

EMPLOYEURS
BANQUES 



RAPPORT ANNUEL 2015

RAPPORT ANNUEL 2015

Edité par l'Association patronale des banques en Suisse

Editeur

Employeurs Banques, Bâle

Conception/rédaction

Pia Guggenbühl, Balz Stückelberger

Maquette

Howald Fosco Biberstein, Bâle

Photos

Nikolaus Grünwald

Impression

buysite, Bâle

Tirage

800 exemplaires (600 en allemand, 200 en français)

Bâle, juin 2016

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS

Paré pour l'avenir	7
--------------------	---

ORGANISATION

Comité directeur	11
Commissions	12
Assemblée générale	13
Secrétariat	15
Représentations et mandats	16
Affiliation	16
Développement de la stratégie	17

PRINCIPAUX AXES DE TRAVAIL

Partenariat social	23
Prestations de services pour les membres	26
Questions de personnel	27
Représentation des intérêts	30

MARCHÉ DU TRAVAIL	35
-------------------	----

COMPTES ANNUELS	39
-----------------	----

Employeurs Banques

L'Association patronale des banques en Suisse (Employeurs Banques) défend les intérêts patronaux des banques en Suisse et milite en faveur de conditions cadres attrayantes et compétitives sur la place financière suisse. Elle représente tous les groupes bancaires dans toutes les régions de Suisse. Pilier de la convention collective de travail du secteur bancaire, Employeurs Banques assure la paix sociale.

Paré pour l'avenir

L'année 2015 a été riche en événements pour Employeurs Banques avec l'élargissement de l'Association et l'avancée en matière de saisie du temps de travail. Parallèlement, l'Association et ses établissements membres étaient encore confrontés à un environnement difficile. La concurrence internationale se durcit et l'avancée du numérique fait émerger de nouveaux services financiers innovants sur le marché.

Pour les banques en Suisse, les prescriptions légales complexes à respecter continuent de foisonner. La multiplication d'initiatives politiques extrêmes, la troisième réforme de l'imposition des entreprises, la question toujours ouverte sur les futures relations avec le principal partenaire commercial qu'est l'Union européenne sont autant de facteurs qui maintiennent un climat d'insécurité en matière juridique et de planification.

Dans ce contexte, un marché du travail libéral ne cesse de gagner en importance. Si la Suisse veut rester attrayante pour les employeurs, elle doit créer des conditions cadres favorables à l'économie. Employeurs Banques contribue de manière décisive à ces efforts.

Le compromis trouvé sur la saisie du temps de travail a été une étape importante dans le partenariat social du secteur bancaire. L'Association patronale des banques militait depuis des années en faveur d'une révision des dispositions désuètes relatives à l'aménagement du temps de travail. Avec la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT), les membres de l'Association peuvent désormais proposer à une partie de leurs collaborateurs de renoncer à l'obligation de saisie du temps de travail ou d'opter pour une saisie simple et pragmatique.

Les questions patronales continueront de gagner en importance dans le secteur bancaire. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, Employeurs Banques sensibilise ses membres à l'importance d'exploiter encore davantage le potentiel qu'offre le personnel qualifié indigène. En ce qui concerne la

mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, l'Association s'engage pour que la pénurie de personnel qualifié soit prise en compte dans les discussions sur la priorité donnée aux Suisses, les nombres maximaux et les contingents. Il s'agit par ailleurs de surmonter les problèmes démographiques dans le contexte de la réforme de la prévoyance vieillesse.

En 2015, Employeurs Banques s'est préparée à ses futures tâches et a accompli d'importants progrès dans la mise en œuvre des objectifs stratégiques définis en 2014. La structure de l'Association a notamment été renforcée et son identité visuelle retravaillée. En tenant sa première *Journée Employeurs des banques en Suisse* au mois de septembre, l'Association a attiré l'attention des milieux politiques nationaux (voir galerie photos au milieu du présent rapport annuel).

Les élections du Parlement suisse durant l'année sous revue nous ont donné confiance. Durant la session d'hiver 2015 déjà, on a observé de premiers signes encourageants sur des sujets relatifs au patronat. Employeurs Banques s'engage pour que les milieux politiques et les partenaires sociaux trouvent des solutions favorables à l'économie, que ce soit pour la révision de la prévoyance vieillesse, l'assurance-invalidité et l'assurance-accidents, les mesures visant à garantir l'égalité salariale ou la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse.

Nous remercions nos membres pour leur soutien et la confiance qu'ils accordent à notre travail en faveur d'une place financière prospère avec des employeurs attractifs.



Barend Fruithof
Président



Balz Stückelberger
Directeur



Comité directeur

Le Comité directeur est l'organe dirigeant suprême d'Employeurs Banques. Les statuts et le règlement d'organisation de l'Association stipulent qu'il est constitué de membres des comités exécutifs et des directions des établissements membres, en veillant à représenter tous les groupes bancaires et toutes les régions de Suisse. La majorité des membres du Comité directeur doit en outre représenter des banques assujetties à une convention collective de travail d'Employeurs Banques.

Suite à la modification des statuts décidée par l'Assemblée générale en 2014, l'Assemblée générale d'Employeurs Banques avait pour la première fois en 2015 la compétence de l'élection des membres du Comité directeur. Auparavant, les membres du Comité directeur étaient élus par le Conseil d'administration de l'Association suisse des banquiers.

Au cours de l'exercice 2015, Daniel Lüscher a rejoint le Comité directeur d'Employeurs Banques pour succéder à Stefan Hux (Julius Bär). Lucas Metzger ne s'est pas représenté à l'élection puisqu'il ne travaille plus pour l'Association suisse des banquiers. Au 31 décembre 2015, la composition du Comité directeur était la suivante:

- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Michael Federer, Raiffeisen Suisse
- Barend Fruithof, Julius Bär (Président)
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding
- Daniel Lüscher, Vontobel
- Gottlieb Prack, LGT Bank (Suisse) SA
- Thomas Schenkel, Rahn & Bodmer Zurich
- Stefan Seiler, UBS
- Olivier Seppey, Banque Cantonale Vaudoise
- Pietro Soldini, BSI
- Claude Täschler, Credit Suisse

Au cours de l'exercice sous revue, le Comité directeur s'est réuni cinq fois en séance ordinaire. En raison de l'actualité et de la forte charge de travail, il a en outre été convoqué à cinq conférences téléphoniques. Les membres du Comité directeur d'Employeurs Banques ne sont pas rémunérés.

