

Rapport sur les employés de banque aux Etats-Unis

-

Document de synthèse

De meilleures banques pour tous

Tous ensemble pour de meilleures banques

«Ensemble nous pouvons créer de meilleures banques pour l'emploi, les collectivités et la société»

Informations générales

Le Committee for Better Banks (CBB), Communication Workers of America (CWA) et UNI Finance Global Union (UNI) ont uni leurs forces afin de faire campagne en faveur de meilleures conditions de travail pour les travailleurs de la finance aux Etats-Unis et dans le monde entier.

D'après un rapport du CBB, il existe deux secteurs bancaires. La richesse et le pouvoir surdimensionnés de Wall Street se manifestent dans les augmentations salariales de CEO comme Jamie Dimon, qui a perçu en 2013 une hausse de 74 % de son salaire avoisinant ainsi les 20 millions de \$, après avoir reçu une amende de 20 milliards de \$ pour infractions pénales et réglementaires. En attendant, le salaire moyen d'un employé de banques est si faible que près du tiers des guichetiers de banque en Amérique perçoivent une forme d'assistance publique. Plus du tiers des guichetiers vivent au seuil de pauvreté ou en dessous, contrairement aux dirigeants de Wall Street.

UNI Finance Global Union, le syndicat mondial qui représente 3 millions de salariés de la finance et de l'assurance dans 237 syndicats du monde entier, estime que les employés de banque aux Etats-Unis n'ont pas pu faire valoir leurs droits à s'organiser ensemble en syndicat. Cela signifie que les salariés n'ont pas voix au chapitre et ne peuvent pas négocier collectivement pour des salaires décentes et de meilleures conditions de travail.

1. Conditions types des travailleurs de banque aux Etats-Unis

L'image stéréotypée du banquier américain est sans doute celle de haut cadre de Wall Street mais en réalité, la plupart des salariés du secteur bancaire sont des guichetiers, des représentants commerciaux, des agents de centres d'appel et du personnel de soutien administratif. Pour beaucoup de salariés, les conditions de travail sont inacceptables. Un sondage effectué auprès de quelque 5.000 employés de banque dans la seule ville de New York révèle cinq problèmes majeurs:

1. **Des objectifs de vente et des systèmes de commissions insensés.** Les travailleurs sont constamment sous pression pour atteindre des objectifs de vente insensés. Par ailleurs, les systèmes de commission subissent régulièrement des changements. Ces facteurs soumettent les travailleurs à un stress extrême et exposent les consommateurs à des pratiques déloyales et prédatrices de la part des banques.
2. **L'externalisation.** La menace de transférer les emplois vers des pays à faible coût de main d'œuvre, vers des entreprises à bas salaires ou des agences temporaires est en forte augmentation dans le secteur financier américain. Cette menace touche tous les types de salariés. Dans le même temps, très peu de travailleurs sont protégés contre le licenciement ou par des indemnités de départ satisfaisantes. On compte actuellement 19.800 salariés de moins dans le secteur financier de New York qu'avant 2008.
3. **L'absence de sécurité de l'emploi et de protection pour les lanceurs d'alerte.** Aux Etats-Unis, les employés de banque sont engagés «à bien plaire», ce qui signifie qu'ils peuvent être licenciés pour pratiquement n'importe quelle raison. Bien que certaines protections légales existent pour les travailleurs qui signalent des activités illégales dans les banques, il est difficile de faire appliquer ces protections et la loi est souvent ignorée. Sans une organisation indépendante qui leur soit propre, la plupart des employés de banque n'ont aucun recours contre le

licenciement arbitraire. Les travailleurs ne peuvent donc pas dénoncer les violations de la loi ou de la politique bancaire par crainte d'être licenciés.

