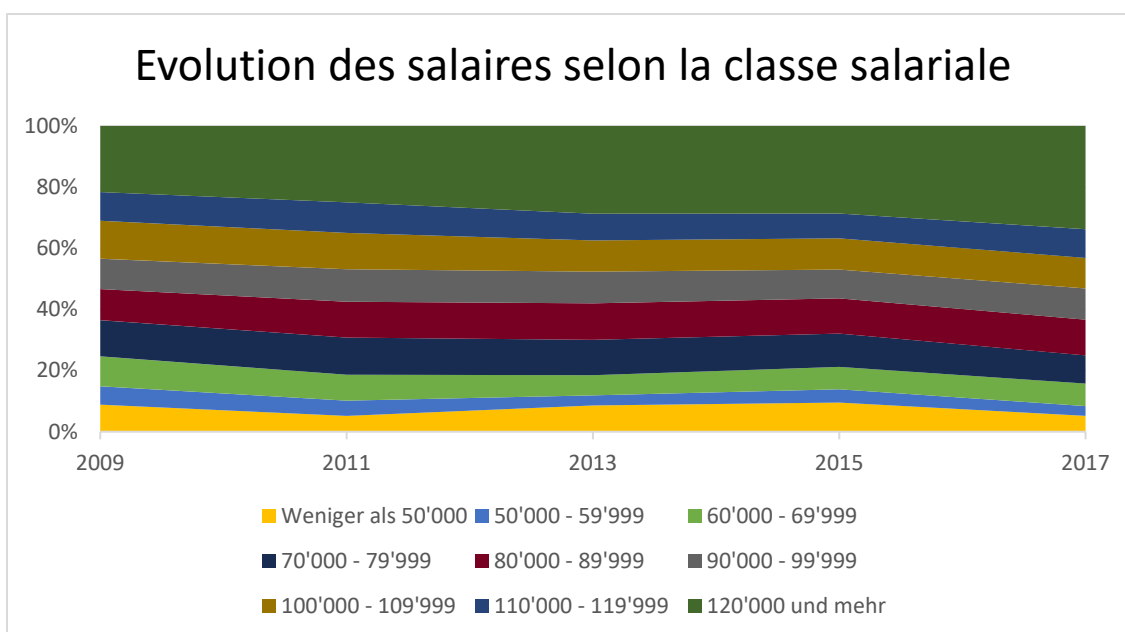
Dans les explications ci-après, le salaire doit toujours être compris comme salaire fixe annuel brut en CHF. Le bonus est également présenté sous sa forme brute. La mention de l'année correspond à celle où le bonus a été payé.

Les salaires fixes ont évolué dans les neuf dernières années de +8'381 CHF (moyenne arithmétique des salaires 2009 versus 2017). En 2013 et 2015, les salaires médian ont stagné à CHF 100'000; pour 2017, il est passé à CHF 102'000. Le graphique ci-après montre l'évolution du salaire médian et celle du salaire moyen depuis 2009. L'année 2017 semble faire plus que compenser les corrections de 2015.

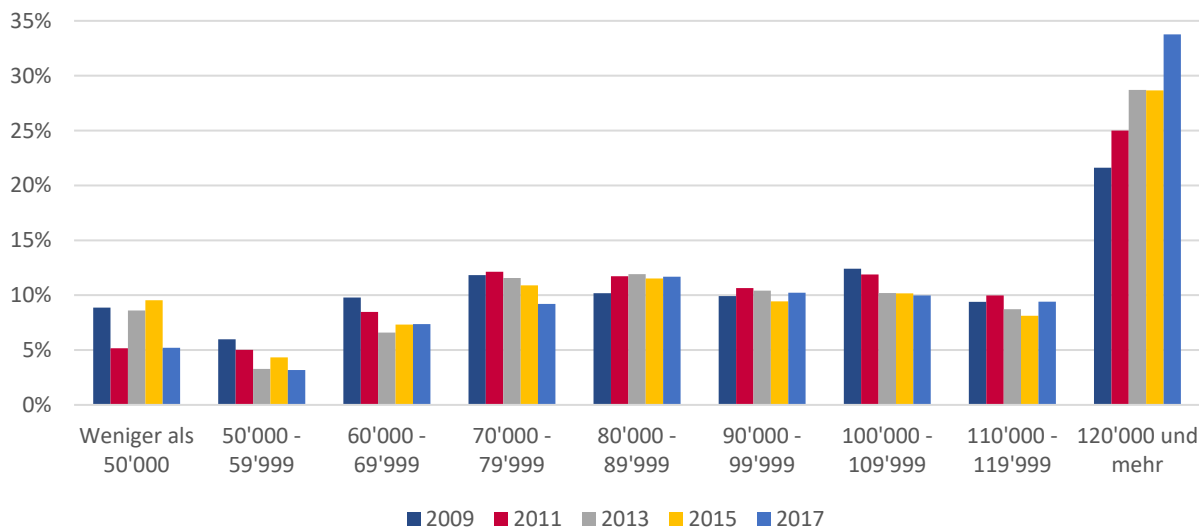


Evolution du salaire fixe brut

La part des employés gagnant plus de CHF 120'000 a augmenté depuis 2015 de 5.1% (29% en 2015 contre 34% en 2017) ; en 2009, le chiffre était de 22% et en 2011 de 25%. La répartition des salaires médians est restée plus ou moins stable. La part des employés gagnant moins de CHF 70'000 n'a pas diminué en 2015 ; en 2017 par contre, elle a diminué de 5%. Il est évident que l'augmentation des salaires minimaux négociée pour 2015 (de CHF 50'000 à CHF 52'000 sans diplôme reconnu, CHF 56'000 en cas de détention d'un diplôme de formation professionnelle), a conduit à une hausse des salaires des catégories les plus basses.

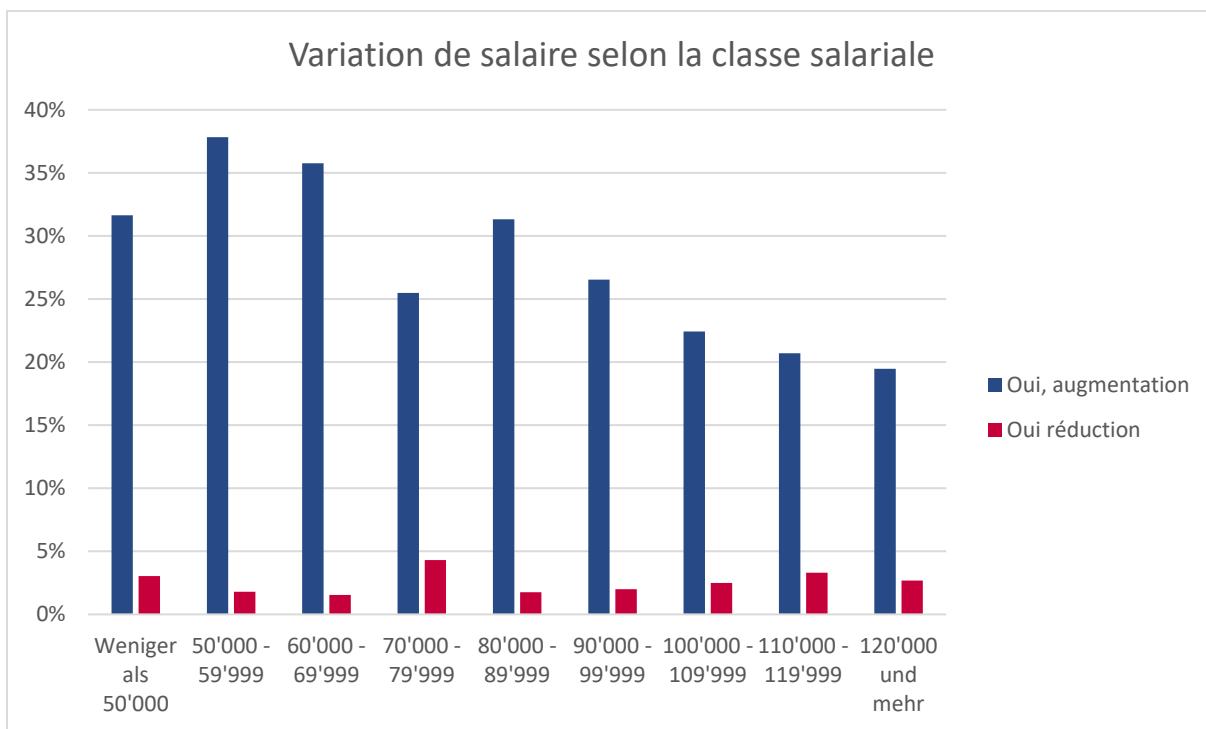


Evolution des salaires selon la classe salariale



Comme il y a deux ans, le salaire fixe 2017 n'a pas changé pour la plupart des personnes interrogées, par rapport à l'année précédente. 72% des personnes interrogées indiquent en 2017 qu'il n'y a pas eu de changement salarial par rapport à l'année précédente. En 2015, le chiffre était de 65% et en 2013 de 69% ; en 2011 seulement de 40%. Avec des salaires fixes en légère augmentation, en moyenne, cela peut indiquer qu'il y a des augmentations de salaires assez peu nombreuses mais individuellement marquées. Le graphique suivant montre la forme des changements : sauf entre 80'000 et 89'999 il y a eu dans toutes les classes de salaires, en 2017, nettement moins d'augmentations de salaires accordées (en moyenne env. 9% d'augmentations de salaire en moins). Cela concerne aussi bien les classes salariales élevées que les classes salariales basses.

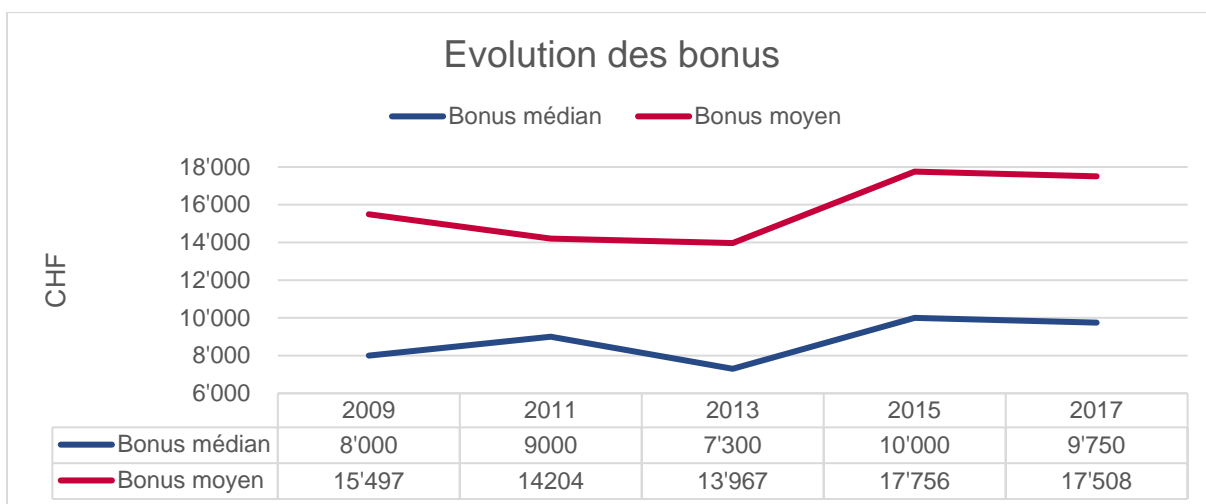
En 2017 à nouveau, c'est dans la classe de CHF 50'000 à CHF 59'999 que le plus grand nombre d'augmentations de salaire a été accordé, comme les années précédentes. Mit 38% cette proportion est cependant nettement plus basse qu'en 2015, après une baisse de 59% à 50% entre 2013 et 2015.



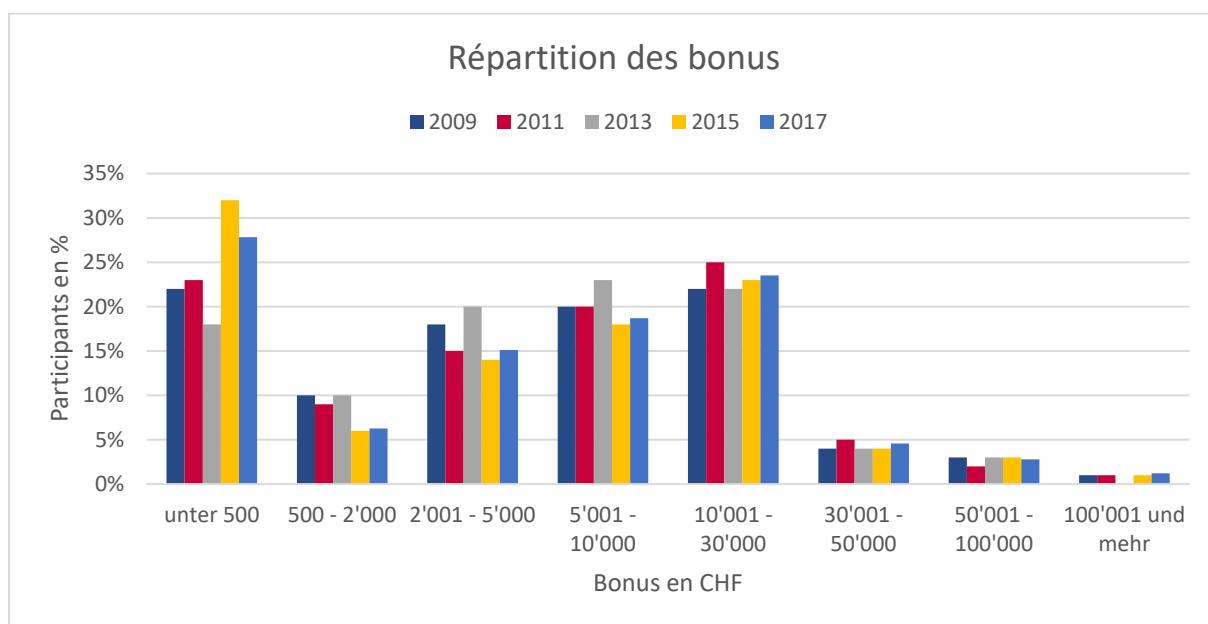
Toutes les classes de salaires ont également connu des réductions de salaires en 2017, mais avec une fréquence faible.