Commissions

Des experts représentant les groupes bancaires travaillent en comités et commissions pour traiter les tâches de l'Association de manière aussi efficace et pratique que possible. La délégation pour les négociations d'Employeurs Banques négocie les Conventions relatives aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) pour le marché du travail suisse avec les associations des employés de banque. Elle est composée majoritairement de membres assujettis à la CPB.

Les négociations sur la CPB sont préparées par la commission paritaire, un comité élargi composé de membres du Comité directeur d'Employeurs Banques et d'autres experts qui se réunit à intervalles réguliers avec les représentants des associations des employés de banque.

Membres de la délégation pour les négociations au 31 décembre 2015:

- Samuel Berner, J. SafraSarasin
- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Jean-Noël Duc, Banque Cantonale Neuchâteloise
- Michael Federer, Raiffeisen Suisse
- Barend Fruithof, Julius Bär (Président)
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding
- Christian Rahn, Rahn & Bodmer Zurich
- Stefan Seiler, UBS
- Pietro Soldini, BSI
- Balz Stückelberger, Employeurs Banques
- Claude Täschler, Credit Suisse

Membres de la commission paritaire de la CPB au 31 décembre 2015 (du côté des banques):

- Marco Beutler, Zürcher Kantonalbank
- Isabelle Campigotto, UBS
- Michael Federer, Raiffeisen Suisse
- Bernard Gailloz, Credit Suisse
- Jürg Gutzwiller, RBA-Holding (Président)
- Thomas Schenkel, Rahn & Bodmer Zurich
- Olivier Seppsey, Banque Cantonale Vaudoise
- Pietro Soldini, BSI
- Balz Stückelberger, Employeurs Banques
- Sabine Vogt, Julius Bär

Assemblée générale

En sa qualité d'organe suprême, l'Assemblée générale d'Employeurs Banques représente l'ensemble des membres de l'Association, qui disposent chacun d'une voix et se réunissent une fois par an. L'Assemblée générale 2015 s'est tenue le 11 septembre 2015 à Zurich. Elle s'est déroulée pour la première fois dans le cadre de la «Journée Employeurs des banques en Suisse» à l'hôtel Baur au Lac.

Dans son allocution, le Président Barend Fruithof a évoqué les difficultés auxquelles sont confrontées les banques en tant qu'employeur sur tous les plans: économique (cours plancher, taux négatifs, évolutions en Chine et en Grèce, etc.), réglementaire (rapport «Brunetti», RIE III, LSFIn, échange automatique de renseignements), politique (mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse, réforme de la prévoyance vieillesse) et concernant les évolutions du marché et du secteur (informatisation, éclatement de la chaîne de création de valeur, mondialisation, concurrence).

Ces évolutions accentuent la pression sur les coûts, obligent à augmenter continuellement l'efficacité et entraînent des changements structurels et des externalisations; elles transforment littéralement la profession du personnel bancaire. Parallèlement, l'évolution démographique exacerbe la compétition pour l'acquisition de personnel.

Face à cette situation, des conditions cadres optimales pour les employeurs sont indispensables pour les banques. Un droit du travail libéral, des conditions cadres politiques et juridiques stables, une administration non bureaucratique, un enseigne-

ment de qualité et la disponibilité de personnel qualifié sont particulièrement importants à cet égard. La paix du travail compte aussi parmi les conditions cadres indispensables.

Dans l'ensemble de ses activités, Employeurs Banques s'engage en faveur de l'obtention de ces conditions cadres en poursuivant l'objectif principal de l'Association, à savoir «offrir des conditions de travail progressistes et compétitives et des emplois attractifs pour créer les bases d'une place financière suisse prospère». Face à cet objectif, Employeurs Banques se positionne en tant que prestataire compétent, partenaire social fiable, communicateur crédible et représentant puissant.

L'allocution du Président a été suivie par l'ordre du jour statutaire. L'Assemblée générale a approuvé le rapport annuel et les comptes de l'exercice, clos sur un bénéfice de 15 574 francs. L'Assemblée générale a aussi élu les membres du Comité directeur. Elle a par ailleurs approuvé la proposition d'étendre la responsabilité pour la Caisse de compensation des banques suisses, placée jusqu'alors sous l'égide de l'Association suisse des banquiers et de l'Association suisse de sociétés holding et financières, à Employeurs Banques à compter du 1^{er} janvier 2016.

Dans sa présentation sur les principaux axes de travail, le Directeur Balz Stückelberger a essentiellement parlé de la nouvelle réglementation de la saisie du temps de travail. Il a notamment présenté la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT), qui permet depuis le 1^{er} janvier 2016 de mettre en œuvre les assouplissements prévus dans l'ordonnance relative à la loi sur le travail.

Le Vice-président Jürg Gutzwiller a présenté les bases et les tendances de l'évolution salariale en 2016. Compte tenu du contexte difficile sur le marché et en matière de réglementation, Employeurs Banques anticipait en septembre 2015 une marge de manœuvre limitée, entre 0,5% et 1,0%, pour les augmentations salariales. L'association rejetait toute hausse salariale générale.

A l'issue de l'Assemblée générale, la manifestation a ouvert ses portes aux autres invités parmi lesquels figuraient des représentants des établissements membres ou d'associations proches mais aussi des représentants des cercles politiques et des autorités. Durant le repas gastronomique, le Président a salué les invités et évoqué les points centraux du nouveau «Moniteur Employeurs Banques 2015».

Barend Fruithof a expliqué que pour remédier au manque de personnel spécialisé, les banques militaient en faveur de l'exploitation du potentiel de la main-d'œuvre indigène. En Suisse, un apprenti de commerce sur dix est formé dans une banque. Et une majorité des banques misent sur des modèles de temps de travail flexibles, qui sont avant tout exploités activement par les femmes.

Dans son discours prononcé au nom de la municipalité de Zurich, Carmen Walker Späh, aux commandes de la Direction de l'économie du canton de Zurich, a salué les efforts déployés par les banques. Elle s'est réjouie de l'augmentation prévue du nombre de postes à temps partiel ces prochaines années. Cette évolution contribuera à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et aidera les femmes à rester dans la vie active, ce qui est essentiel au vu de l'évolution démographique et du manque de personnel spécialisé.

Secrétariat

Employeurs Banques a son Secrétariat à la Dufourstrasse 49 à Bâle et utilise par ailleurs les locaux de l'Association suisse des banquiers (ASB) sur les trois sites de Bâle, Zurich et Berne. L'Association a aussi recours à différents services de l'ASB tels que la comptabilité, la réception, les connexions internet, l'informatique, la gestion des bases de données, l'expédition ou l'administration du personnel. La collaboration avec l'ASB, y compris les coûts, est régie par une convention de prestations de services.