4. **Les bas salaires.** Les salaires des guichetiers et des travailleurs de centres d'appel sont très faibles. Un tiers des guichetiers aux États-Unis perçoivent une forme d'assistance publique. Dans de nombreux cas, les travailleurs des centres d'appel du secteur bancaire gagnent la moitié de ce que gagnent des travailleurs de centres d'appel d'autres secteurs. De nombreux guichetiers ne se voient offrir qu'un temps partiel alors qu'ils auraient besoin d'un plein temps pour joindre les deux bouts. Les conseillers bancaires personnels prestent souvent des heures supplémentaires sans compensation pour atteindre leurs objectifs. En outre, les femmes et les travailleurs issus de minorités ethniques risquent davantage de se retrouver aux postes les moins bien rémunérés.
5. Aux États-Unis, la plupart des travailleurs n'ont pas **les filets de sécurité sociale de base**. En particulier, les employés de banque n'ont pas droit à des congés maladie et à un congé parental payé. La plupart des guichetiers de banque, des travailleurs de centres d'appel et des travailleurs de centres de traitement n'ont que très peu voire aucun congé parental payé par leur employeur. L'assurance-maladie est extrêmement coûteuse et de nombreux travailleurs n'ont qu'un accès limité aux soins de santé payés par l'employeur parce qu'ils travaillent à temps partiel ou parce que les primes sont trop élevées. Les régimes de retraite à prestations déterminées appartiennent au passé – la sécurité de la retraite est limitée aux plans 401 (k) qui exposent les travailleurs aux caprices du marché boursier.

2. Les droits des travailleurs des banques dans le monde

Nous reprenons quelques-unes des principales conclusions de l'enquête qu'a menée UNI Finance auprès de ses syndicats affiliés à travers le monde

1. Sécurité d'emploi et soutien en cas de perte d'emploi

Royaume-Uni

Les salariés de la finance sont protégés contre le licenciement abusif (après deux ans de travail) et toutes les banques du Royaume-Uni versent aux travailleurs une indemnité de licenciement équivalente à plusieurs fois le minimum légal parce que cela a été négocié avec le syndicat.

Italie

Les employés italiens ont pu obtenir un Fonds National dont l'objectif principal est de protéger les travailleurs contre les conséquences du licenciement (il finance la période de chômage ou paie l'employé jusqu'à la retraite).

Liban

Au Liban, le syndicat de la finance a négocié un accord sectoriel global qui comprend une procédure de médiation en cas de conflit et des indemnités salariales en cas de résiliation du contrat.

Norvège

En Norvège, le syndicat a recours à une procédure de règlement des différends devant les tribunaux en cas de désaccord sur des questions négociables.

Espagne

En cas de sanction ou de licenciement d'un salarié, l'entreprise doit en expliquer les raisons au syndicat et les syndicats peuvent fournir leurs propres arguments par écrit. Si l'entreprise fusionne avec une autre société, le syndicat doit également être impliqué dans le plan de restructuration.

Allemagne

Les employés de plus de 50 ans sont protégés contre le licenciement.

Pays-Bas

En cas de restructuration, les syndicats négocient des plans sociaux qui fixent le montant des sommes versées dans le cadre du congédiement, aident les salariés à trouver un autre emploi (activités de placement et temps) et contribuent financièrement à la formation.

Suisse

En cas de restructuration, les syndicats participent aux négociations avec la direction pour décider d'un plan social pour les salariés. Les syndicats peuvent également être impliqués dans la négociation des augmentations de salaire.

Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les syndicats sont autorisés à représenter leurs membres en cas de licenciement abusif présumé ou de conflit pour pratique de travail déloyale devant le Tribunal du travail. En cas de liquidation de l'entreprise, les syndicats doivent être informés et peuvent nommer leur propre liquidateur pour s'occuper des intérêts des membres. Ce liquidateur peut assister aux réunions des créanciers. En cas de fusion ou d'acquisition (F & A), la Loi de la Commission sur la concurrence oblige les employeurs concernés à le signifier au syndicat dont les membres sont concernés et si le syndicat n'est pas d'accord avec la F & A, il peut porter le litige devant les tribunaux.

Tanzanie

Les employés ont voix au chapitre par l'intermédiaire de leur syndicat qui a le droit d'être entendu à tous les niveaux dans le cadre de la procédure des questions disciplinaires (sur le lieu de travail, par le biais de la médiation & de l'arbitrage à la Commission de Conciliation et au Tribunal du travail).

Philippines

Les suspensions et licenciements doivent se faire en consultation avec le syndicat.

