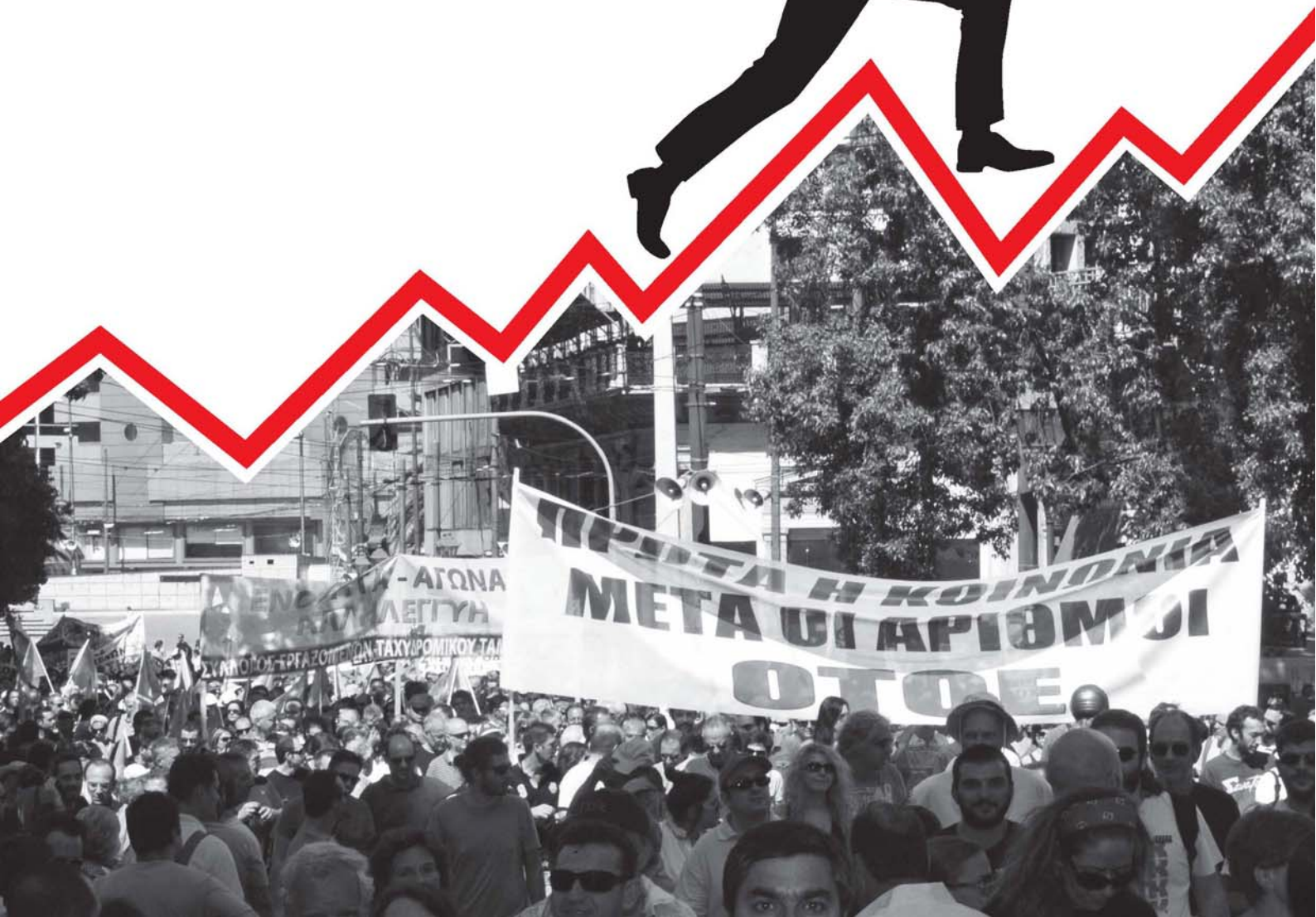


# SECTEUR BANCAIRE: LA CRISE HUMAINE

PERTES D'EMPLOI ET RESTRUCTURATIONS  
DANS LE SECTEUR FINANCIER

**UI** finance  
global  
union





# Enquête 2013 sur les pertes d'emploi

## Table des matières

Introduction	5
Sept tendances clés	5
Recommandations politiques et services bancaires réels	7
Conclusion	9
Tableaux récapitulatifs de données	9
Résumé des données: Bénéfices et emplois dans les grandes banques	10
Résumé des données: Suppressions d'emploi dans le secteur financier	11
Note de fin de texte et références complètes	15