La Direction d'Employeurs Banques est assurée par Balz Stüchelberger (100%). Durant l'année sous revue, les ressources en personnel ont été renforcées avec le recrutement de Pia Guggenbühl en tant que Directrice adjointe (100%). A cette occasion, la responsabilité pour le domaine d'activité Droit et partenariat social a été attribuée à Balz Stüchelberger et celle pour le domaine d'activité Communication et Public Affairs à Pia Guggenbühl. Le Secrétariat est assisté par un support administratif à hauteur de 30%.

Représentations et mandats

Les représentants d'Employeurs Banques assument les représentations et mandats suivants:

- Union patronale suisse
 - Comité directeur et trésorier (Barend Fruithof)
 - Conférence des directeurs (Balz Stückelberger, Pia Guggenbühl)
 - Groupes de travail droit du travail, politique en matière de CCT, politique sociale et affaires internationalwes (Balz Stückelberger, Pia Guggenbühl)
- Commission fédérale du travail CFT (Balz Stückelberger)
- Fédération bancaire de l'Union européenne, Comité bancaire pour les affaires sociales européennes (Balz Stückelberger)
- Commission de surveillance livraisons de données USA (Balz Stückelberger)
- Caisse de compensation des banques suisses (Balz Stückelberger, invité permanent aux réunions du Comité directeur)

Affiliation

Toute banque ou autre prestataire de services financiers exerçant ses activités en Suisse peut adhérer à Employeurs Banques. L'Association encourage ses membres à adhérer à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) conclue avec l'Association suisse des employés de banque (ASEB) et la Société suisse des employés de commerce. Il est cependant possible d'adhérer à l'Association sans signer la CPB («opting-out»).

Au 31 décembre 2015, Employeurs Banques comptait 133 établissements membres, employant au total environ 83 000 collaborateurs, soit 80% de tous les employés de banque de Suisse. A cette date, 43 banques étaient soumises à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Ces établissements employaient quelque 63 000 collaborateurs, soit 61% de l'ensemble du personnel bancaire en Suisse. Près de trois quarts des employés des banques membres (74%) étaient soumis à la CPB.

La liste des membres est mise à jour en permanence et publiée sur le site internet de l'Association (www.employeurs-banques.ch).

Développement de la stratégie

Les mesures décidées par le Comité directeur dans le cadre du réexamen de la stratégie en 2014 pour développer l'Association ont été mises en œuvre durant l'année sous revue. Celles-ci visaient notamment à améliorer la visibilité de l'Association auprès du public et à renforcer les contacts avec les milieux politiques et les médias.

Organisation et financement

L'autonomie de l'Association a déjà été renforcée en 2014 avec l'adaptation des statuts relative à la compétence pour l'élection des membres du Comité directeur. Les membres d'Employeurs Banques ont ainsi élu le Comité directeur pour la première fois lors de l'Assemblée générale 2015.

Un renforcement de la base financière s'est imposé du fait du développement des activités de l'Association et des projets qui y sont associés. A cet égard, on peut notamment évoquer des mesures telles que l'adaptation des cotisations des membres ou l'élargissement du cercle des membres et l'augmentation consécutive des recettes de cotisation.

La gamme de services proposée aux membres d'Employeurs Banques a été étoffée avec l'extension de la responsabilité pour la Caisse de compensation des banques suisses. Grâce à cette nouvelle responsabilité, les membres d'Employeurs Banques ont depuis le 1^{er} janvier 2016 un accès direct à la caisse de compensation AVS et à la caisse de compensation familiale du secteur bancaire.

Un poste supplémentaire a été créé pour assurer la suppléance du directeur et mettre en œuvre les mesures dans le domaine Communication et Public Affairs.

Changement de marque

L'Association a adapté son identité et se présente depuis l'Assemblée générale du 9 septembre 2015 sous la marque «Employeurs Banques». L'appellation inscrite au registre du commerce et qui figure dans les statuts reste cependant inchangée «Association patronale des banques en Suisse». Le site internet, la signalétique du

Secrétariat ainsi que les documents de correspondance et matériels promotionnels ont aussi été renouvelés à l'occasion de ce changement d'identité.

Outre la représentation des intérêts (voir chapitre «Principaux axes de travail»), le Secrétariat concentre ses efforts sur la communication aux médias, les échanges avec les acteurs politiques et les mesures d'acquisition de membres. Employeurs Banques participe par ailleurs activement aux prises de position sur les questions d'actualité relatives au patronat concernant spécifiquement le secteur. Dans ce but, l'Association développe les instruments de communication destinés aux différents groupes d'intérêt et renforce ainsi sa notoriété.

Elle a par ailleurs publié une nouvelle édition de sa brochure «Portrait». Celle-ci présente les informations centrales sur l'Association, ses objectifs, son organisation, le partenariat social ainsi que d'autres services proposés et les moyens de prendre contact. La brochure a été publiée dans la perspective de la CSTT en particulier afin de mieux présenter l'Association aux membres potentiels, notamment lors des séances d'information.

Communication

Outre le changement de marque, un nouveau site internet a été lancé (nouvelle URL: www.employeurs-banques.ch) et la mise en page des circulaires d'information adressées aux membres a été remaniée. A partir de 2016, l'Association publie tous les trimestres une newsletter numérique sur des sujets qui lui semblent centraux. Elle concerne les activités de l'Association, de ses membres et d'associations partenaires et traite des thèmes et des questions d'actualité. Cette newsletter est adressée automatiquement aux membres, aux médias et aux autres parties prenantes. Pour le grand public, il est possible de s'abonner à cette newsletter depuis le site internet de l'Association.

L'Association a publié plusieurs communiqués de presse dans le cadre de son travail médiatique, certains conjointement avec les partenaires sociaux. Employeurs Banques a par ailleurs répondu à de nombreuses interrogations des médias et s'est prononcée par des déclarations pertinentes. Le «Moniteur Employeurs Banques 2015» a été présenté dans le cadre d'un petit déjeuner avec les plus importants médias à l'occasion de la première Journée Employeurs des banques en Suisse.

L'Association s'assure le leadership thématique sur les questions patronales dans le secteur bancaire en communiquant activement sur les sujets d'actualité importants pour le secteur. Il est prévu d'intensifier encore les interviews et interventions dans les médias du secteur ou dédiés à l'économie. Employeurs Banques veut ainsi se positionner sur les thèmes pertinents et réagir activement à l'actualité. La «Neue Zürcher Zeitung» a par exemple publié un article du Président Barend Fruithof dédiée à la thématique de la saisie du temps de travail.