2.1.2 Evolution des bonus

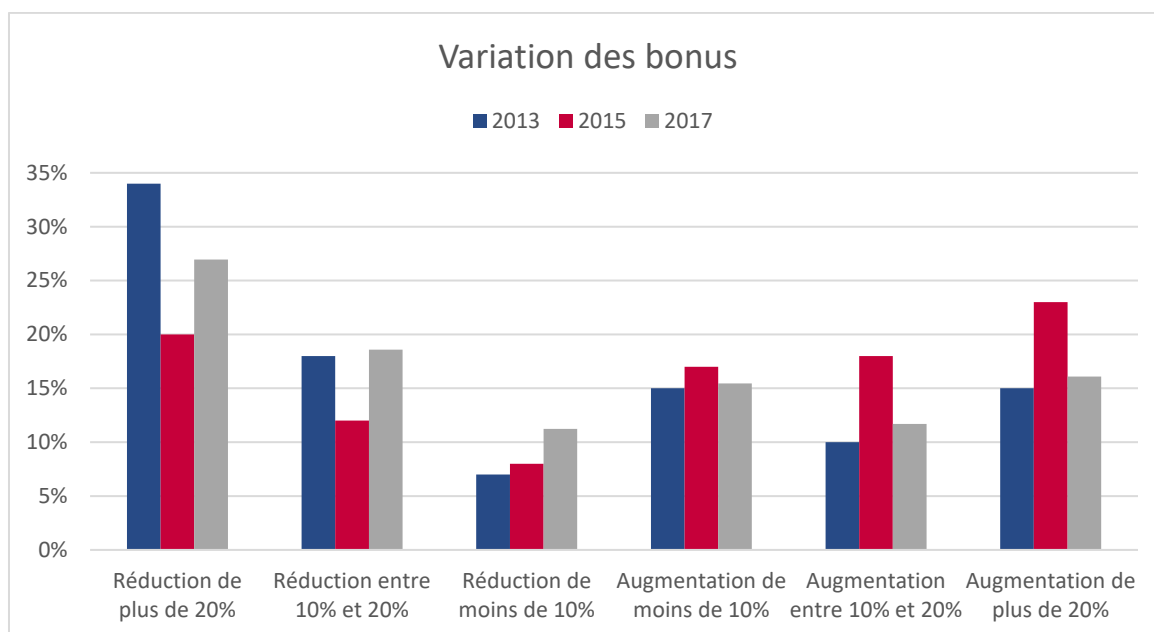
Evolution stagnante : après l'augmentation entre 2013 et 2015, les valeurs sont quasiment inchangées, aussi bien pour la moyenne que pour la médiane.



La part de personnes interrogées n'ayant pas obtenu de bonus ou un bonus inférieur à CHF 500 baisse légèrement, d'env. 4 %, de 32% en 2015 à 28% en 2017. Ce chiffre reste à un niveau élevé après la hausse massive de 2015 (en 2013, le pourcentage était de 18%, en 2011 de 23%) – cela signifie que, par rapport aux années d'avant, il y a toujours beaucoup de situations avec de petits bonus ou une absence de bonus. Ces résultats permettent de conclure, comme en 2015, que la somme globale des bonus a été répartie sur un nombre réduit d'employés, ce qui a permis un maintien des bonus à un niveau élevé.



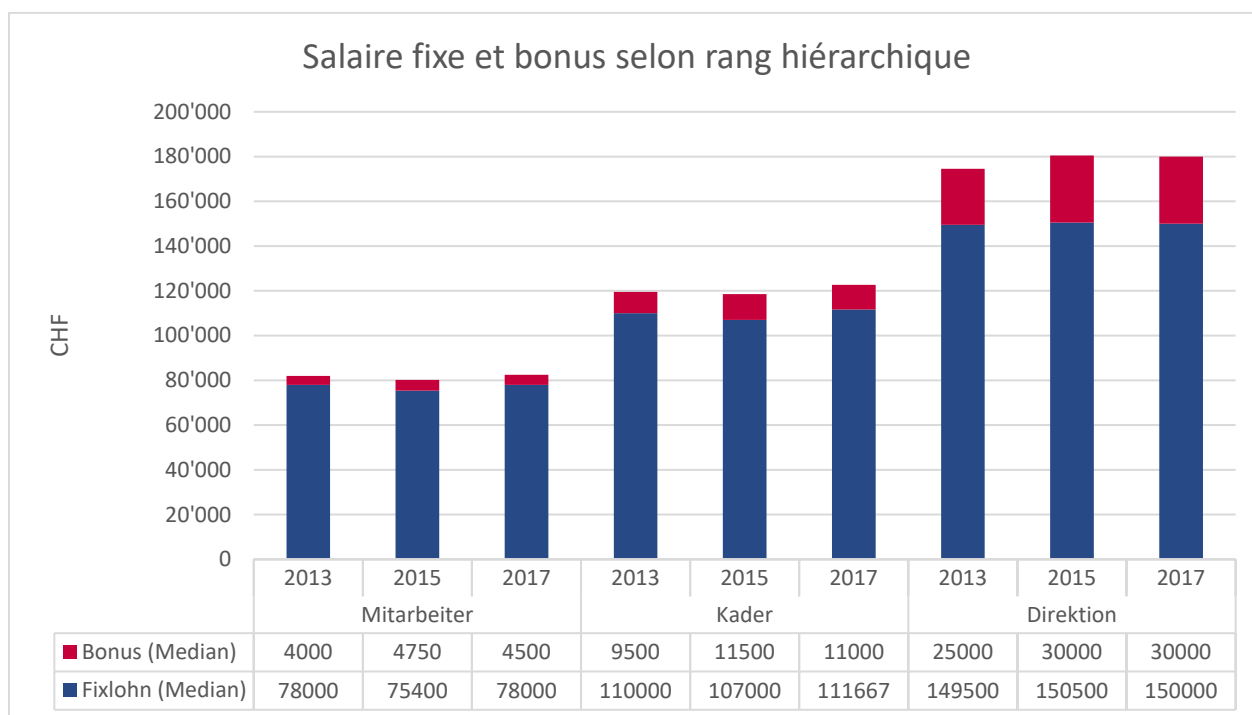
Le graphique suivant indique la modification des bonus versés par rapport aux années précédentes. Entre 2013 et 2015, on a nettement constaté qu'il y a avait moins de réductions de bonus et que, pour 23% des participants, les bonus avaient été augmentés de 20% ou plus. L'évolution pour l'année actuelle 2017 va dans le sens inverse. Le pourcentage des réductions de bonus a à nouveau augmenté et le nombre de bonus en augmentation a nettement diminué. Les réductions de bonus ne sont pas aussi élevées qu'en 2013, mais le nombre de réductions a été pratiquement aussi grand qu'en 2013 (réductions moins drastiques). En ce qui concerne les augmentations de bonus, le niveau de 2013 est pratiquement à nouveau atteint ; il y a à nouveau des augmentations de bonus, surtout pour les bonus élevés.



2.2 Comparaison des salaires et des bonus selon le rang hiérarchique

47% des personnes interrogées exercent une fonction de cadre (fondés de pouvoirs, mandataires, etc.) (+3% par rapport à 2015). 37% sont des employés (-2% par rapport à 2015) et 13% sont membres de la direction (inchangé par rapport à 2015). Les apprentis constituent 2% des participants à l'enquête (-2% par rapport à 2015). La répartition selon le rang est par conséquent très similaire à celle de l'enquête 2015 et aussi à celle de l'enquête 2013.

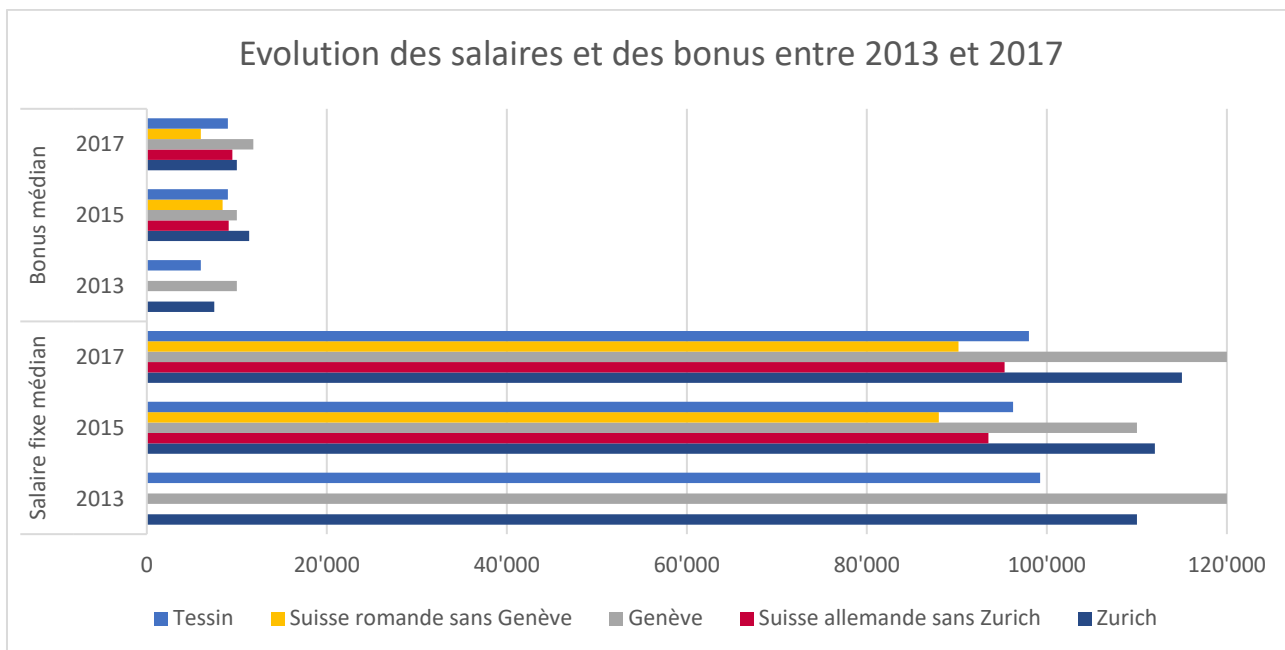
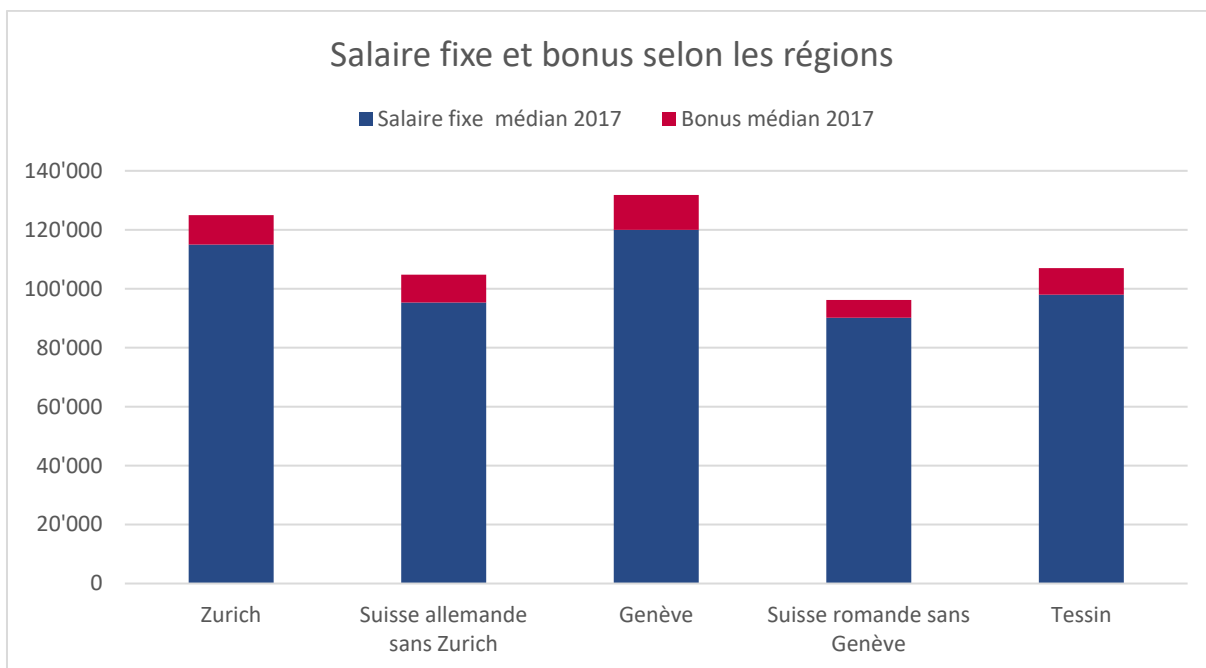
Dans cette section, nous nous penchons sur la répartition des salaires fixes et des bonus selon le rang hiérarchique. Il ressort que les salaires fixes ont légèrement augmenté pour les employés et pour les cadres et sont restés pratiquement identiques au niveau direction, par rapport à 2015. Les bonus versés ont baissé aux trois niveaux hiérarchiques par rapport à l'enquête 2015 (employés) ou sont restés plus ou moins les mêmes (cadres et direction). A noter que, ici également, la médiane indiquée concerne uniquement les bonus versés. Les occurrences avec bonus équivalent à CHF 0.- n'ont pas été prises en considération. Les corrections de salaires de 2013 à 2015 ont été presque égalisées à tous les niveaux en 2017.