## Introduction

Secteur bancaire – la crise humaine est la deuxième édition d'une enquête mondiale menée par UNI Finance Global Union sur les pertes d'emplois et les restructurations dans le secteur financier.

L'enquête a été menée auprès des syndicats affiliés à UNI Finance dans 26 pays.

- **En Europe** : Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Roumanie, Espagne, Suède, Pays-Bas et Royaume-Uni (16 pays)
- **En Asie-Pacifique** : Australie, Fidji, Malaisie, Philippines
- **En Afrique** : Burkina Faso, Ghana, Afrique du Sud
- **Dans les Amériques** : Brésil, Grenade, Venezuela.

Par rapport à l'édition précédente, l'enquête 2013 va plus loin. Elle dégage sept tendances clés pour le secteur et comprend des informations de première main venant de travailleurs de la finance et d'adhérents syndicaux. Le rapport présente ces tendances, ainsi que d'éventuelles mesures pour l'avenir.

## Sept tendances clés

### 1. De profondes restructurations se poursuivent dans le sillage de la crise financière

Comme le secteur continue son ajustement après la crise de 2008 pas moins de 192'667 emplois sup-

plémentaires ont été supprimés depuis 2011 dans le secteur de la finance de 26 pays, dont 134'051 en Europe.

Les suppressions d'emplois se poursuivent du fait des interminables restructurations résultant de la crise financière en Europe, Asie-Pacifique, Amériques et Afrique.

*“Maintenant c'est la course aux coûts les plus bas”*

**- FNV Bondgenoten, Pays-Bas**

Dans certains pays, les compressions de personnel s'accroissent tandis que dans d'autres la tendance se stabilise voire ralentit.

- La tendance s'accroît encore dans 7 pays européens : Autriche, Belgique, Danemark, France, Grèce, Luxembourg, Roumanie et Pays-Bas.
- Les réponses en provenance d'Asie/Pacifique, des Amériques et d'Afrique montrent clairement une accélération, à l'exception de l'Australie où les pertes d'emplois se stabilisent à un niveau élevé.
- Si les 9 autres pays européens connaissent une stabilisation ou un ralentissement, certains pays comme l'Irlande, l'Espagne et le Royaume-Uni reviennent d'un niveau très élevé.

Les banques visent toujours un ROE de 10 à 15 %.

Autorité bancaire européenne

(Note de fin de texte 1)



Grève au Brésil: l'heure est au partage des bénéfices.

### 2. Les travailleurs de la finance sont mis sous pression pour vendre des produits financiers

La pression pour vendre des produits financiers prévaut dans le monde entier, et les objectifs de vente ne tiennent souvent pas compte de l'environnement économique. Les structures de salaires liées à la performance augmentent le sentiment de pression sur les travailleurs.

*“Les objectifs sont inatteignables et la formation se limite à de l'apprentissage en ligne” - Pro Finlande*

La pression à la vente semble être particulièrement forte en Autriche, Irlande, Italie, Espagne, Royaume-Uni, Australie, Fidji, Malaisie, Brésil et Burkina Faso.

Les salaires liés à la performance ont été abandonnés en Islande, Irlande et Grèce depuis la crise. Dans de nombreux cas, cela s'est traduit par une réduction de salaire sans toutefois diminuer la pression pour vendre.

Certaines pratiques exemplaires sont signalées au Danemark et en Finlande où il existe plus de consultation et de négociation des objectifs. Dans

Les services bancaires restent le groupe le moins performant du point de vue des consommateurs.