Journée Employeurs des banques en Suisse 2015

La première Journée Employeurs des banques en Suisse a eu lieu le 11 septembre 2015 à l'hôtel Baur au Lac à Zurich. Suite à l'Assemblée générale, le Président Barend Fruithof a présenté les principales conclusions du «Moniteur Employeurs Banques 2015» aux milieux politiques et économiques. Carmen Walker Späh, Conseillère d'Etat et Directrice de l'économie, a transmis un message du gouvernement zurichois.



1 Une nouvelle marque moderne et en quatre langues: Arbeitgeber Banken – Employeurs Banques – Datori di Lavoro Banche – Employers in Banking. **2** Nicolas von May, Directeur, Banque Bonhôte & Cie (g.), et Roland Herrmann, CFO et CEO désigné de la Neue Aargauer Bank. **3** Le Président Barend Fruithof accueille les invités à l'Assemblée générale. **4** Pietro Soldini, Head HR Business Partners, BSI, membre du Comité directeur d'Employeurs Banques. **5** Pascal Richoz, Chef du Centre de prestations Conditions de travail, SECO. **6** Gottlieb Prack, Head Human Resources, LGT Bank (Suisse) (g.), et Lucas Metzger, esuisse, ancien CFO/COO Swissbanking (dr), tous deux membres du Comité directeur d'Employeurs Banques. **7** Large approbation de toutes les propositions par les membres. **8** Heidi Bösch, responsable RH, conseil et gestion du potentiel, Raiffeisen Suisse, et Martin Brenn, responsable RH, commande et systèmes, Banque cantonale des Grisons, et Isabelle Campigotto, responsable RH Service Delivery Suisse, UBS SA (de g. à dr.). **9** Le Directeur Balz Stückelberger évoque les avantages de la nouvelle Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT). **10** Thomas Hefti, Conseiller aux Etats, Felix Gutzwiller, ancien Conseiller aux Etats, Carmen Walker Späh, Conseillère d'Etat, et Barend Fruithof, Président (d.g. à dr.). **11** Sergio Vincentelli, responsable RH, PKB Privatbank. **12** Simon Binder, Public Policy Manager, et Pascal Gentinetta, Head Public Policy, tous deux Julius Bär, et Daniel Lüscher, Head Group Human Resources, Bank Vontobel (de g. à dr.). **13** Felix Gutzwiller, ancien Conseiller aux Etats (g.), et Jörg Gutzwiller, délégué du Conseil d'administration et CEO de RBA Holding, Vice-président Employeurs Banques. **14** Daniel Lüscher, Head Group Human Resources, Bank Vontobel, nouveau membre du Comité directeur d'Employeurs Banques depuis 2015.



15 Ruedi Noser, Conseiller aux Etats et Président ICT Switzerland, et Pia Guggenbühl, Directrice adjointe et Responsable Communication et Public Affairs Employeurs Banques. **16** Frank Linhart, Responsable Relations publiques, association patronale de Bâle (g.), en discussion avec Martin Wegmüller, Senior Advisor, conseil à la clientèle, Banque Privée Trafina. **17** Gottlieb Prack, Head Human Resources LGT Bank (Suisse) (g.), et Olivier Seppey, HR Business Partner BCV, tous deux membres du Comité directeur. **18** Ulrich Schwarzenbach, HR Business Consultant, Couotts Bank von Ernst SA, et Heidi Bösch, Responsable RH, conseil et gestion du potentiel, Raiffeisen Suisse. **19** Franco Citterio, Directeur Associazione Bancaria Ticinese (g.), Pietro Soldini, BSI. **20** Roland Müller, Directeur UPS, en discussion avec d'autres invités. **21** Carmen Walker Späh, Conseillère d'Etat, a souligné le rôle important que jouent les banques en tant qu'employeurs. **22** Barend Fruithof (g.) en compagnie de Ruedi Noser, Conseiller d'Etats PLR (dr.), et de Thomas Weibel, Conseiller national PVL. **23** Marco Beutler, Chef du personnel, Zürcher Kantonalbank, Christian Bretscher, Directeur Zürcher Bankenverband, et Urs Reich, Head Public Policy, Governmental Affairs Credit Suisse (deg. à dr.). **24** Andreas Fuchs, Président de la Direction Bank Thalwil, et Claudine Herb, Responsable HR Management Entris Banking. **25** Balz Stückelberger en compagnie de Denise Chervet, Directrice de l'Association suisse des employés de banque. **26** Nicole Deck, Cheffe du personnel, Sparkasse Schwyz (g.), et Daniela Schlatter, RH Bezirks-Sparkasse Dielsdorf. **27** Le Président remercie la Responsable de la Direction de l'économie du canton de Zurich avec des fleurs. **28** Des discussions animées à table.



Partenariat social

L'année sous revue a été marquée par de nombreux contacts constructifs sur le plan du partenariat social. Outre les négociations et dialogues dans le cadre de la commission paritaire et de la délégation pour les négociations, le Secrétariat a continuellement mené un dialogue intensif.

Commission paritaire

La Commission paritaire est chargée de préparer les négociations et de clarifier les questions d'exécution dans le cadre des conventions collectives. Elle surveille par ailleurs les évolutions sur le marché du travail. En raison de la complexité des négociations à préparer, la Commission s'est réunie pour une session supplémentaire le 6 mai 2015 après sa session ordinaire du printemps le 4 mars 2015.

Les principaux axes de travail de la Commission portaient sur la préparation des négociations sur la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) et sur la nouvelle Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT). La session d'automne de la commission paritaire s'est tenue le 29 octobre 2015 et avait pour thème principal la préparation de l'introduction de la CSTT. D'autres thèmes traités concernaient la question de la forme écrite des contrats de travail individuels, la comparaison salariale établie par Employeurs Banques tous les deux ans ainsi que la certification du personnel bancaire.

Négociations sur la CPB

Les négociations sur la CPB ont eu lieu le 1^{er} juin 2015. Les partenaires sociaux ont convenu différents compléments à la CPB. Un article programmatique sur l'égalité a notamment été introduit et les dispositions relatives aux opérations pour compte propre, à la formation continue et spécialisée, aux absences de courte durée et à l'arbitrage ont été complétées ou précisées.

Les dispositions relatives aux prestations en cas d'empêchement de travailler ont aussi été reformulées et développées. L'employeur est désormais tenu de prévoir une réglementation qui garantit le versement de 80% du salaire brut pendant 720 jours ou une solution équivalente en cas d'incapacité de travail involontaire consécutive à une maladie.