2.3 Comparaison des salaires et bonus selon la région

Environ les trois quarts des personnes interrogées travaillaient en Suisse alémanique au moment de l'enquête actuelle. 26% des participants étaient actifs à Zurich (-1% par rapport à 2015). La représentation de la Suisse alémanique Zurich compris reste constante. Le canton du Tessin est plus fortement représenté en 2017 avec 7% (4% en 2015), Genève avec 9% (8% en 2015) et le reste de la Suisse romande par 10% (12% en 2015). La structure régionale des participants est donc comparable dans l'ensemble, à l'exception du Tessin.

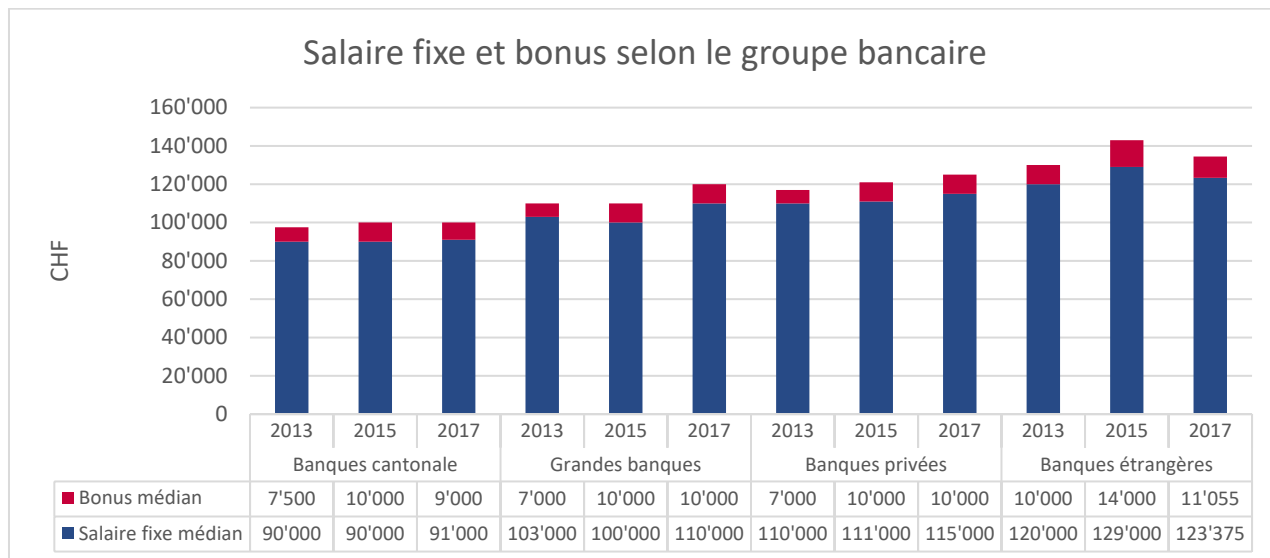
Les salaires et les bonus ont évolué différemment selon les régions depuis 2013. En 2017, les salaires sont à nouveau les plus élevés à Genève comme en 2013, idem pour les bonus. Si, en 2013, des salaires et des bonus nettement plus élevés que dans les autres régions ont été versés à Genève, c'est à Zurich que les employés ont gagné le plus en 2015. Le salaire fixe à augmenté de 10'000 CHF à Genève et s'est établi à 120'000 CHF (médiane). La lanterne rouge est portée par le reste de la Suisse romande, aussi bien pour le salaire que pour les bonus. Les régions Bâle, Suisse orientale et reste de la Suisse alémanique étaient encore séparées dans l'enquête de 2013, et tous les chiffres n'apparaissent donc pas dans le graphique et le tableau.



2.4 Comparaison des salaires et bonus selon groupes de banques

Au total, 68% des personnes interrogées travaillent auprès d'une banque cantonale ou d'une grande banque. 16% travaillent dans une banque privée.

L'analyse des salaires fixes et des bonus payés fait apparaître des différences selon les groupes de banques. Si l'on compare avec l'enquête 2015, voici ce qu'on constate: les salaires fixes ont en particulier augmenté dans le cas des grandes banques (+10%) et des banques privées. Les banques étrangères ont par contre baissé leurs salaires fixes et leurs bonus de manière assez nette.



Dans le cas des banques privées, 43% des employés n'ont pas touché de bonus ou un bonus inférieur à 500 CHF. Dans le cas des banques étrangères, le chiffre est de 41%. Dans le cas des banques cantonales, ce chiffre est seulement de 26% (pas de bonus ou bonus inférieur à 500 CHF). Dans le cas des grandes banques, ce chiffre est même de 17% seulement.

2.5 Différences salariales et de bonus en femmes et hommes

Ci-après, nous allons comparer les salaires et les bonus des hommes et des femmes. Tout d'abord, nous prendrons en considération l'âge, puis le rang hiérarchique. En procédant ainsi, il n'est pas possible de prouver scientifiquement l'existence de différences salariales discriminatoires. Des affirmations sur les tendances peuvent pourtant être articulées, en particulier en lien avec le rang hiérarchique.

2.5.1 Comparaison de salaires et de bonus selon l'âge

Les différences salariales et de bonus entre hommes et femmes continuent à exister. Les différences augmentent avec l'âge. Cela s'explique notamment par le fait que les hommes profitent d'une plus grande expérience professionnelle. Contrairement à de nombreuses femmes, ils sont dans la plupart des cas actifs professionnellement sans interruption (cf. Vers l'égalité des salaires : faits et tendances (brochure), éd. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), juin 2013).

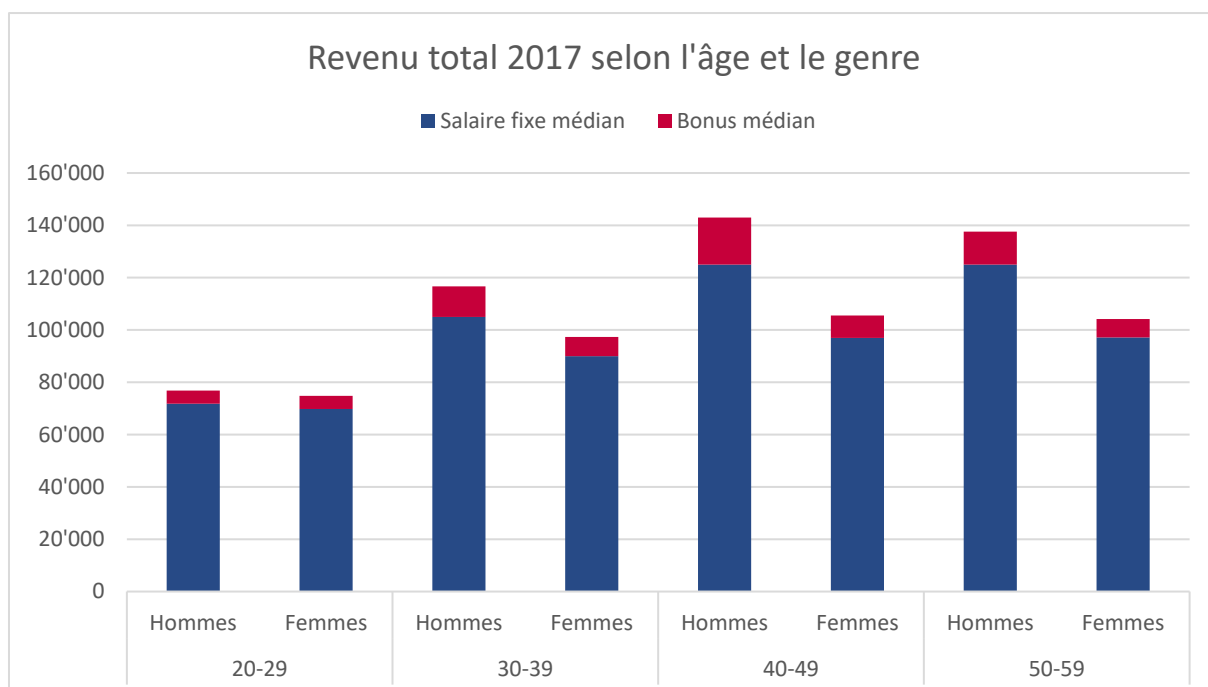
Les tableaux suivants juxtaposent les résultats de l'enquête 2017, les chiffres de 2015 et ceux de 2013.



Salaire fixe (médian, CHF)												
Âge	2013				2015				2017			
	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %
20-29	69000	70000	65000	-7	70200	74000	67040	-9	70107	71833	69807	-3
30-39	100000	107425	87875	-18	100000	106675	88000	-18	100000	105000	90000	-14
40-49	114000	120900	95000	-21	117000	122222	100000	-18	118000	125000	96956	-22
50-59	112000	123550	87127	-29	113600	122000	87350	-28	117500	125000	97155	-22

Bonus (médian, CHF)												
Âge	2013				2015				2017			
	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %
20-29	5000	4500	5000	11	6000	6500	5209	-20	5000	5000	5000	0
30-39	8571	10000	6125	-39	12000	14000	8333	-40	10000	11650	7300	-37
40-49	9472	13000	6250	-52	14000	15000	9000	-40	15000	18000	8541	-53
50-59	7500	10000	5000	-50	10000	12500	5700	-54	10000	12566	7000	-44

Le graphique suivant présente les différences de revenus en 2017 entre hommes et femmes par classes d'âge (cumul de salaire fixe et bonus).



2.5.2 Comparaison des salaires et bonus selon le rang

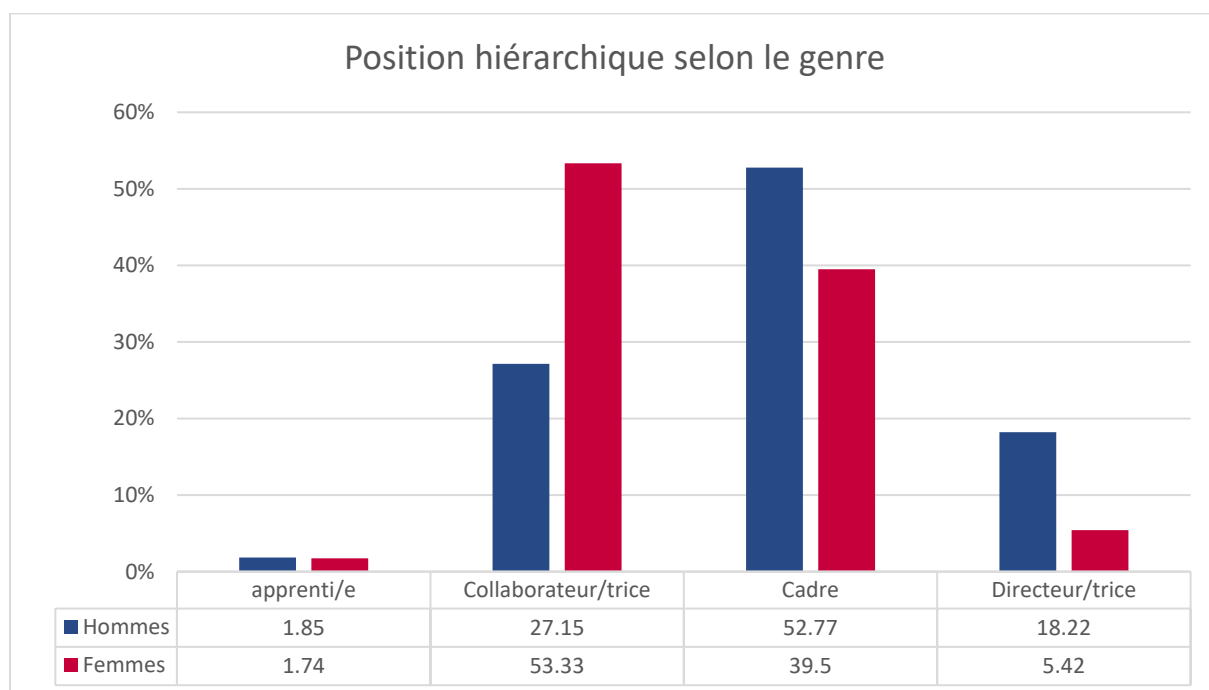
La répartition générale des femmes et des hommes selon le rang met en évidence que la proportion de femmes dans une fonction de cadre ou dirigeante est nettement plus basse



