



Pour des restructurations raisonnables Les employés de banque ne doivent pas payer pour les erreurs des dirigeants!

Les perspectives de l'emploi sont mauvaises pour la place financière suisse: un quart des emplois supprimés en Suisse en 2012 l'ont été dans des banques. A cela s'ajoutent plusieurs amendes colossales prononcées par des autorités de surveillances étrangères pour de graves manquements que les directions de plusieurs grandes banques suisses n'ont pas su, pu ou voulu empêcher. Nous craignons que ces amendes n'aient des conséquences importantes sur l'emploi.

Pour l'ASEB, une chose est sûre, ce n'est pas aux employés de banques de payer seuls les pots cassés. Et lorsque des restructurations sont inévitables, l'ASEB exige un filet social solide et conforme à la tradition helvétique du partenariat social.

Les exigences de l'ASEB:

1. Les restructurations doivent être économiquement justifiées

L'ASEB ne s'oppose pas au principe des restructurations lorsqu'elles sont nécessaires pour garantir la pérennité de l'entreprise (redimensionnement de la banque d'investissement à l'UBS). Lorsqu'une restructuration est nécessaire et inévitable pour des raisons économiques ou stratégiques, l'ASEB exige donc que l'employeur fournisse aux partenaires sociaux toutes les informations pertinentes qui étayent sa décision. Ces informations doivent permettre de contrôler le processus, mais surtout de réfléchir à des mesures de sauvegarde de l'emploi et, si des suppressions restent malgré tout inévitables, d'élaborer un plan social correct.

2. Pas de licenciements en cas de distribution de bénéfices ou de bonus importants pour les organes dirigeants

Lorsque la banque distribue des bénéfices, p. ex. sous forme de dividendes ou de bonus importants pour les organes dirigeants, il est inacceptable que les employés de base perdent leur emploi. Si une restructuration est nécessaire et inévitable ce n'est pas aux employés d'en subir seuls les conséquences, à plus forte raison si ce sont avant tout les erreurs des organes dirigeants qui en sont la cause. Si des bénéfices sont distribués, l'ASEB exige donc que les banques renoncent à toutes suppressions de poste débouchant sur des licenciements secs, des résiliations par accord mutuels (*Aufhebungsverträge*) ou des retraites anticipées imposées. Cela est aussi valable pour les banques cantonales qui distribuent une partie de leurs bénéfices aux cantons.

3. En cas de suppression de postes de travail: un plan social correct dans tous les cas

La convention collective de travail du secteur bancaire (CPB), dont l'ASEB est le principal partenaire côté employés, prévoit une obligation de négocier un plan social cas de licenciements d'un grand nombre d'employés. C'est un acquis important du secteur bancaire

et cela démontre que le partenariat social est efficace quand il fonctionne. De nombreuses banques ont d'ailleurs des plans sociaux de bonne facture en comparaison avec ce qui se fait dans d'autres branches. Malheureusement, les banques non soumises à la CPB, comme par ex de nombreuses banques cantonales, ne négocient pas de plan social en cas de restructuration. Il n'existe en effet aucune obligation légale de conclure un plan social en cas de licenciement collectif.

L'ASEB exige donc que toute banque qui doit restructurer conclue un plan social avec elle. C'est une question de responsabilité sociale à assumer vis-à-vis de ses salariés. Il est capital que les plans sociaux appliquent les bonnes pratiques de la branche (p. ex. UBS) et que leur mise en application soit surveillée par les partenaires sociaux, et pas seulement par une commission du personnel.

Un bon plan social doit contenir des mesures efficaces pour atténuer la rigueur des licenciements, en particulier pour les salariés les plus vulnérables (les plus âgés, les moins formés) ou pour ceux qui ont des charges de famille. L'éventail des mesures doit être varié, afin de faire face à toutes les situations: reclassements (*outplacement*), formations, prolongation des délais de congé, indemnités, encouragement du travail à temps partiel.

4. Renforcement du partenariat social dans le secteur bancaire

La place financière suisse profite beaucoup de la stabilité politique et économique de notre pays. Notre tradition du partenariat social y apporte une contribution décisive. Or, si le secteur bancaire pratique le partenariat social (ce qui n'est pas le cas de toutes les branches), il n'y est malheureusement ni assez développé, ni assez pris au sérieux. Ainsi, l'ASEB a dû fortement insister pour que des négociations soient ouvertes sur le sort des employés dont les données personnelles ont été transmises aux autorités fiscales des USA. L'ASEB est disposée à contribuer à la recherche de solutions aux nombreux problèmes auxquels le secteur financier doit faire face, car les employés sont les premiers concernés. En outre, un partenariat social vivant et dynamique contribuerait à améliorer l'image de la place financière auprès du public, qui est très attaché à cette institution.

L'ASEB exige enfin que les partenaires sociaux soient associés à tous les débats qui portent sur l'avenir de la place financière, par exemple la *task force* proposé par le Conseiller aux Etats Pirmin Bischof (PDC/SO) ou aux travaux de la FINMA.

Berne, le 28 janvier 2013

Jean Christophe Schwaab, président romand et membre du comité directeur de l'ASEB, conseiller national