Les représentants des employeurs ont approuvé la définition d'un niveau de prestation, mais rejeté l'instauration d'une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie. Avec la solution négociée, les employeurs peuvent toujours choisir librement s'ils veulent fournir eux-mêmes les prestations ou mandater un tiers.

Compte tenu de la coordination avec la CSTT, il a finalement été nécessaire d'adapter le domaine d'application de la CPB. La CSTT constitue en effet une annexe à la CPB, mais elle s'applique majoritairement à des collaborateurs en dehors du domaine d'application de la CPB tel que défini jusqu'à présent.

Négociations sur la CSTT

Les assouplissements en matière de saisie du temps de travail décidés par le Conseil fédéral pendant l'année sous revue doivent faire l'objet d'une convention collective de travail (CCT). Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont donc immédiatement entamé les négociations. L'objectif commun était de proposer aux banques et à leurs employés une solution sous la forme d'une CCT pour la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'ordonnance.

Après de nombreuses réunions de négociation, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord et ont signé une convention le 1^{er} juin 2015. Celle-ci prévoit la renonciation à la saisie du temps de travail pour les employés disposant d'une importante autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et touchant un salaire de base contractuel de plus de 120 000 francs par an (13^e salaire compris, mais hors éléments de salaire variables).

La renonciation à la saisie du temps de travail doit être convenue individuellement avec les employés. Les mesures de protection de la santé prévues par l'ordonnance ont également été concrétisées et englobent en premier lieu des obligations d'informer, par exemple sur les prescriptions légales et les risques pour la santé ainsi que les mesures de prévention.

La Convention sur la saisie du temps de travail constitue désormais une annexe de la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Elle s'applique donc «automatiquement» aux établissements soumis à la CPB. Les membres d'Employeurs Banques non soumis à la CPB doivent déposer une déclaration confirmant qu'ils se soumettent à la Convention sur la saisie du temps de travail («opting-in»). S'agissant d'une convention collective de travail, la qualité de membre d'Employeurs Banques en tant qu'association d'employeurs contractante est cependant obligatoire.

Discussions au sommet entre partenaires sociaux

Les discussions au sommet avec les responsables des partenaires sociaux servent à débattre de thèmes d'une importance majeure qui ne peuvent être traités dans le cadre des structures de consultation ordinaires avec les partenaires sociaux (commission paritaire, délégation pour les négociations). Les présidents et dirigeants des partenaires sociaux ont participé aux discussions lors des réunions du 27 mai 2015 et du 11 novembre 2015. Les principaux sujets concernaient la compétitivité de la place financière, l'avenir du marché du travail, la réforme de la prévoyance vieillesse et l'égalité salariale.

Programme US / Convention pour la protection des collaborateurs des banques

Fin août 2013, la Suisse et les Etats-Unis ont signé une convention (Joint Statement) permettant aux banques en Suisse de participer à un programme unilatéral du département américain de la justice (le «programme US») afin de régler d'éventuels différends fiscaux dans un cadre bien défini.

Parallèlement à la publication de ce programme US, une convention entre les partenaires sociaux du secteur bancaire est entrée en vigueur, afin d'éviter aux collaborateurs de pâtir de la transmission de documents relatifs aux activités commerciales (y compris le nom de collaborateurs) aux autorités américaines.

La convention prévoit également la mise en place d'un fonds d'entraide. Les collaborateurs qui subissent des préjudices suite à la transmission de données qui ne sont pas couverts par leur employeur en vertu d'obligations contractuelles peuvent adresser une demande au fonds d'entraide USA. Le montant maximal par collaborateur s'élève à 10 000 francs.

La vérification et le traitement des demandes incombent à l'Association suisse des employés de banque (ASEB). La mise en œuvre de la convention sur la protection des collaborateurs sera accompagnée d'une commission de surveillance paritaire. La commission s'est réunie à quatre reprises au cours de l'exercice.

Prestations de services pour les membres

Employeurs Banques a adressé dix circulaires à ses membres pour les informer de questions patronales d'actualité. Le service de renseignement et de conseil téléphonique a été très sollicité par les membres. Les demandes téléphoniques et écrites concernaient essentiellement les modalités de la saisie du temps de travail, les questions de procédure relatives à la CPB ainsi que différents problèmes liés à des contrats de travail individuels.

Le Secrétariat a en outre conseillé quelques banques pour l'élaboration de plans sociaux. Pour les questions relatives au droit du travail, les membres d'Employeurs Banques peuvent aussi appeler la hotline du Centre Patronal, au 031 390 99 08.

En collaboration avec le Centre Patronal, Employeurs Banques a tenu un séminaire de droit du travail axé sur le thème «Aménagement du temps de travail» le 5 juin 2015. Les séances d'information sur les nouveautés en matière de saisie du temps de travail organisées à Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lugano et Zurich en octobre et novembre 2015 ont suscité un vif intérêt.

Questions de personnel

Saisie du temps de travail

Après des années de débats controversés sur la révision des dispositions de saisie des temps de travail, une étape décisive a été franchie en 2015. Le 22 février 2015, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a présenté une proposition de médiation du Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann prévoyant différents assouplissements dans la saisie du temps de travail.

Elle introduit dans l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail la possibilité, pour les collaborateurs gagnant plus de 120 000 francs (bonus compris) par an et disposant d'une grande autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, de renoncer à la saisie du temps de travail. D'autres collaborateurs jouissant d'une certaine autonomie bénéficient d'une forme assouplie de saisie du temps de travail, qui se limite à l'enregistrement du total journalier.

La possibilité de renoncer à la saisie du temps de travail n'est ouverte qu'aux entreprises soumises à une convention collective de travail (CCT) réglant les modalités d'une telle renonciation et prévoyant des mesures de protection de la santé. Début avril, les détails de la révision de l'ordonnance ont été publiés et la procédure d'audition lancée. Le 4 novembre, le Conseil fédéral a annoncé que les nouvelles dispositions entreraient en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Employeurs Banques salue la nouvelle réglementation comme constituant un pas dans la bonne direction. La nécessité d'une réglementation CCT reçoit certes un accueil critique du point de vue de la politique d'ordre, mais il faut reconnaître qu'il s'agit d'une proposition de compromis élaborée par les organisations centrales des partenaires sociaux.

L'avantage de cette nouvelle réglementation au niveau de l'ordonnance réside dans la rapidité de la mise en application. Cet élément est particulièrement important pour le secteur bancaire. De nombreuses banques dans toute la Suisse sont en effet confrontées aux contrôles de leurs systèmes de saisie du temps de travail par les autorités d'exécution cantonales.