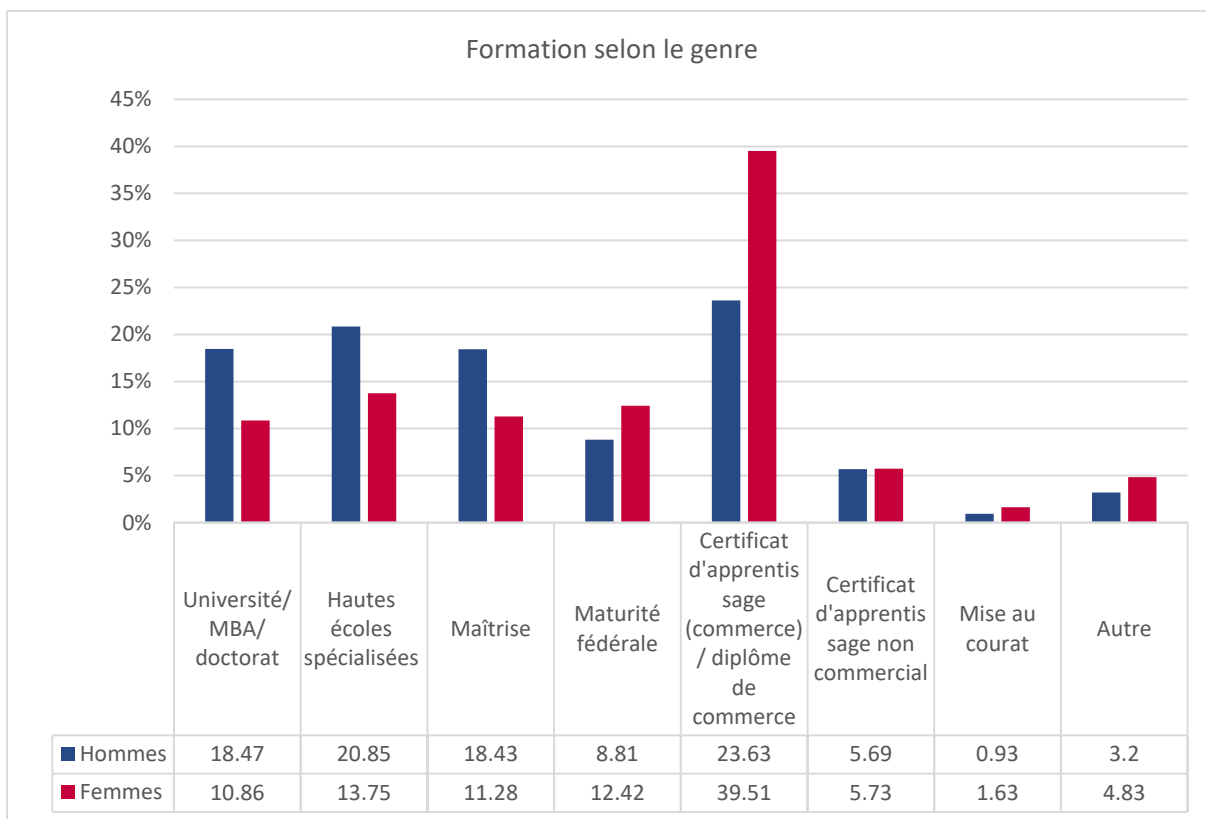
que la proportion d'hommes. Cet état de fait explique certainement une grande partie des différences salariales mentionnées. D'une manière générale, on peut remarquer ce qui suit: plus la position professionnelle et le niveau d'exigences sont élevés, plus le salaire est élevé, plus la proportion de femmes est basse et plus les différences salariales entre femmes et hommes sont élevées (cf. Vers l'égalité des salaires: faits et tendances (brochure), éd. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), juin 2013).

Cette affirmation est confirmée par les résultats présentés dans cette section. Le graphique suivant montre la répartition des hommes et des femmes selon le rang dans l'enquête 2017. Les chiffres du tableau sont des pourcentages des participants selon le sexe (total femmes = 100%, total hommes = 100%).

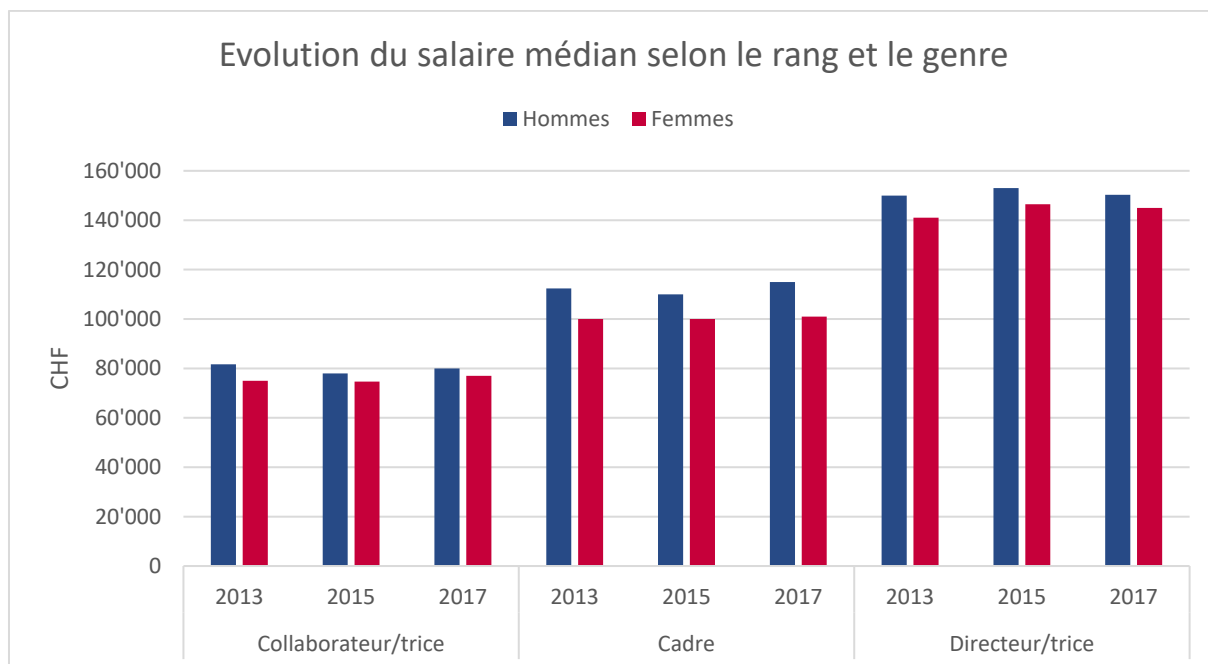
Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le rang s'est déplacé légèrement vers le haut, pour les femmes de manière réjouissante un peu plus fortement. Ainsi, en 2017, 5.4% des femmes sont au niveau direction (2015 seulement 4%) et 39.5% dans les cadres (2015 seulement 36%) – en tant qu'employés, il y a seulement 53.3% de femmes (en 2015 le chiffre était encore de 57%). Pour les hommes, ce déplacement est beaucoup plus faible (Direction 2017 inchangé par rapport à 2015, cadres +2% par rapport à 2015, employés -1% par rapport à 2015).



Cette répartition est en 2017 comme précédemment la conséquence du fait que les hommes interrogés ont un niveau de formation plus élevé. Le graphique suivant le met bien en évidence. Dans le cas des femmes, la proportion avec diplôme universitaire / MBA ou doctorat a nettement augmenté par rapport à 2015, dans le cas des hommes plutôt la proportion ayant un diplôme HES.



Comme nous pouvions nous y attendre, le rang peut expliquer une partie de la différence de revenu, comme présenté au point 2.5.1 «Comparaison de salaires et de bonus selon l'âge», page 12 ss. L'analyse selon le rang fait ressortir des différences salariales entre hommes et femmes plus faibles. La comparaison avec les enquêtes précédentes le montre : les différences de salaires fixes se sont heureusement un peu réduites à tous les échelons en 2017, sauf pour les cadres où les différences salariales ont même été plus grandes qu'en 2013.

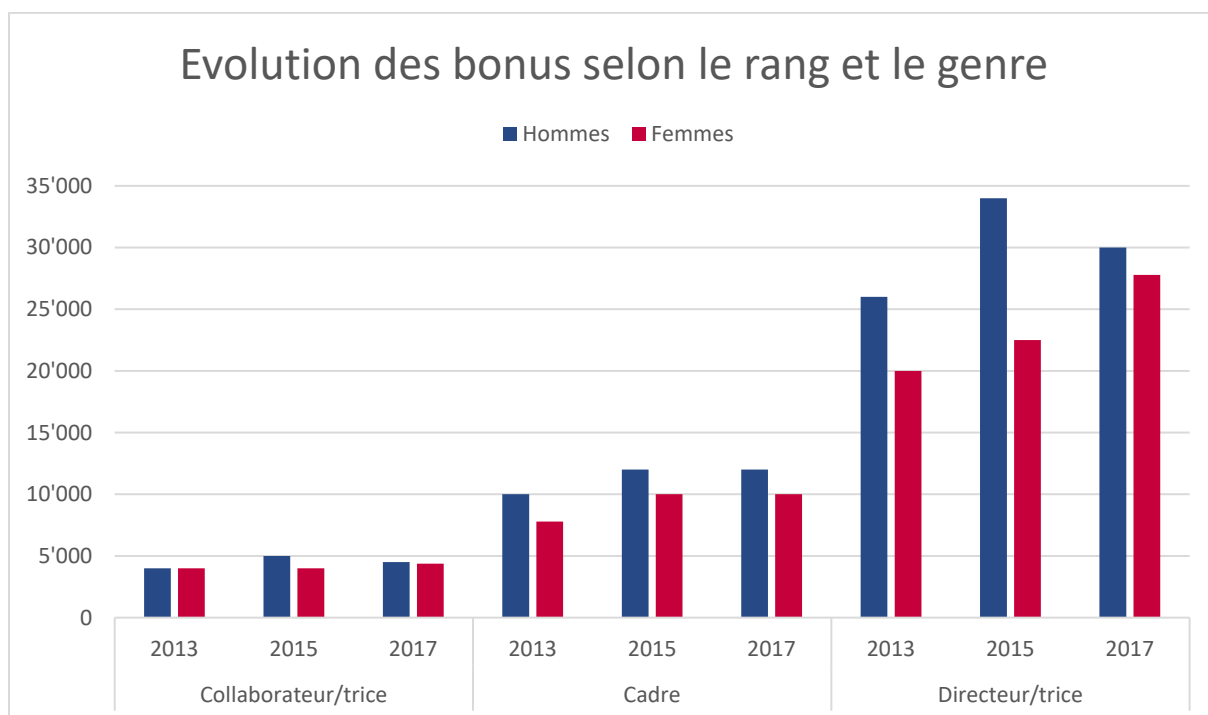


Salaire fixe (médian, CHF)												
Fonction	2013				2015				2017			
	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %
Collaborateur/trice	78000	81697	75000	-8	75400	78000	74667	-4	78000	80000	77000	-4
Cadre	110000	112383	100000	-11	107000	110000	100000	-9	111667	115000	101000	-12
Directeur/trice	149500	150000	141000	-6	150500	153000	146500	-4	150000	150302	145000	-4

L'évolution des bonus de 2015 à 2017 est réjouissante, car les différences entre hommes et femmes ont nettement diminué. Ainsi, les bonus des hommes ne sont dans le cas des collaborateurs plus que 3% plus élevés que ceux des femmes (par rapport à 20% en 2015), et à l'échelon direction, les différences n'ont jamais été aussi basses (7% en 2017 par rapport à 34% en 2015). Pour les cadres, les différences sont inchangées par rapport à 2015, soit toujours 17%.

L'évolution des bonus entre 2013 et 2015 avait fait apparaître une image inquiétante. A ce niveau, les différences entre hommes et femmes avaient augmenté. En 2015, des bonus plus élevés avaient été payés (par rapport à 2013) et les hommes en avaient profité plus que proportionnellement. Ce résultat était d'autant plus inquiétant en considérant le fait que 39% des femmes ne touchaient pas de bonus, ou un bonus inférieur à CHF 500. Pour les hommes, ce chiffre était seulement de 28%.

Dans le cas des cadres, on continue à jouer avec l'instrument salarial «bonus» manquant de transparence, et cela en défaveur des femmes.