Commission européenne

(Note de fin de texte 2)

ces pays, les objectifs semblent être liés au service à la clientèle, et la situation de travail est souvent décrite comme gérable. Des fonds de formation ont été mis en place au Danemark et en Norvège.



Campagne italienne pour fixer un plafond aux rémunérations des hauts dirigeants.

### 3 La plupart des pertes d'emplois touchent les postes dans les services à la clientèle, les services administratifs et la TI

A l'échelle mondiale, ce sont le plus souvent les emplois des services à la clientèle et des services administratifs qui disparaissent. Viennent ensuite les emplois dans la TI mais les pertes sont deux fois moins fréquentes que dans les deux autres catégories.

Des emplois qualifiés sont également supprimés au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Espagne et au Royaume-Uni ainsi qu'au Venezuela et au Ghana.

Des emplois dans les services juridiques et les services de conformité

sont éliminés en Irlande, en Espagne et au Venezuela, tandis que des emplois dans ces mêmes services sont créés aux Pays-Bas, au Luxembourg, au Danemark, au Royaume-Uni, en Islande et en Suède.

*“Les travailleurs de première ligne subissent de très fortes pressions et des mesures disciplinaires qui influent profondément sur leur santé”*

-- **Fesbaci, Burkina Faso**

Les travailleurs plus âgés sont licenciés ou mis à la retraite anticipée tandis que de nouveaux travailleurs sont embauchés à des conditions moins favorables, par exemple à des postes à flexibilité unilatérale.

Très souvent les femmes souffrent encore d'une représentation inégale au niveau des fonctions et des salaires.

*“Les femmes occupent les postes les moins rémunérés et pour un même poste, leur salaire est inférieur. Cela n'a pas changé au cours des 4 dernières années” - GPA, Autriche*

### 4. Délocalisation et effet domino

La délocalisation a réduit les emplois en Australie, au profit de l'Asie, principalement des Philippines et de la Nouvelle-Zélande. L'Australie et la Malaisie ont connu des suppressions d'emploi dans les centres d'appel.

Les économies ouvertes nécessitent une protection sociale et des institutions renforcées face à l'instabilité croissante.

Pr D.Rodrik Harward

(Note de fin de texte 3)

Le Royaume-Uni, la France, l'Italie, la Finlande et le Danemark délocalisent des emplois et si l'on y ajoute l'Espagne et l'Islande, la délocalisation entraîne également des pertes d'emploi dans les centres d'appel.

### 5. Des campagnes syndicales actives hors d'Europe compensent l'absence de conventions collectives

En Europe, la plupart des suppressions d'emplois dans les grandes entreprises sont réglées par les conventions collectives. Des négociations sont en place dans presque toutes les grandes entreprises ainsi que dans les CEE dans 50 % des cas. Des campagnes syndicales ont lieu dans les 2/3 des entreprises.

Dans les Amériques et en Asie, les campagnes syndicales dominent car il n'y a pratiquement pas de conventions collectives ou de négociations en place, à l'exception de quelques cas en Australie, Malaisie et aux Philippines.

Par conséquent, en Europe, la négociation collective est plus touchée que la participation des travailleurs (1/2 contre 1/5) alors qu'au niveau mondial, c'est l'inverse.

*“Il ne suffit pas d'atteindre l'objectif. Les chefs envoient des e-mails à tout le monde donnant les noms de ceux et celles qui n'y sont pas parvenus. Je cherche des conseils psychologiques gratuits, car j'ai peur d'avoir bientôt une crise cardiaque”*

- **Un employé d'un centre d'appel bancaire international, Brésil**



## 6. Les problèmes de santé des travailleurs de la finance sont devenus la prochaine étape de la crise financière

Dans le monde entier, la santé des travailleurs souffrent davantage des fortes pressions à la vente, de la peur du chômage et du fait d'avoir à affronter des clients en colère.

