



Communiqué de presse

Les négociations sur la CCT dans le secteur bancaire ont abouti: amélioration de la conciliation entre travail et vie familiale, inclusion de dispositions relatives au travail mobile et flexible et relèvement du salaire minimal

Zurich/Bâle, le 31 mai 2022

Dans le cadre de négociations constructives, les partenaires sociaux du secteur bancaire se sont mis d'accord sur plusieurs adaptations de la CCT ainsi que sur la poursuite de la collaboration basée sur des projets. Les principaux changements concernent l'allongement des congés parentaux, le relèvement du salaire minimum et la facilitation du travail mobile et flexible.

Les partenaires sociaux du secteur bancaire - l'Association suisse des employés de banque, la Société suisse des employés de commerce et Employeurs Banques - sont parvenus à un accord à l'issue de huit séances de négociations CCT entre janvier et mai 2022.

Les associations confirment ainsi leur engagement en faveur d'une collaboration entre partenaires sociaux dans des domaines prioritaires définis en commun. Il s'agit notamment du maintien de l'employabilité et du développement des compétences qui en découle, de la conciliation entre travail et vie familiale ainsi que du soutien et de l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de la transition technologique, économique et démographique du secteur bancaire.

Les partenaires sociaux ont convenu d'apporter les modifications et compléments suivants à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), avec effet au 1^{er} janvier 2023:

- Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale: prolongation du congé de maternité de 14 à 16 semaines avec paiement intégral du salaire,
- Allongement de cinq jours actuellement à deux semaines du congé de paternité et du congé d'adoption, avec paiement intégral du salaire et ancrage dans la convention des congés légaux pour s'occuper de proches et d'enfants gravement malade
- Travail mobile et flexible: inclusion de dispositions visant à flexibiliser la façon de travailler et les modèles de travail (encouragement de modèles tels que le travail à temps partiel ou le partage de poste)
- Salaires: relèvement du salaire minimum de 56 000 francs actuellement à 58 000 francs pour les collaborateurs qualifiés.

En ce qui concerne la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT), diverses adaptations ont également été décidées avec effet au 1^{er} janvier 2023, notamment:

- Volontariat: mise en avant du caractère volontaire et de la grande autonomie dans l'organisation du travail pour la renonciation à la saisie du temps de travail.
- Questionnaire de santé: concrétisation de l'obligation pour les employeurs de demander chaque année à tous les collaborateurs ayant renoncé à la saisie du temps de travail de remplir un questionnaire de santé.

- Adaptation du critère de renonciation à la limite salariale: il est désormais aussi possible de se baser sur la compensation totale de CHF 120 000 au cours des deux dernières années.

Outre les modifications mentionnées apportées à la CPB et à la CSTT, les partenaires sociaux se sont également entendus sur le maintien de la collaboration basée sur des projets concernant l'employabilité, le travail mobile et flexible et la protection de la santé.

Les modifications sont récapitulées en détail dans la fiche d'information annexée.

Michael von Felten, président de l'Association suisse des employés de banque:

«Début 2021, plus de 5000 employés de banque ont participé à un sondage en ligne sur les priorités dans les négociations de l'Association suisse des employés de banque. Le fait d'avoir pu mettre en œuvre les principales revendications formulées dans le cadre du sondage avec les améliorations apportées dans le domaine de la conciliation entre travail et vie familiale ainsi que les dispositions relatives au travail flexible peut être considéré comme un grand succès.»

Michel Lang, responsable du partenariat social, Société des employés de commerce

«La Société des employés de commerce salue l'intégration des modèles de travail flexibles, en particulier le travail mobile et flexible (télétravail), dans la CPB. Nous répondons ainsi à une revendication fondamentale de nos membres. La prolongation du congé de maternité témoigne en outre de l'engagement en faveur d'un meilleur équilibre entre travail et vie privée.»

Balz Stückelberger, directeur d'Employeurs Banques

Le partenariat social dans le secteur bancaire se caractérise par des objectifs communs et une collaboration constructive. Nous sommes heureux d'être parvenus à poursuivre les projets communs visant à maintenir l'employabilité tout en apportant des améliorations et des modernisations ciblées à la CPB et à la CSTT.»

Autres renseignements:

Association suisse des employés de banque, Communication, Tél. 084 800 08 85
kommunikation@sbpv.ch www.aseb.ch

Société suisse des employés de commerce, Communication, Tél. 032 721 21 37
communication@secsuisse.ch www.secsuisse.ch

Employeurs Banques, Balz Stückelberger, directeur, tél. 079 628 20 28
balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch www.employeurs-banques.ch.

Dans le secteur bancaire, le partenariat social est à l'honneur depuis 1920. L'Association suisse des employés de banque, la Société des employés de commerce et Employeurs Banques sont des partenaires sociaux. Ils promeuvent ensemble la «Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire» (CPB). 46 banques, soit un total de 60 000 collaborateurs, sont soumises à la CPB.



Fiche d'information

Résultats des négociations sur la CCT dans le secteur bancaire

Les principaux compléments et modifications à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2023 sont les suivants:

- Prolongation du congé de maternité de 14 à 16 semaines avec paiement intégral du salaire
- Allongement de cinq jours actuellement à deux semaines du congé de paternité et du congé d'adoption, avec paiement intégral du salaire
- Ancrage dans la convention des congés légaux pour s'occuper de proches et d'enfants gravement malades
- Relèvement du salaire minimal de CHF 56 000 actuellement à CHF 58 000 (pour les employés titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou ayant accompli une formation équivalente et disposant d'une année d'expérience professionnelle)
- Inclusion de dispositions relatives au travail mobile et flexible ainsi qu'à des modèles de travail flexibles (encouragement de modèles de travail flexibles tels que le travail à temps partiel ou le partage de poste). En ce qui concerne le travail mobile et flexible déjà largement répandu dans le secteur bancaire (en particulier le télétravail), la CPB prescrit désormais que les conditions correspondantes doivent être fixées dans une convention ou un règlement.
- Concrétisation de la disposition de la CPB sur le maintien de l'employabilité: désormais, les entretiens de développement professionnel doivent avoir lieu tous les cinq ans à partir de 45 ans.
- Accroissement et simplification du droit aux vacances pour les collaborateurs à partir de 60 ans (28 jours au lieu de 25 jours jusqu'à présent, renonciation à l'augmentation annuelle d'un jour jusqu'à l'âge de 65 ans).
- Renforcement de la participation des représentants des employés

Dans la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT), les adaptations suivantes ont notamment été décidées avec effet au 1^{er} janvier 2023:

- Mise en avant du caractère volontaire de la renonciation à la saisie du temps de travail.
- Concrétisation de l'obligation pour les employeurs de demander chaque année à tous les collaborateurs ayant renoncé à la saisie du temps de travail de remplir un questionnaire de santé.
- Adaptation du critère de renonciation à la limite salariale: alors que jusqu'à présent, un salaire fixe de CHF 120 000 constituait le critère pour renoncer à la saisie du temps de travail, il est désormais aussi possible de se baser sur la compensation totale de CHF 120 000 au cours des deux dernières années. En outre, comme jusqu'à présent, la renonciation n'est possible que pour les collaborateurs qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Outre les modifications mentionnées apportées à la CPB et à la CSTT, les partenaires sociaux se sont aussi entendus sur le maintien de la collaboration basée sur des projets concernant l'employabilité, le travail mobile et flexible et la protection de la santé.