Bonus (médian, CHF)												
Fonction	2013				2015				2017			
	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %	Total	Hommes	Femmes	Diff. en %
Collaborateur/trice	4000	4000	4000	0	4750	5000	4000	-20	4500	4500	4375	-3
Cadre	9500	10000	7789	-22	11500	12000	10000	-17	11000	12000	10000	-17
Directeur/trice	25000	26000	20000	-23	30000	34000	22500	-34	30000	30000	27785	-7

3 Degré de satisfaction des employés de banque ?

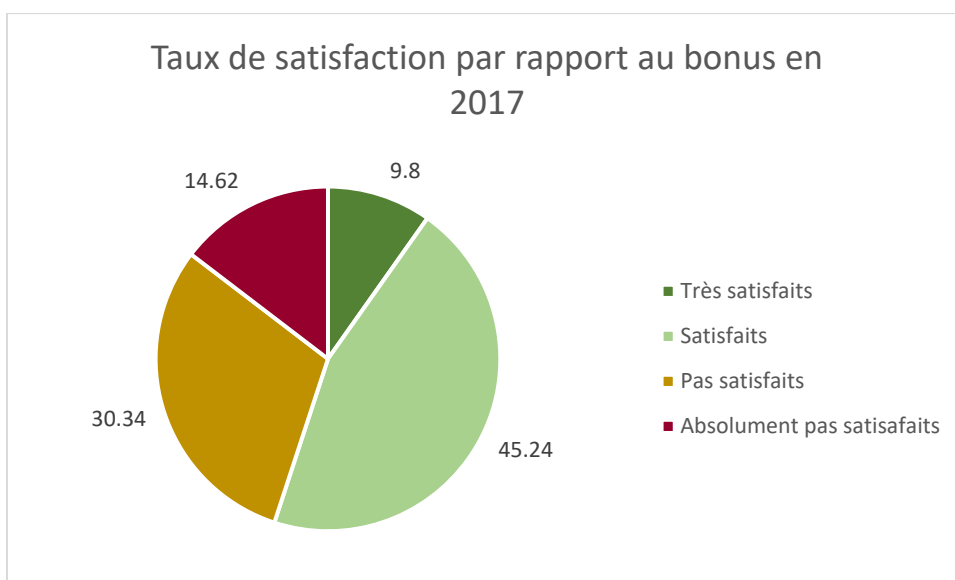
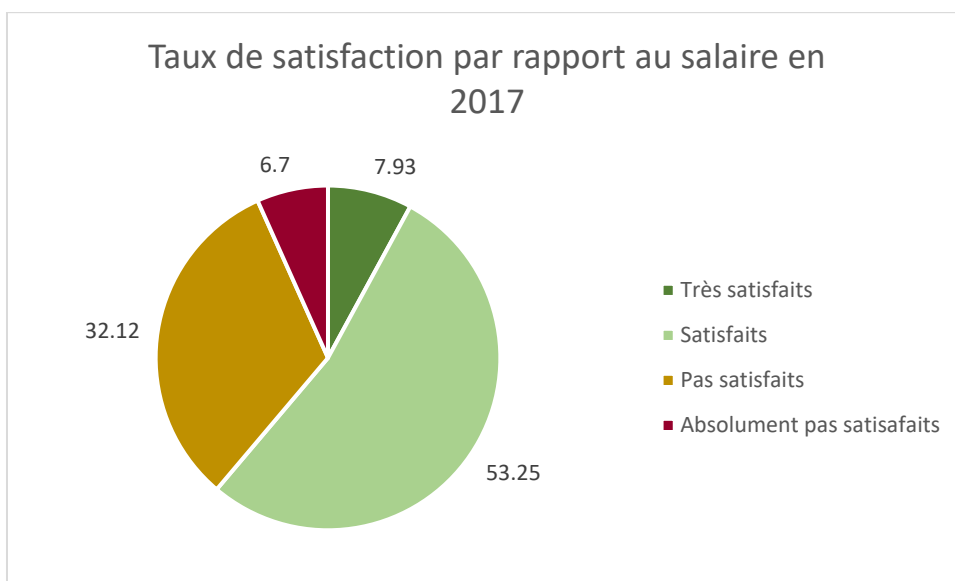
3.1 Satisfaction quant au salaire

3.1.1 Satisfaction par rapport au salaire fixe et au bonus

Globalement, en 2017, les employés de banque sont davantage satisfaits de leur salaire fixe et de leur bonus, par rapport à 2015. La satisfaction avec le salaire fixe («très satisfait» et «satisfait») est de 61% (57% en 2015 et 48% en 2013). La satisfaction avec le bonus («très satisfait» et «satisfait») est de 55% (52% en 2015 et 46% en 2013).

Les participants à l'enquête de cette année sont donc également plus satisfaits qu'en 2011 (50% étaient satisfaits du salaire fixe et du bonus). Ces résultats peuvent étonner si l'on considère l'évolution des salaires et des bonus: bien que les salaires fixes aient stagné jusqu'en 2015 et que le nombre de personnes interrogées n'ayant pas touché de bonus ait augmenté, les participants à l'enquête 2015 exprimaient une satisfaction plus grande et elle est encore

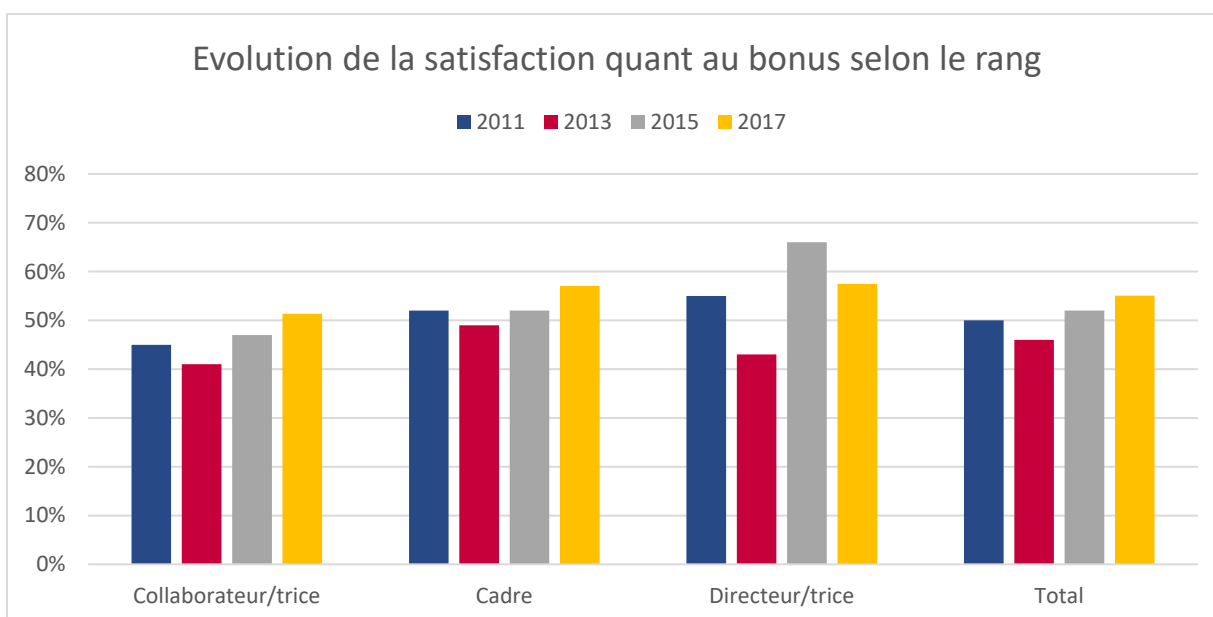
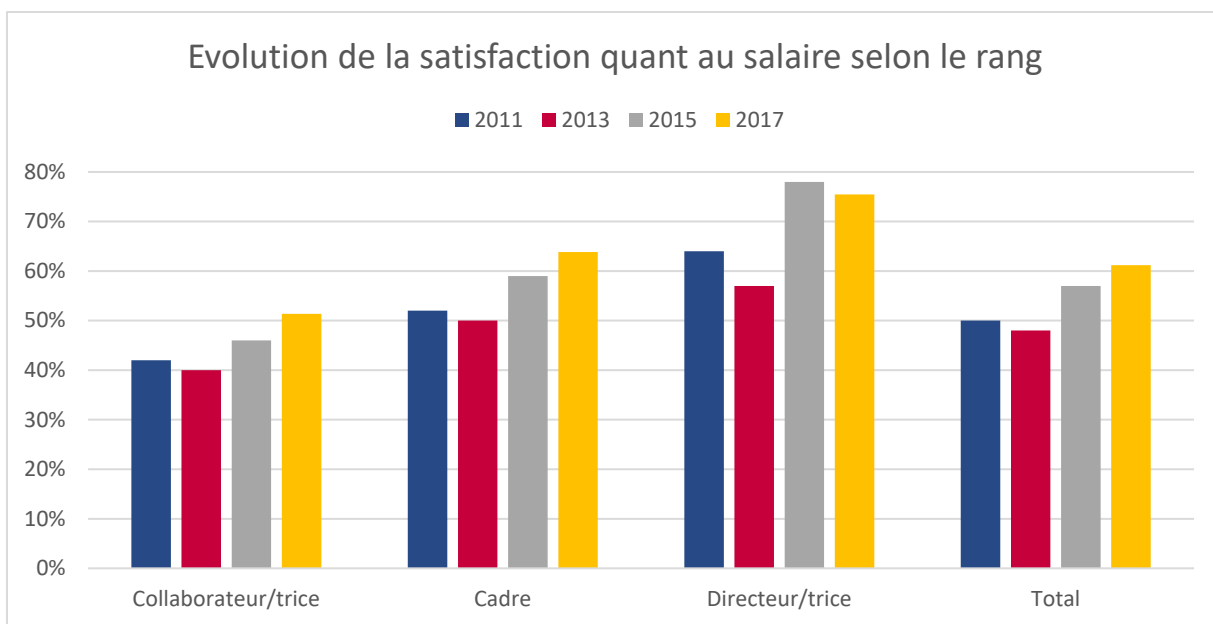
plus grande en 2017 (ce qui n'est pas étonnant, parce que les salaires ont à nouveau augmenté, bien qu'il n'y ait pas d'augmentation à noter pour les bonus). Une nouvelle fois, il n'est donc pas possible de constater un lien direct entre évolution des revenus et satisfaction des employés.



3.1.2 Satisfaction selon le rang

Une nouvelle fois, l'insatisfaction est la plus grande parmi les personnes du groupe «employés», aussi bien en ce qui concerne le salaire fixe que pour le bonus. A l'échelon de la Direction, après une énorme augmentation de la satisfaction quant au salaire fixe en 2015, on constate un léger tassement, mais le niveau Direction est toujours le plus satisfait quant au

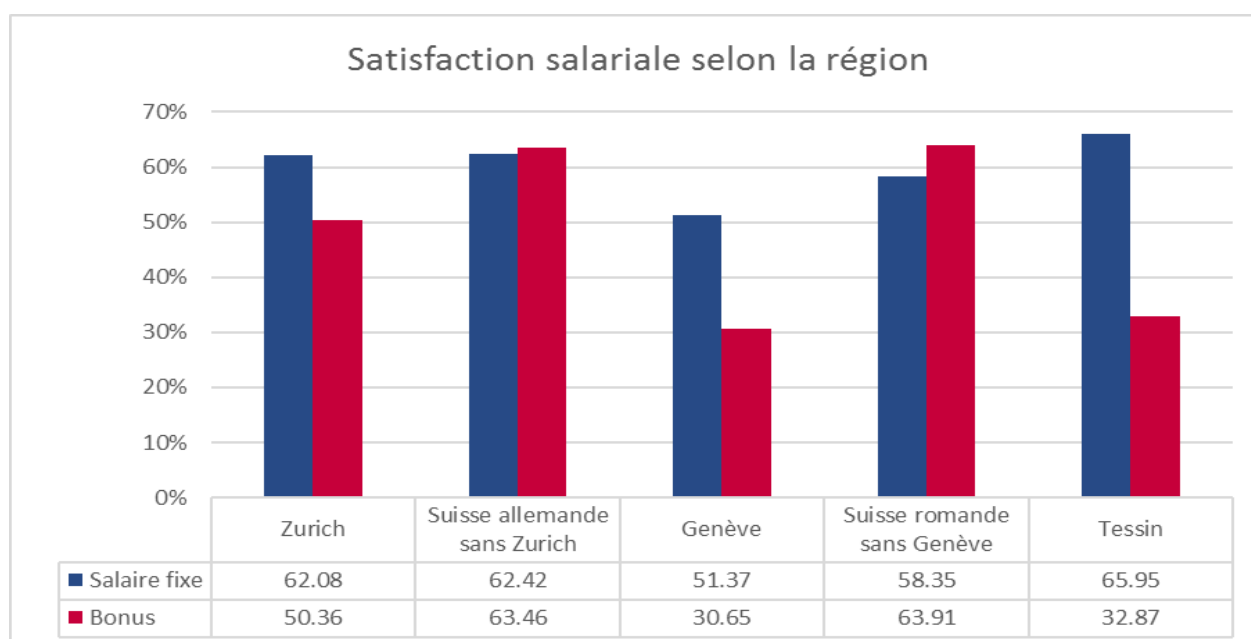
salaires fixe. Élément nouveau : l'évolution de la satisfaction quant au salaire et quant au bonus n'est plus «synchrone» pour tous les rangs, mais a diminué au niveau Direction en 2017, faiblement pour les salaires fixe, plus nettement en ce qui concerne les bonus. A noter que ce rang est le seul à n'avoir en moyenne connu ni augmentation de salaire ni augmentation de bonus.





