



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

Employé de banque: une profession dangereuse?

Les restructurations permanentes, les délocalisations, les licenciements, les contrôles de plus en plus tatillons, la recherche de la performance à tout prix créent un climat d'incertitude particulièrement élevé dans les banques. La peur et la méfiance se développent et empoisonnent le climat de travail.

Les louvoiements politiques renforcent ce climat d'anxiété: entre les risques d'inculpation en Suisse ou à l'étranger pour des activités bancaires autrefois tolérées, des données personnelles transmises à l'étrangers et l'activisme de gouvernement étrangers à la recherche de délinquants fiscaux, les employés de banque ne se sentent pas en sécurité. Tirailés entre les exigences de productivité de leurs chefs, un marché du travail très compétitif, la croissance du chômage dans la branche et les réglementations suisses et étrangères en constante mutation, les employés de banque sont perpétuellement sur le qui-vive. Au front, ils doivent assumer les décisions prises par leurs dirigeants, les politiques ou l'administration souvent sans avoir connaissance de l'entier du dossier tenu pour «top secret».

Cette conjonction d'incertitude, de pression et de contrôle est évidemment très néfaste pour la santé. Chaque employé développe sa propre stratégie pour tenir le coup: médicaments et autres stimulants, démotivation et quand il ne tient plus le coup, maladies diverses – burn out, dépression, maux de dos etc.

En 2004, une enquête sur le stress et la prise de médicament a été conduite au Tessin par le professeur Gianfranco Domenighetti sous le patronage du canton, de l'Association bancaire tessinoise et l'ASEB. Il a permis de faire un état des lieux de la santé des employés de banque tessinois et de la comparer à celle des employés d'autres branches. Les résultats furent extrêmement préoccupants.

Alors que le 22% de des employés se déclaraient stressés, les employés de banque l'étaient à 33%, 32% des employés contre 58% des employés de banque se sentaient déprimés souvent ou très souvent, 16% comparés à 22% indiquaient avoir des maux de dos, alors que 58%. Si 10% des employés avouaient prendre des antidépresseurs, dans les banques ils étaient 25%. Pour chaque catégorie le pourcentage de souffrance augmentait sensiblement lorsque les salariés craignaient de perdre leur emploi. Presque en même temps, une enquête du Seco estimait le coût annuel du stress au travail en Suisse à CHF 4.2 mrd.

Certes ces deux enquêtes datent d'il y a quelques années déjà. Malheureusement il n'y en a pas eu d'autres qui nous permettent de dresser un tableau aussi parlant et les banques ne livrent pas de données concernant l'état de santé de leurs employés. Mais, sachant qu'en 2004 le secteur bancaire subissait les séquelles de l'explosion de la bulle informatique, on peut affirmer qu'aujourd'hui, après trois secousses économiques et financières graves et les différentes affaires qui ont secoué le secteur financier la situation dans le secteur bancaire ne s'est pas améliorée... bien au contraire.

Ces détériorations sont dangereuses pour les employés comme pour les employeurs qui doivent pouvoir s'appuyer sur des collaborateurs en bonne santé physique et mentale. Dès lors, la gestion de la santé ne saurait se limiter à offrir des salles de musculation ou des abonnements de fitness. Ce dont le personnel bancaire a besoin, c'est de temps. Avec une moyenne de 110 heures supplémentaires non compensées par employée, ils devancent largement leurs collègues des autres branches.

Pour ces raisons, l'ASEB centre ses revendications contractuelles sur la santé et milite en priorité sur:

- la maîtrise des horaires de travail et des heures supplémentaires par la saisie du temps de travail;
- le droit de débrancher son téléphone mobile en vacances;
- des congés sabbatiques pour les employés comme pour les cadres;
- une organisation des activités permettant le développement du travail à temps partiel pour tous, cadres y compris, et de mieux concilier vie professionnelle et privées,.

Nous attendons aussi que les commissions du personnel soient des partenaires reconnus dans la politique de prévention de la santé ce qui exige un minimum de transparence. Les commissions du personnel doivent être ainsi au fait de l'évolution de la santé du personnel. Elles doivent être informées et consultées sur toutes les questions ayant un impact sur la santé soit : en plus des divers types d'horaires de travail, sur les contrats d'assurance perte de gain, les nouvelles technologies, l'aménagement des bureaux, etc.

L'ASEB en est convaincue: une participation réelle des commissions du personnel des banques contribuera au développement d'une nouvelle culture du travail dans les instituts bancaires dont profiteront aussi les clients et la société.

Berne, le 28 janvier 2013

Denise Chervet, directrice de l'ASEB