Népal

Le syndicat népalais a permis la régularisation de l'emploi pour environ 1000 employés à l'Himalayan Bank, la NABIL Bank, la SBI Bank et l'ADBL, comme négocié dans le cadre de la nouvelle convention collective. Le syndicat a également réussi à réduire le nombre d'emplois qui devaient être externalisés ou sous-traités.

2. Négociation pour une répartition équitable et un salaire décent

Brésil

Depuis 2004, les employés de banque brésiliens ont obtenu de véritables augmentations de salaire chaque année, une hausse des salaires planchers (38,7 % de plus que l'inflation en ce moment) et des améliorations de leurs plans d'intéressement à la suite de la négociation collective menée par les syndicats. Les heures supplémentaires leur sont également payées 50 % en plus.

Liban

Au Liban, les employés de banque touchent 16 salaires mensuels et le syndicat de la finance négocie régulièrement des augmentations de salaire.

Norvège

Le salaire minimum est actuellement d'environ \$20 l'heure. Par ailleurs, des négociations centralisées ont lieu chaque année entre les syndicats et les organisations faitières de travailleurs sur les hausses des salaires. Il existe une augmentation de salaire obligatoire s'appliquant à tout le secteur de la finance en plus des négociations salariales entreprise par entreprise. Les syndicats ont aussi le droit de recevoir les statistiques individuelles concernant les salaires de tous les employés de leur entreprise.

Suède

Les règles concernant les heures supplémentaires donnent le droit de percevoir 1,5 à 2 fois le salaire selon l'heure du jour ou le jour de la semaine.

Tanzanie

Les syndicats décident avec la direction de la structure des salaires et négocient des révisions périodiques des salaires.

Philippines

Les travailleurs des banques bénéficient au total de 16 mois de salaire et de primes trimestrielles.

Népal

Les syndicats népalais ont obtenu une augmentation de salaire garantie de 30 à 50 % dans les entreprises où un nouveau syndicat a été récemment créé.

3. Accès aux avantages sociaux

Brésil

Les employés de banque brésiliens perçoivent des indemnités mensuelles de repas, des allocations de nourriture, des assurances santé pour la famille, des allocations en espèces pour couvrir les frais de garde des enfants pour chaque enfant jusqu'à 6 ans. Au cours des dix dernières années, les employés de banque ont obtenu d'autres avantages comme une allocation supplémentaire de nourriture en décembre (13e salaire), 180 jours de congé de maternité payés, l'intégration des partenaires de même sexe dans les plans de santé et un congé maladie payé.

Argentine

En Argentine, les employées de banque ont un congé de maternité de 180 jours et reçoivent le paiement des frais de garde pour les enfants de moins de cinq ans.

Norvège

Les salariés ont un congé maladie intégralement payé depuis le premier jour jusqu'à un an, un congé parental payé d'une année à la naissance d'un enfant, une semaine de congé supplémentaire par année à partir de 60 ans, et une heure de travail en moins par jour dès 64 ans.

Suède

Les employés de banque suédois ont droit à un congé de paternité de 6 mois payé à 90%, 6 semaines de vacances par an et un fonds de pension sûr pour la retraite. Un enfant donne droit à 480 jours de congé parental avec les avantages sociaux (jours ouvrables ou jours calendrier) à partager entre les parents. Les employés de la finance reçoivent aussi des prestations supplémentaires de retraite et ont droit à un congé maladie payé 80 pour cent du salaire normal du 2e au 14e jour, et payé à 90 pour cent du 15e jour au 90e jour.

Italie

Les syndicats ont négocié un fonds de pension qui complète le faible revenu fourni par le système national de pension, des assurances maladie au niveau de l'entreprise et un système de protection sociale à long terme pour tout le secteur financier.

Roumanie

En Roumanie, les salariées ont droit à 1 an de congé maternité payé à 85 % du salaire.

Tanzanie

Les employés de banque ont droit à 84 jours de congé de maternité pour la naissance d'un enfant et à 100 jours pour des jumeaux et à un congé de paternité de 7 jours et à des prestations de l'assurance santé.

Nouvelle-Zélande

Les salariés ont droit à 14 semaines de congé parental rémunéré.

Philippines

Aux Philippines, les employés de banque bénéficient d'une assurance maladie et d'une couverture pour l'hospitalisation de 3 000 US\$ par année.