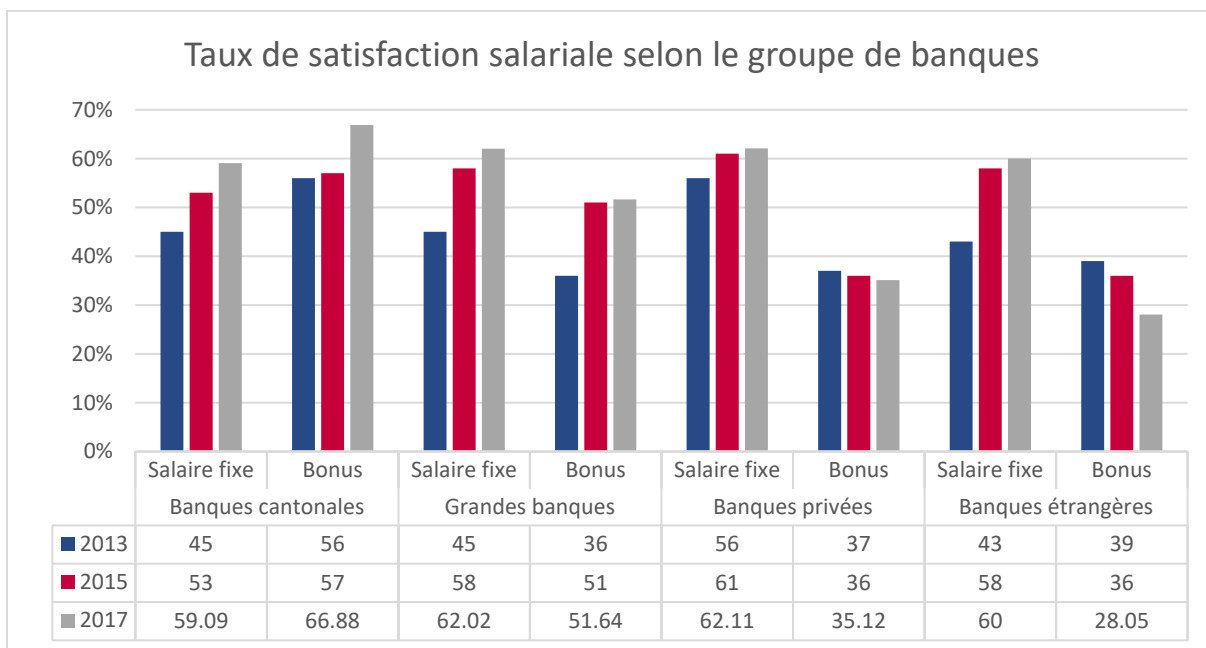
3.1.3 Satisfaction selon la région

Genève fait apparaître (comme en 2015) le plus grand nombre d'employés de banque insatisfaits, bien que ce soit à Genève que les rémunérations soient les plus élevées, aussi bien pour les salaires fixes que pour les bonus. Les participants à l'enquête exprimant la satisfaction la plus grande quant au salaire fixe et au bonus sont ceux du canton du Tessin, et ceux de Zurich et de la région Suisse alémanique.



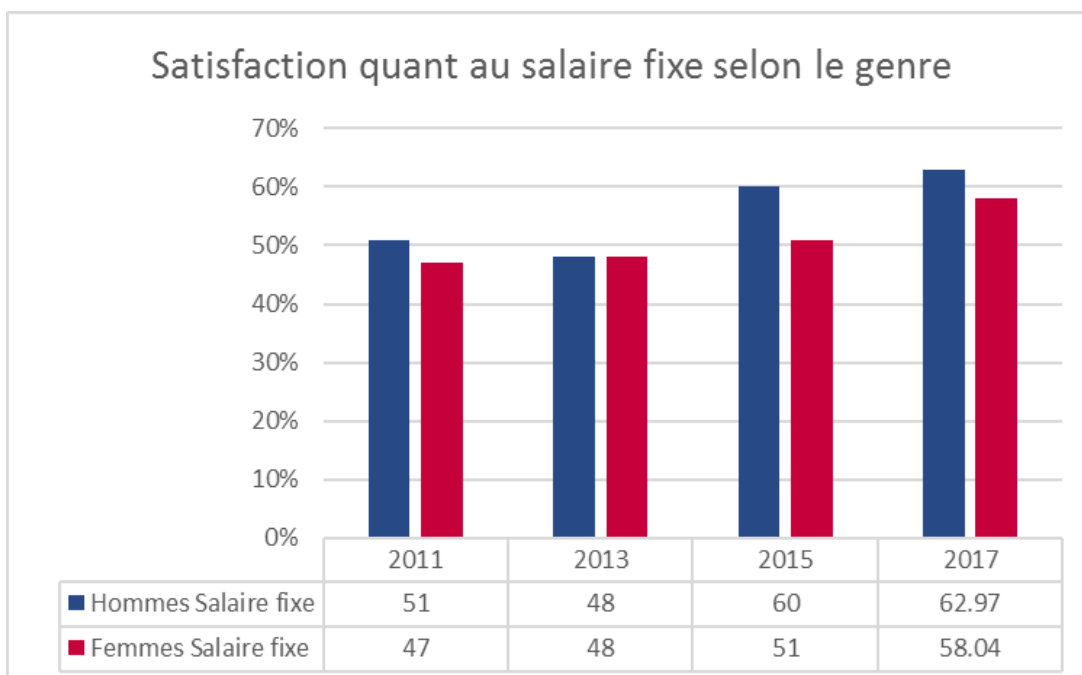
3.1.4 Satisfaction selon les groupes de banques

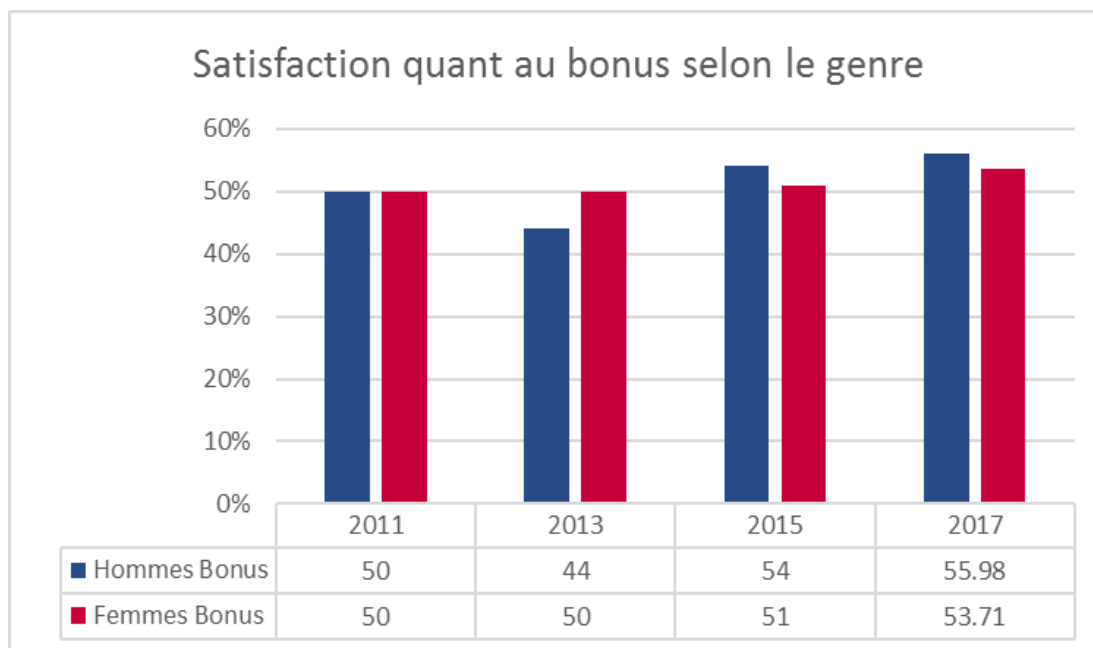
La satisfaction quant aux salaires fixes a de nouveau augmenté pour tous les groupes de banques, par rapport à 2013 et à 2015. Ce n'est pas étonnant avec des salaires en augmentation, sauf pour les banques étrangères où il y a malgré un salaire fixe en baisse en moyenne, une satisfaction en hausse. La satisfaction en baisse quant aux bonus dans le cas des banques privées et des banques étrangères est peut-être également liée aux bonus inchangés ou en baisse pour ces groupes.



3.1.5 Satisfaction selon le genre

Aussi bien les hommes que les femmes sont davantage satisfaits de leur salaire fixe et de leur bonus que dans les années précédentes. La satisfaction des femmes quant au revenu a cependant fléchi en comparaison avec celle des hommes entre 2013 et 2015, mais s'est quelque peu rétablie entre 2015 et 2017.





3.2 Situation de travail

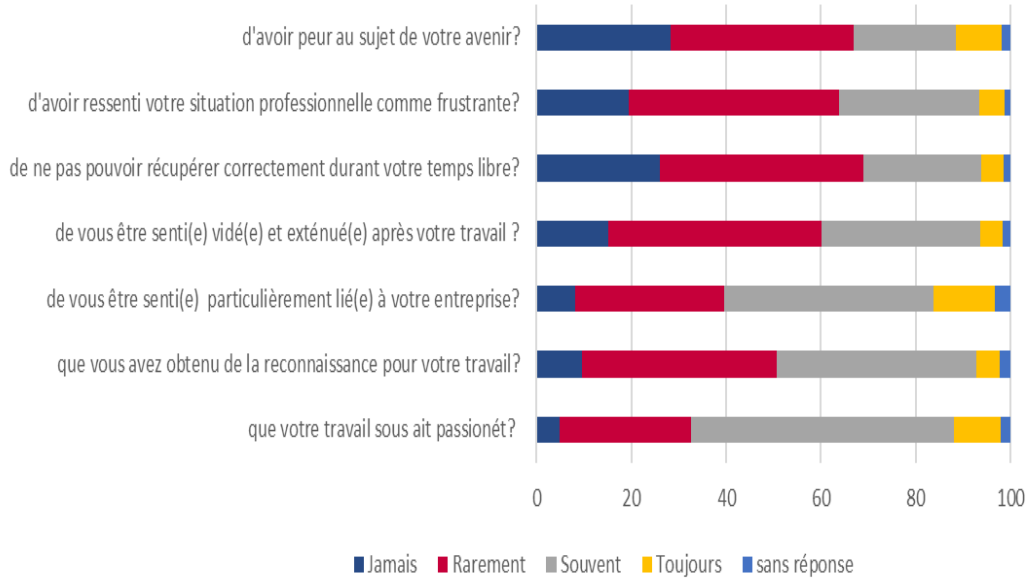
Dans le cadre de l'enquête sur les salaires 2017, des questions ont à nouveau été posées (après 2015) sur le sentiment des participants concernant leur situation de travail. Les réponses sont à nouveau préoccupantes : 38% (41% en 2015) des personnes interrogées se sentent souvent vidées et épuisées après le travail. 35% (37% en 2015) perçoivent souvent leur travail comme frustrant et 30% (inchangé par rapport à 2015) ont souvent de la difficulté à bien récupérer durant leur temps libre. 31% des personnes interrogées ont peur pour leur avenir professionnel. Cet aspect a évolué négativement par rapport à 2015 (27% en 2015), et deux facteurs positifs du «bon stress» ont également reculé: «reconnaissance du travail» et «enthousiasme dans le travail». Seul le facteur positif «lien privilégié avec l'entreprise» a gagné 2%.

Ces chiffres sont nettement plus élevés que les chiffres ressortant d'autres études sur les risques psychosociaux réalisées par ailleurs en Suisse (cf. OFS 2012-2014, Seco 2000-2010).

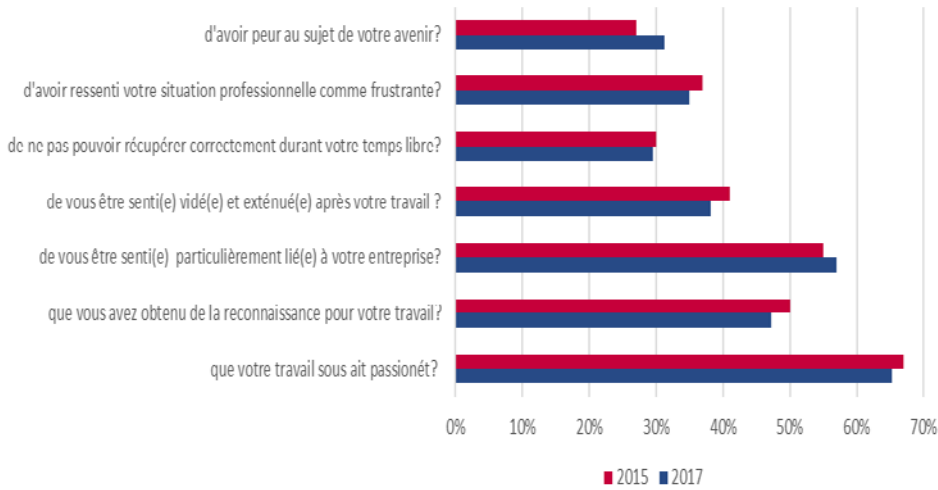
Selon ces études, 18% des personnes professionnellement actives se sentent émotionnellement épuisées lors de leur travail et presque une personne sur cinq se sent constamment ou souvent stressée au travail. Les résultats de notre sondage peuvent nous faire conclure que la situation professionnelle des employés de banque est perçue comme particulièrement pesante. Des mesures doivent être envisagées d'urgence, pour que la situation de travail dans les banques soit améliorée. Cela nécessiterait notamment un changement dans la culture d'entreprise. Dans les banques, il règne une culture qui reste très axée sur la compétition, avec une orientation unilatérale vers la performance.



Lors des quatre dernières semaine est-il arrivé...