Dans la perspective de l'introduction des assouplissements au 1^{er} janvier 2016, les partenaires sociaux du secteur bancaire ont négocié la Convention sur la saisie du temps de travail.

Mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse

La mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse sera lourde de conséquences pour la disponibilité de personnel qualifié. Employeurs Banques suit donc ce sujet avec une grande attention et a participé à la consultation portant sur la mise en œuvre du nouvel article 121a de la Constitution fédérale (CF) issu de l'initiative contre l'immigration de masse.

Dans sa réponse à la consultation, Employeurs Banques commence par préciser clairement qu'elle accepte la décision populaire exprimée le 9 février 2014. Elle demande toutefois une mise en œuvre tenant compte autant que possible des intérêts de l'économie. L'objectif prioritaire doit être le maintien des Bilatérales I ainsi qu'un maximum de souplesse et de sécurité en matière de planification pour les entreprises afin de limiter leur charge administrative et financière.

Malgré le recours accru aux spécialistes nationaux, le secteur de la banque et de la finance affiche toujours un grand nombre de professions en difficultés de recrutement. Il est par conséquent indispensable d'impliquer les employeurs, dans le cadre de l'éventuelle Commission de l'immigration par exemple. Par ailleurs, le système binaire d'admission pour les citoyens de pays tiers et, désormais, pour les ressortissants de l'espace UE/AELE, doit être conservé. Le système «classique» de contingents du Conseil fédéral doit être assoupli sur différents points et assorti d'une clause de sauvegarde.

Employeurs Banques critique le fait que le Conseil fédéral exploite trop peu la marge de manœuvre dont il dispose dans son projet. Les séjours d'une durée maximale de 12 mois dans le but d'exercer une activité lucrative, de même que les frontaliers ne devraient être soumis à aucun contingent ni nombre maximal.

La mise en œuvre de l'art. 121a CF doit aller de pair avec les mesures adoptées par la Confédération pour promouvoir le potentiel de main d'œuvre indigène. Il convient toutefois de limiter autant que possible les formalités administratives et les coûts qui

pèseront sur les entreprises. De même, l'accroissement rapide des effectifs dans les institutions publiques et les entreprises paraétatiques doit être endigué, et un terme mis à leur expansion.

Egalité des salaires

Le Conseil fédéral a lancé la procédure de consultation sur la révision de la Loi sur l'égalité le 18 novembre 2015. Les employeurs occupant au moins 50 collaborateurs seraient obligés d'effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse des salaires, de la faire vérifier par un organe de contrôle externe et d'informer les collaborateurs du résultat du contrôle.

Employeurs Banques et ses membres soutiennent le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes inscrit dans la Constitution fédérale et lui accordent une grande importance. L'Association rejette cependant les mesures étatiques contraignantes. Celles-ci portent en effet atteinte au principe de libre fixation des salaires et augmentent les charges administratives.

Employeurs Banques privilégie les mesures volontaires de la part des entreprises. Plusieurs banques membres ont procédé à des analyses des salaires. Celles-ci révèlent que l'inégalité salariale, c'est-à-dire la part inexplicable des différences de salaire, s'inscrit dans une marge de tolérance de 5%.

Employeurs Banques conteste par ailleurs les postulats erronés sur lesquels s'appuie la Confédération dans ses déclarations sur l'inégalité salariale en Suisse. Les chiffres officiels sur la discrimination salariale proviennent en effet des résultats de l'enquête sur la structure des salaires. Or, celle-ci repose sur des critères de sondage très rudimentaires et est donc totalement inappropriée pour se prononcer sur l'inégalité salariale.

L'enquête sur la structure des salaires laisse de côté trop de facteurs essentiels en matière de rémunération pour pouvoir évaluer effectivement la question. Des critères tels que l'expérience professionnelle effective, les interruptions de carrière ou encore les compétences linguistiques et sociales ne sont ainsi pas pris en considération. Employeurs Banques refuse dès lors de la considérer comme une base probante pour évaluer les discriminations salariales.

Parmi les autres grands axes de l'activité d'Employeurs Banques sur les questions de personnel on compte les problèmes démographiques, l'élaboration de plans sociaux, la révision des caisses de prévoyance, l'application du principe de «la réinsertion au lieu de la rente» dans le domaine de l'assurance-invalidité et la conciliation entre travail et vie familiale.

Représentation des intérêts

Employeurs Banques n'a pas pour seuls objectifs de conseiller, informer et échanger des expériences sur les questions patronales, dialoguer avec les partenaires sociaux et surveiller les conditions cadres pour les employeurs. Elle s'engage aussi pour la représentation des intérêts auprès des milieux politiques, des autorités et de l'Union patronale suisse (UPS). Dans ce contexte, le Secrétariat a élaboré et met en œuvre un concept pour s'assurer le leadership thématique et affiner son propre profil.

Issue monitoring et lobbying

Employeurs Banques a mis en place une surveillance continue des questions patronales d'actualité sur laquelle repose la représentation des intérêts envers les acteurs politiques. Le lobbying consiste en premier lieu à représenter les intérêts des banques au sein de l'Union patronale suisse en étroite collaboration avec l'Association suisse des banquiers (ASB). L'Association cherche aussi le contact avec des personnalités politiques sur des sujets politiques d'actualité et rédige des fiches d'information nommées points de vue.

La Direction est par ailleurs représentée dans divers organes de l'Union patronale suisse (groupes de travail droit du travail, politique en matière de CCT, assurances sociales). Le Directeur siège à la Commission fédérale du travail ainsi qu'au Comité bancaire pour les affaires sociales européennes de la Fédération bancaire de l'Union européenne à Bruxelles.

Journée Employeurs des banques en Suisse

Pour l'Association, les manifestations sont des rendez-vous fixes importants qui jalonnent l'année. Pour renforcer encore l'attention accordée aux thèmes spécifiques au patronat et aux intérêts des banques, le grand potentiel de l'Assemblée générale a été exploité en 2015 en organisant la *Journée Employeurs des banques en Suisse*. Les invités issus des milieux politiques et des médias ont réservé un accueil favorable à cet événement, qui sera donc reconduit en 2016. L'agenda sera par ailleurs complété par un *Apéritif du début d'été*.

Moniteur Employeurs Banques 2015

A l'occasion de la première Journée Employeurs des banques en Suisse, l'Association a présenté sa première étude élaborée en collaboration avec l'Institut d'études économiques de Bâle (IWSB). Le «Moniteur Employeurs Banques 2015» a été présenté aux médias dans le cadre d'un petit-déjeuner exclusif. La publication analyse sous divers aspects le rôle et l'importance des banques en tant qu'employeurs.

Le «Moniteur Employeurs Banques» fournit par ailleurs des informations importantes sur le développement de l'emploi dans le secteur bancaire et présente aux cercles politiques les difficultés et les préoccupations du point de vue des responsables du personnel des banques suisses. L'enquête révèle ainsi que le manque de personnel spécialisé affecte autant les banques que les autres secteurs. Alors qu'elles misent déjà fortement sur le potentiel de la main-d'œuvre indigène aujourd'hui, elles continueront d'avoir recours à des spécialistes étrangers à l'avenir. De nouvelles mesures bureaucratiques telles que le contrôle des salaires, par exemple, sont par ailleurs fermement refusées.

Grâce à la forte participation des banques membres, la première édition de «Moniteur Employeurs Banques 2015» a pu être produite et publiée dans des délais très courts. Le Moniteur a rencontré un écho positif et sera donc reconduit. Le choix des thèmes abordés permet de soutenir l'agenda politique de l'Association tout en traitant les évolutions économiques et sociétales.

A partir de 2016, un «Moniteur Employeurs Banques» trimestriel sur l'emploi dans le secteur bancaire complétera la publication annuelle. Il sera distribué aux journalistes sous la forme d'un communiqué de presse et à toutes les parties prenantes en tant que circulaire et par le biais d'une newsletter. Le moniteur trimestriel contiendra en particulier une analyse des chiffres de l'emploi, des postes vacants et du chômage du trimestre précédent.

Consultations /auditions

Employeurs Banques se concerta avec l'ASB sur les consultations et les auditions de la Confédération (ou des cantons). Lorsqu'il s'agit d'une question patronale importante pour le secteur bancaire, le Secrétariat élabore une proposition à l'intention du Comité directeur, comme il l'a fait par exemple pour la question de la mise en œuvre de l'article 121a de la Constitution fédérale (initiative contre l'immigration de masse). Le Secrétariat peut intégrer les prises de position qui suscitent un grand intérêt dans la communication de l'Association (circulaires, newsletter, communiqués de presse, etc.).



Le secteur bancaire compte parmi les principaux secteurs économiques et employeurs en Suisse. Au quatrième trimestre 2015, le secteur bancaire employait quelque 104 300⁽¹⁾ salariés. Par rapport au quatrième trimestre 2014, cela représente une baisse de 1,3% (ou 1300 postes en équivalents plein temps), alors que le marché du travail dans son ensemble a enregistré une hausse de 1,1%.

Le secteur bancaire se distingue traditionnellement par un faible taux de chômage. Alors qu'au quatrième trimestre 2015, le taux de chômage moyen de l'ensemble de l'économie était de 3,5%, il était de 1,9% dans le secteur bancaire. Et il reste quasiment inchangé depuis le quatrième trimestre 2014 (2,0%)⁽²⁾.

Pénurie de personnel qualifié

Le besoin en collaborateurs qualifiés et spécialistes hautement qualifiés reste élevé. La majorité des banques souffrent de la pénurie de spécialistes, surtout dans le domaine du conseil à la clientèle, de l'analyse et du développement de produits ainsi que de la gestion du crédit et du risque. Dans le contexte de la pénurie de personnel qualifié, le secteur investit fortement dans la relève. Selon une enquête menée auprès des responsables du personnel (publiée dans le «Moniteur Employeurs Banques 2015»), les banques devraient embaucher davantage de jeunes diplômés pour assurer la relève à l'avenir.

Les modèles de temps de travail flexibles sont une autre stratégie d'acquisition de collaborateurs, très répandus dans le secteur bancaire. Les femmes y recourent principalement, mais aussi les hommes de plus en plus. Cela contribue à un meilleur équilibre entre travail et vie familiale. Or, la moitié des employés du secteur bancaire ont des enfants âgés de moins de 15 ans. En ce qui concerne les collaborateurs âgés, on constate un intérêt croissant des banques en faveur de leur emploi même après l'âge de la retraite.

⁽¹⁾ Ce chiffre repose sur une estimation à l'aide de données de la BNS et de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Les chiffres de la BNS pour 2015 ne sont disponibles qu'à partir du 30 juin 2016.

⁽²⁾ Source: STATEM et ESPA 2015

Collaborateurs étrangers

Pour répondre à la pénurie de personnel qualifié, les banques sont parallèlement contraintes de recruter des collaborateurs à l'étranger. La part d'étrangers dans les banques a certes légèrement reculé depuis 2011, contrairement à l'évolution générale en Suisse. Le besoin de collaborateurs étrangers restera cependant élevé dans un avenir proche. En raison de la spécialisation et de l'internationalisation du secteur financier ainsi que de l'évolution démographique en Suisse, il devrait même augmenter à moyen terme.

Près de 60% des entreprises du secteur financier indiquent que les collaborateurs étrangers sont importants pour leur performance. Le secteur bancaire emploie constamment un nombre élevé de titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée et de frontaliers. Dans le sondage d'Employeurs Banques, la principale raison avancée pour le recrutement d'étrangers est le nombre insuffisant de collaborateurs qualifiés indigènes disponibles et le besoin d'équipes composées de collaborateurs internationaux. Le salaire ne joue qu'un rôle négligeable.

Malgré la grande importance des collaborateurs étrangers, les banques s'efforcent de ne pas les recruter au détriment de la main-d'œuvre indigène. Cela se reflète d'une part dans le taux de chômage constamment faible et le nombre élevé de postes vacants.

Niveau de salaire et égalité salariale

Le niveau particulièrement élevé des salaires à tous les échelons compte parmi les conditions de travail attrayantes du secteur bancaire. Le salaire minimal défini dans la convention collective s'élève à 4600 francs par mois pour les employés ayant achevé leur formation professionnelle (salaire annuel de 56 000 francs). Le salaire brut moyen est de 9700 francs.

L'égalité des salaires entre hommes et femmes est une préoccupation majeure des banques en Suisse. Quelque 40% d'entre elles ont adopté des stratégies spéciales visant à garantir l'égalité – la mise en œuvre autonome de l'égalité des salaires au niveau opérationnel doit perdurer à l'avenir et le contrôle des salaires par l'Etat est fermement refusé.

Les chiffres sur l'inégalité des salaires publiés par l'Office fédéral de la statistique reposent sur des données rudimentaires et ne sont donc pas reconnus par Employeurs Banques: plusieurs études menées par des banques membres montrent que les écarts de salaires réels sont nettement moins importants et qu'ils sont inférieurs à 5%.