Comparaison avec la situation au travail en 2015

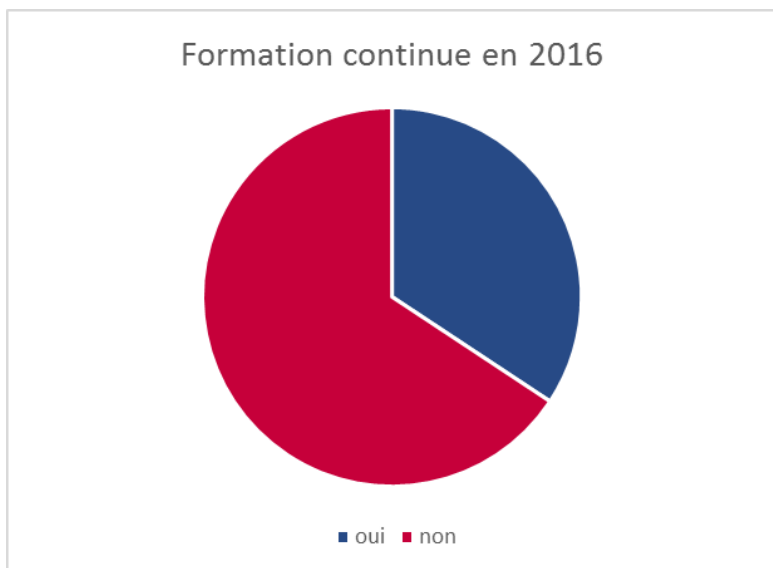




4. Formation continue

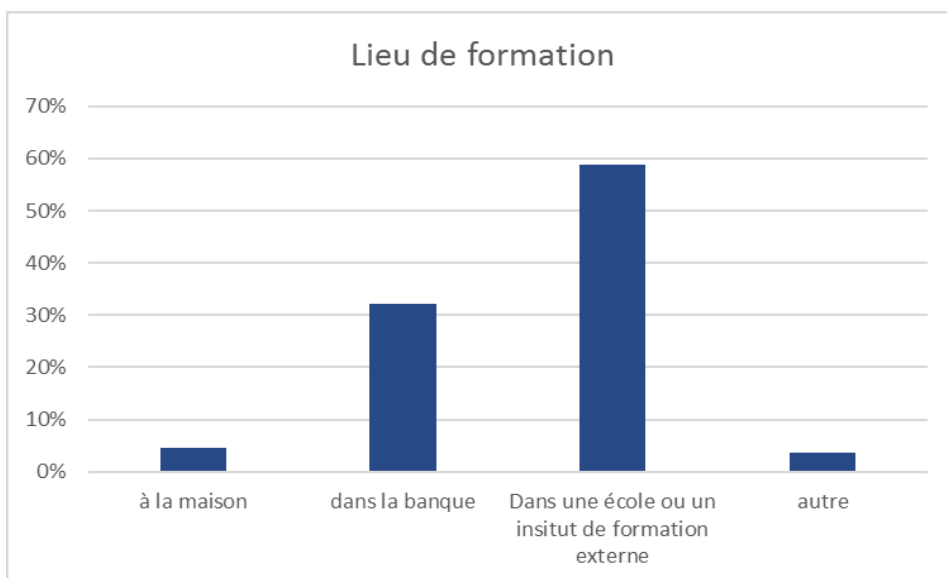
4.1 Participation à une formation continue

34 % des personnes interrogées ont suivi une formation continue en 2016; au total 66% ont renoncé à une formation continue professionnelle (volontairement ou non).

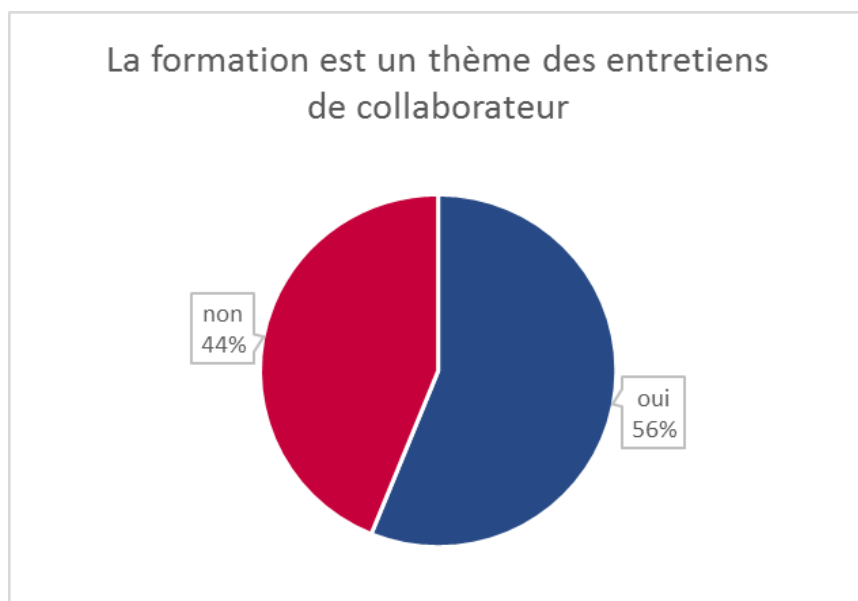


4.2 Type de formation continue

32% des personnes interrogées qui ont suivi en 2016 une formation continue l'ont suivie dans la banque, 59% dans une école ou institution externe et 4.5% à domicile.

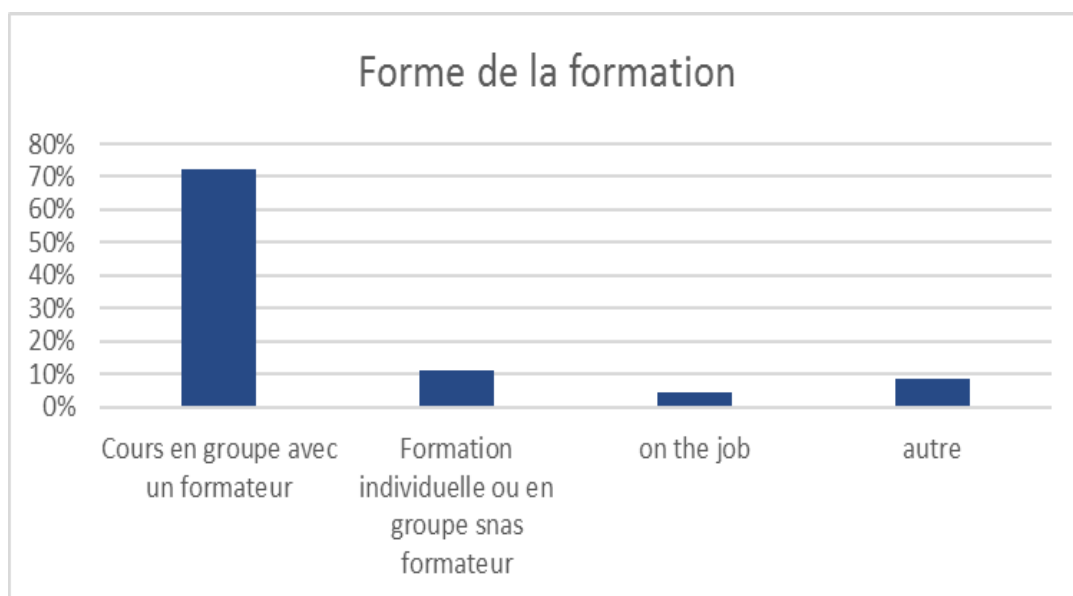


Pour 55% des personnes interrogées qui ont suivi une formation continue en 2016, cette formation continue avait été décidée dans le cadre de l'entretien individuel, pour 43% non.

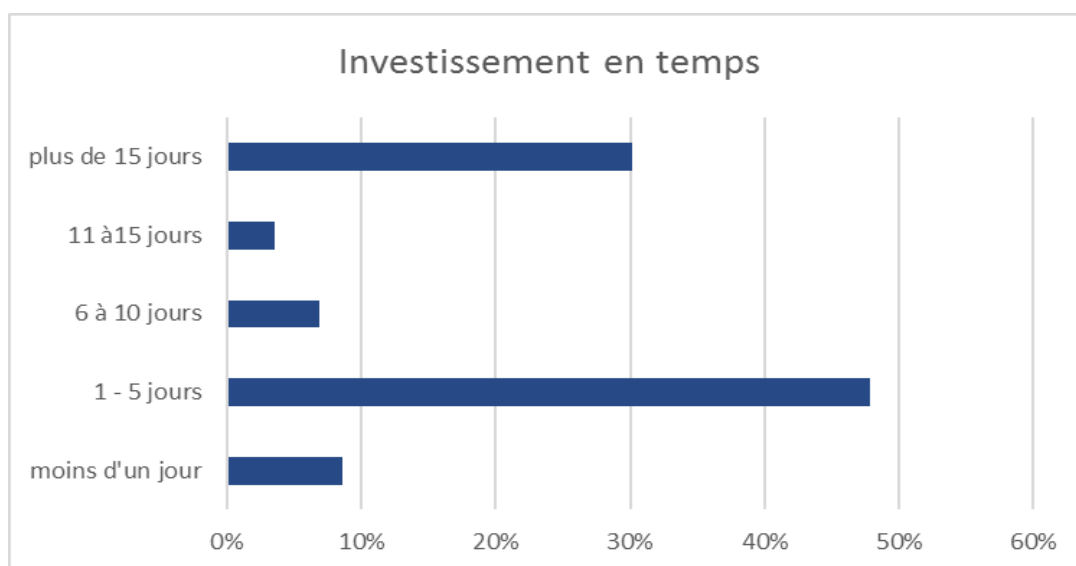


50% des personnes interrogées indiquent disposer d'un conseil interne (au sein de l'entreprise) pour leur formation continue professionnelle.

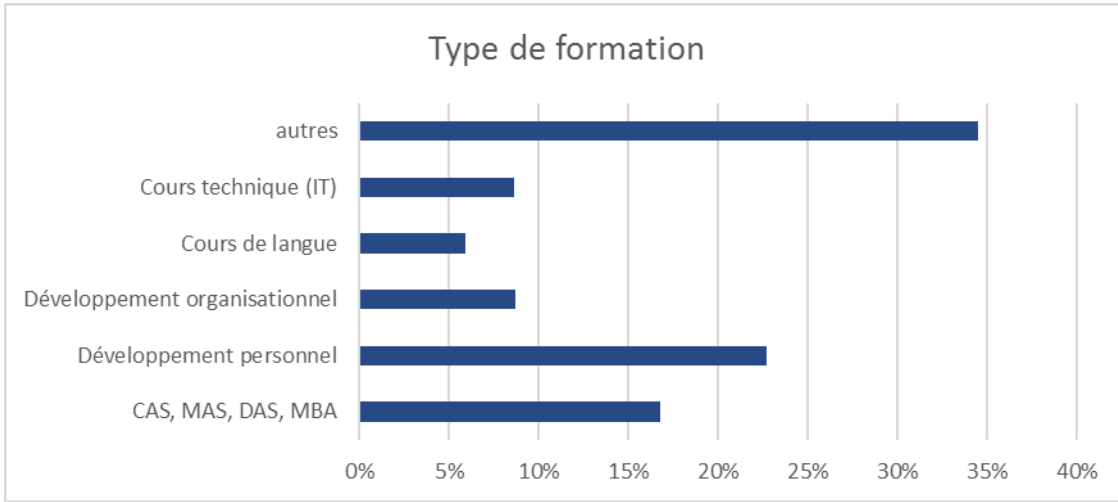
72% des personnes interrogées qui ont suivi une formation continue en 2016 l'ont fait sous forme d'un cours en groupe avec conduite de groupe / enseignant-e, 11% dans une situation d'étude individuelle ou en petit groupe sans conduite de groupe et 5% «on the job» (donc sous forme d'une formation à la place de travail en observant et en participant sous la conduite d'une personne spécialisée).



La plupart des personnes interrogées (48%) qui ont suivi une formation continue en 2016 ont investi pour cela entre une journée entière et 5 jours. Pour 30% des personnes interrogées, la formation continue a duré plus de 15 jours.

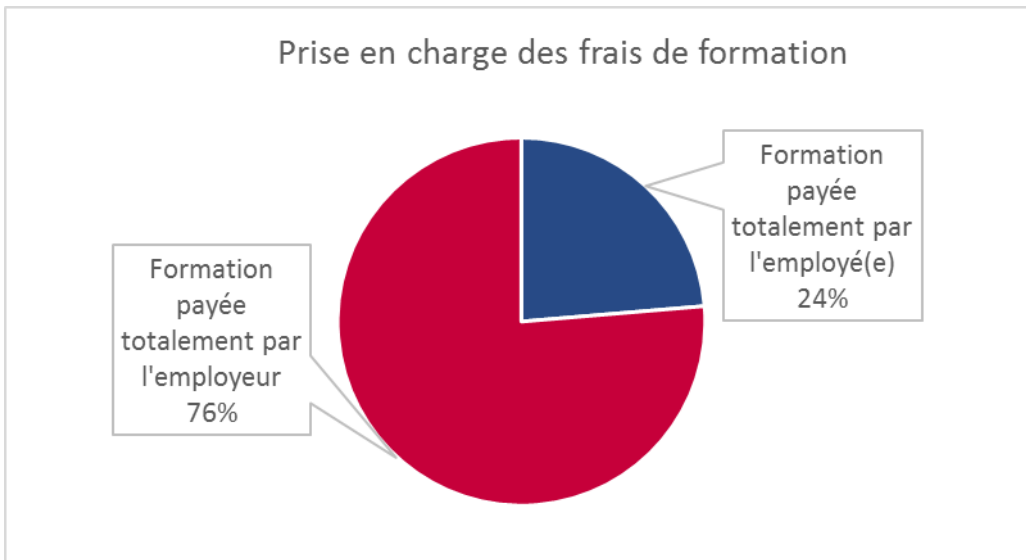


En ce qui concerne le type de formation continue, les plus fréquentes sont le développement personnel et le développement organisationnel ainsi que les CAS, MAS, DAS, MBA. En ce qui concerne les «autres» formations continues, un grand nombre de formations et de formations continues ont été mentionnées, qui sont souvent spécifiquement proposées pour le domaine bancaire (cours spécialisés, séminaires) et par des HE(S).



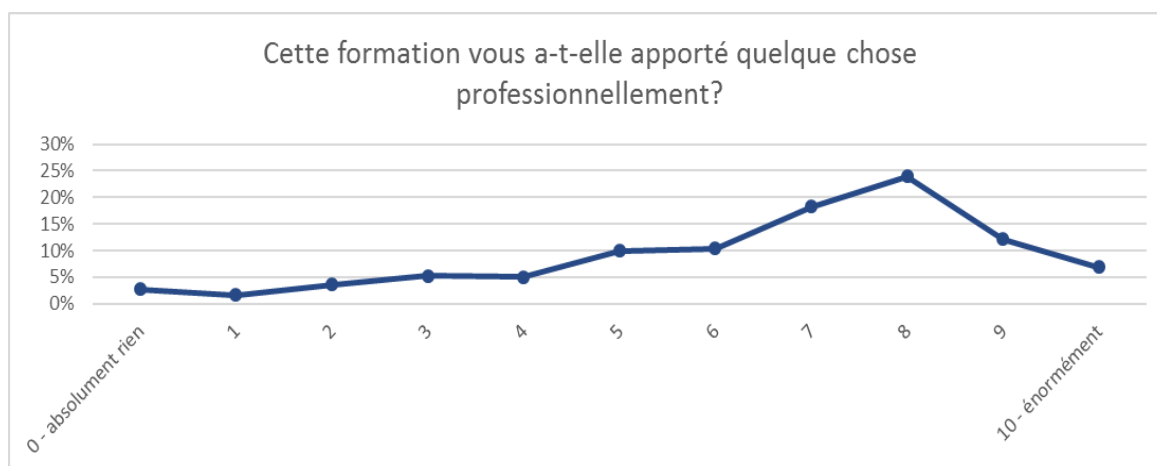
4.3 Coûts de la formation continue

Les coûts de formation ont en majorité été en grande partie pris en charge par les entreprises. 22% des personnes interrogées ont indiqué avoir entièrement pris en charge elles-mêmes les coûts, 6% avoir pris en charge 50% des coûts et 11% 20% des coûts. L'employeur a dans 71% des cas pris en charge la totalité des coûts.



4.4 Bénéfice subjectif / évaluation de la formation continue

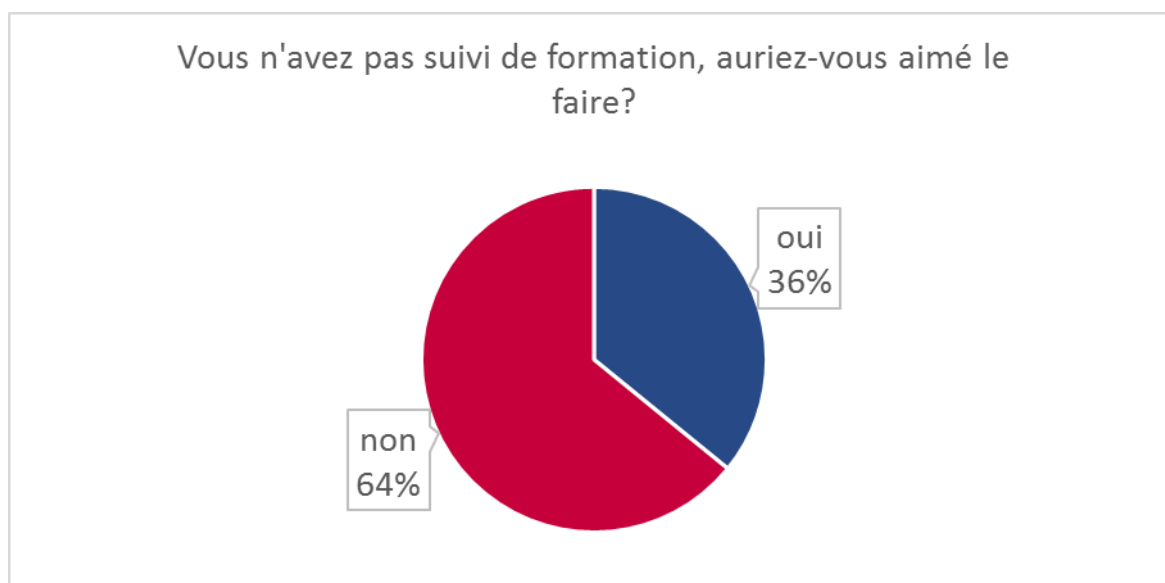
Le bénéfice subjectif retiré d'une formation continue peut être considéré comme globalement positif. Plus de 71% des personnes interrogées ont donné une évaluation positive.



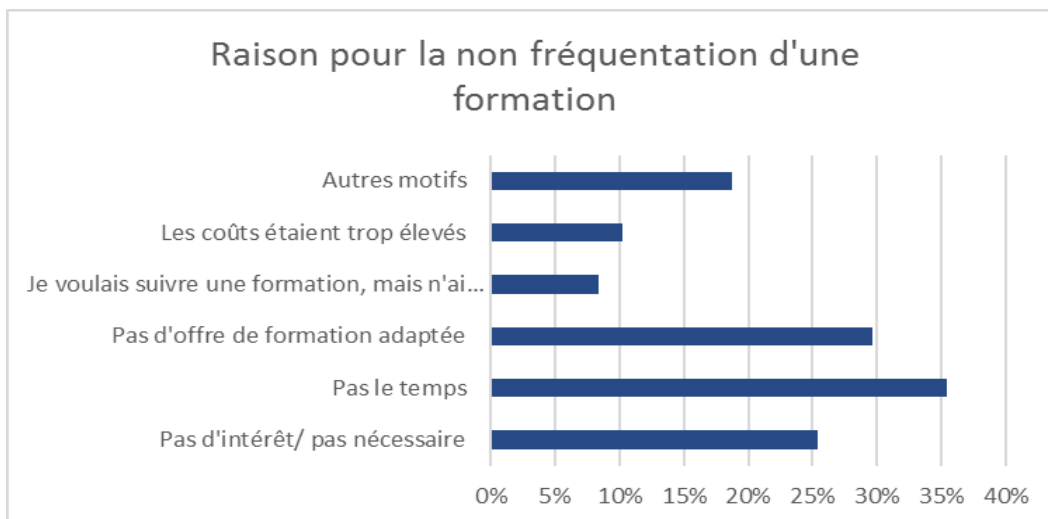
4.5 Besoin d'une formation continue

36% des personnes interrogées qui n'ont pas suivi de formation continue aurait souhaité le faire. 64% n'ont pas répondu à une offre.

Avec les 34% de personnes interrogées qui ont effectivement suivi une formation continue, cela donne 70% de personnes qui ont suivi une formation continue ou aurait aimé le faire.

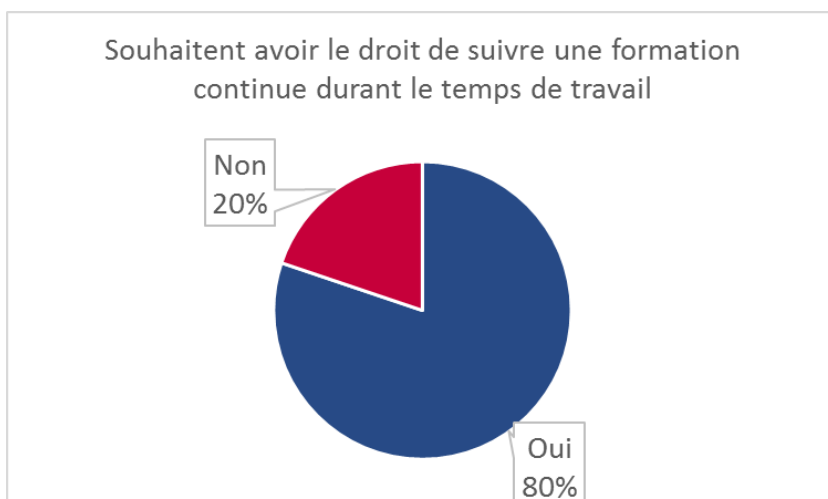


35% des personnes interrogées qui n'ont pas suivi de formation continue en 2016 ont indiqué ne pas avoir eu de temps pour cela. 30% n'ont pas trouvé une offre appropriée, 25% ont estimé qu'une formation continue n'était pas nécessaire ou n'étaient pas intéressés. Pour 8% des personnes interrogées, la formation continue n'a pas été autorisée par l'employeur et pour 10% des personnes interrogées, les coûts étaient trop élevés.



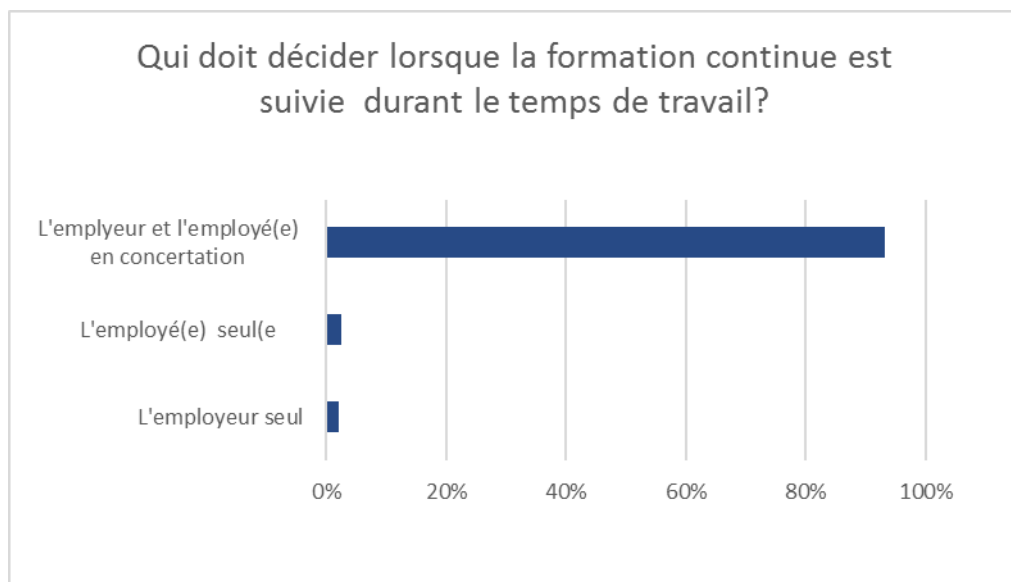
4.6 Droit à la formation continue

80% des personnes interrogées ont répondu par l'affirmative à la question de savoir si elles souhaitent avoir un droit à suivre une formation continue de leur choix durant le temps de travail. Seules 20% des personnes interrogées rejettent l'idée d'un tel droit. 60% des personnes interrogées seraient en contrepartie disposées à donner une partie de leur temps privé pour la formation continue. 50% des personnes interrogées serait d'accord qu'un système coercitif soit mis en place (employeur/banque) et 21% seraient disposés à payer une cotisation annuelle pour ce droit.





93% des personnes interrogées sont d'avis que l'employeur et l'employée doivent discuter et trouver une entente en ce qui concerne la formation continue individuelle durant le temps de travail.



5 Synthèse de l'ASEB concernant l'enquête salariale 2015, sur la base des données analysée jusqu'ici

Ce sont les remarques les plus importantes à considérer dans l'analyse des résultats.

L'enquête 2017 a été un succès complet en ce qui concerne la participation. Grâce à la participation et à l'intérêt du groupe cible, 4805 personnes ont pris part à l'enquête. Le nombre de participants avait été de 3762 en 2015, 3745 en 2013 et 2345 en 2011. Il n'y a donc aucune lassitude par rapport à cette enquête, ce qui indique une grande utilité individuelle et politique de l'enquête pour les participants et une bonne confiance des participants en l'ASEB.

Les participants provenant des banques cantonales et de Suisse alémanique sont représentés plus que proportionnellement. A nouveau (exactement comme en 2015), 41% des réponses proviennent d'employés de banques cantonales. Les banques cantonales n'emploient cependant que 29% des employés de banque de Suisse. La proportion de participants de Zurich est quant à elle de seulement 26%. En réalité, les employés de banque de cette région correspondent à 40% du total.

Tels sont, à partir des données analysées, les plus grands écarts constatés en ce qui concerne la participation.

Les tendances suivantes sont particulièrement importantes du point de vue de l'ASEB:

Malgré des salaires et des boni stagnants, la satisfaction salariale a continué à augmenter. Les différences de salaire et surtout de bonus entre femmes et hommes ont seulement en partie diminué, ce qui explique la satisfaction salariale inférieure des femmes par rapport à celle des hommes. Les différences salariales par rapport au genre sont particulièrement marquées chez les cadres.

La peur concernant l'avenir professionnel croit d'année en année tandis que la reconnaissance pour le travail accompli diminue. Pourtant les employés s'identifient de plus en plus à leur entreprise et ils se passionnent pour leur travail (attention tendance en régression).

Restructuration et la digitalisation à la base des craintes des employés de banque sont aussi les thèmes stratégiques de l'ASEB pour ces prochaines années. La formation continue y occupera une place centrale. Elle répond aussi bien au besoin de reconnaissance qu'aux craintes concernant l'avenir professionnel. L'enthousiasme des employés pour leur travail est un atout, mais ne doit pas conduire à des burn out. La protection de la santé reste donc un thème central qui ne doit pas être fragilisé par une politique de motivation financière irresponsable.

Votre contact:

Association suisse des employés de banque

Denise Chervet

Directrice

T 079 408 92 40

denise.chervet@sbpv.ch

Monbijoustrasse 61, 8007 Bern

www.aseb.ch

Réalisé par onlineumfragen.com GmbH, responsable reporting partie 1 Thomas Brunner, Consultant; collecte, phase de champ & partie 2 à 4 Raffael Meier, Senior Consultant.