COMPTES ANNUELS

Le compte de résultats 2015 est marqué par une forte augmentation tant des charges que des recettes, qui reflète la stratégie adoptée par le Comité directeur consistant à développer l'Association de manière ciblée.

Le bénéfice de 15 574 francs est inférieur aux attentes. Ce résultat s'explique d'une part par les efforts déployés pour la mise en œuvre de la stratégie de l'Association (développement de la communication et représentation des intérêts) et d'autre part par la hausse temporaire des charges liée aux négociations et à la mise en œuvre de la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT).

Développement des activités

Les charges d'exploitation s'inscrivent en forte hausse, notamment du fait des coûts de projet pour la nouvelle CSTT tels que les mesures d'information (conception et impression de la documentation, séances d'information, site internet), les services de conseil (avis d'expert) et la tenue de plusieurs réunions de négociation.

L'augmentation des charges de projet s'explique aussi par le développement de la communication et de la représentation d'intérêt. A cet égard, ce sont surtout les dépenses pour le changement de marque et la refonte du site internet ainsi que le développement des instruments de communication et de représentation des intérêts qui ont pesé dans la balance. Ces derniers sont parus pour la première fois en 2015 («Moniteur Employeurs Banques 2015», brochures pour les membres, points de vue), voire début 2016 seulement (newsletter, «Moniteur Employeurs Banques» trimestriel).

Renforcement de l'assise financière

Les coûts pour les prestations fournies par l'Association suisse des banquiers dans les domaines de l'infrastructure, du back-office et de l'informatique ont aussi augmenté, ce qui s'explique par la création d'un deuxième poste à plein temps puisqu'ils sont facturés forfaitairement par collaborateur. L'augmentation des charges de personnel est aussi due à la création de ce deuxième poste.

Le produit d'exploitation se chiffre à 1 656 158 francs, soit 585 950 francs de plus que les recettes de l'exercice précédent. Ce chiffre est le résultat des mesures de renforcement de la base financière évoquées au chapitre «Développement de la stratégie».

En tenant compte du bénéfice de 15 574 francs réalisé durant l'exercice, les fonds libres de l'Association s'élèvent à 351 857 francs. La constitution de fonds propres décidée lors de la fondation de l'Association en 2010 en vue de garantir la capacité de risque financière progresse plus lentement que prévu. Les bénéfices annuels sont en effet inférieurs aux attentes en raison des coûts liés au développement de l'Association. Dans le cadre de sa planification financière, le Comité directeur a décidé d'augmenter nettement les fonds propres sur les trois exercices à venir.

Développement des services de l'Association

Employeurs Banques emploie deux personnes à plein temps (par rapport à une l'année précédente). Ces effectifs modestes comparés à d'autres associations lui suffisent grâce au recours à l'Association suisse des banquiers et esisuisse dans le cadre d'une convention de prestations de services pour le secrétariat, les services internes, la comptabilité, l'informatique, etc.

Employeurs Banques finance la grande majorité de ses activités avec les cotisations des membres. Compte tenu de l'augmentation continue du nombre de membres, les recettes devraient augmenter. Celles-ci serviront à financer la poursuite du développement des services de l'Association et à renforcer la base de fonds propres.

Bilan au 31.12.2015

	2015	2014
ACTIFS		
Fonds de tiers		
Créanciers	283 359.08	119 391.30
Compte courant direction	-502.20	664.07
Débiteurs cotisations des membres	0.00	9 750.00
Débiteur impôt anticipé	15.60	12.71
Autres débiteurs	2 000.00	2 200.00
Actifs transitoires	0.00	146.15
CC Association suisse des banquiers	114 788.91	222 573.13
Total des actifs mobilisés	399 661.39	354 737.36
Total actifs	399 661.39	354 737.36

PASSIFS

Fonds de tiers		
Créanciers	32 042.10	11 352.85
CC carte de crédit	249.00	543.20
Passifs transitoires	15 513.25	6 558.00
Total fonds de tiers	47 804.35	18 454.05
Fonds propres		
Fortune	351 857.04	336 283.31
Total fonds propres	351 857.04	336 283.31
Total passifs	399 661.39	354 737.36

Compte de résultats 1.1.2015–31.12.2015

	2015	2014
CHARGES		
Charges d'exploitation		
Projets	477 855.97	286 855.80
Affiliations	365 569.20	360 359.75
Achat de prestations ASB/esisuisse	131 516.70	105 947.05
Achat de prestations de tiers	18 992.65	12 207.50
Événements	11 853.45	20 618.80
Total charges d'exploitation	1 005 787.97	785 988.90
Charges de personnel		
Salaires	405 116.50	224 846.00
Charges sociales	92 501.70	49 101.00
Charges salariales annexes	35 775.10	18 450.20
Total charges de personnel	533 393.30	292 397.20
Charges administratives		
Imprimés/internet	9 421.60	7 211.50
Frais de port	1 940.00	619.65
Frais de déplacement et de réunion/AG	69 501.22	30 720.10
Frais bancaires	164.00	199.00
Journaux et littérature	1 745.65	2 141.90
Frais d'audit	270.00	240.00
Autres charges administratives	15 444.68	12 161.10
Total charges administratives	98 487.15	53 293.25
Charges fiscales		
Charges fiscales	2 101.70	899.30
Total charges fiscales	2 101.70	899.30
Autres charges		
Autres charges	822.40	0.00
Total autres charges	822.40	0.00
Total charges	1 640 592.52	1 132 578.65

	2015	2014
PRODUIT		
Produit d'exploitation		
Cotisations des membres	1 642 680.00	1 034 512.50
Produit des événements	8 690.00	30 350.00
Produit du conseil et des réunions	4 788.00	5 346.00
Total produit d'exploitation	1 656 158.00	1 070 208.50
Produits financiers		
Produit des intérêts	8.25	36.31
Total produits financiers	8.25	36.31
Produits divers		
Dissolution de réserves	0.00	45'000.00
Total produits divers	0.00	45'000.00
Total produit	1 656 166.25	1 115 244.81

COMPTE DE RÉSULTAT COMPTES AUXILIAIRES

Bouclément comptes auxiliaires		
Répartition des bénéfices/pertes	15 573.73	-17 333.84
Total bouclément comptes auxiliaires	15 573.73	-17 333.84
Total compte de résultat comptes auxiliaires	15 573.73	-17 333.84

EMPLOYEURS
BANQUES 

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
Association patronale des banques en Suisse
Associazione padronale delle Banche in Svizzera
Employers Association of Banks in Switzerland