*“Il y a une perte de savoir car les travailleurs plus âgés s'en vont, l'anxiété s'installe dans la tranche de 44-55 ans. Un rapport a montré que le harcèlement psychologique est plus élevé dans le secteur bancaire, touchant 12% des employés”*

**- OGBL, Luxembourg**

Plus de 80 % des syndicats affiliés en Europe font état de problèmes de santé. La moitié d'entre eux estime que la vie personnelle s'en ressent également.

## 7. La restructuration a une incidence négative sur les entreprises et sur la productivité

La restructuration se retourne dans une certaine mesure contre les entreprises et la productivité. En effet, plus d'un tiers des affiliés d'Europe et d'Asie signalent que la productivité au travail subit une influence négative.

*“Il y a un problème de confiance de la part des clients envers les banques”*

**- Verdi, Allemagne**

Le risque d'exploitation est en augmentation en raison de la perte d'informations de première main. Un tiers des sondés européens et

tous les sondés asiatiques affirment que les travailleurs hésitent à signaler des problèmes à la direction par crainte de perdre leur emploi.

## Recommandations politiques et services bancaires réels

### Recommandations politiques, cinq ans après la restructuration du secteur financier

UNI Finance préconise un système bancaire bien géré et durable capable de soutenir l'économie réelle, le bien-être social et la création d'emplois au sein et en dehors du secteur bancaire.

**L'écart entre les salaires et la productivité peut être imputé à la pression des actionnaires.**

OIT (Note de fin de texte 4)

Les banques ont un rôle crucial à jouer en fournissant un service à la société : les «services bancaires réels » qui sont l'intermédiation financière entre les acteurs économiques. Cette fonction réelle des banques revêt une très grande valeur économique et sociétale, mais elle a été écartée par la spéculation financière.

La crise financière de 2008 et les changements actuels engendrés par les restructurations et la réglementation ont conduit UNI à adop-

ter une position sur trois aspects des activités financières, en élaborant un cadre d'action pour le secteur financier:

1. Services bancaires réels: le cœur de la finance durable - Position de principe d'UNI Finance. (<http://bit.ly/16cWLGo>)
2. Processus de restructuration dans le secteur financier - Document exposant la position d'UNI (<http://bit.ly/1ggYkN8>)
3. Charte de la vente responsable de produits financiers - Modèle de charte d'UNI Finance (<http://bit.ly/1btQee0>).

**Dans ce cadre, nous concrétisons nos recommandations politiques par des actions syndicales plus spécifiques en tenant compte des résultats du rapport sur les pertes d'emplois de cette année.**

### Restructuration

→ Les banques restructurent encore à cause du désendettement et de la limitation des risques afin de se conformer à la réglementation mais aussi à la culture qui persiste dans le secteur où les investisseurs exigent des taux de rendement élevés.

**Restructurations équitables: si les banques conservent leurs bénéfices, leurs fonds propres augmenteront sans avoir d'impact négatif sur l'économie.**

Pr. A.Adnati. Stanford (Note 5)

En tant que syndicats, nous ne pouvons pas accepter les argu-

ments avancés par les dirigeants du secteur bancaire selon lesquels les restructurations et les pertes d'emploi sont la conséquence d'une réglementation plus stricte. Ce point de vue est ensuite utilisé pour plaider en faveur d'une réglementation plus faible.



Conformément au document de position susmentionné concernant les restructurations, nous préconisons que les syndicats, les employés, les clients et les employeurs œuvrent ensemble grâce à un dialogue constant, des informations rapides et correctes pour un secteur de la finance prospère et durable, tout en préservant les normes fondamentales du travail.

### **Ventes & conseils: sous pression pour vendre des produits financiers**

→ Sur la base de notre Charte pour la vente responsable de produits financiers, nous avons besoin d'un secteur de la finance durable où les clients ont le droit à de bons conseils et à des produits de haute qualité et où les employés de la finance ont le droit de donner de bons conseils dans un environnement sûr et sain qui comprend suffisamment de temps rémunéré, de ressources, de formation et de

systèmes d'incitation réalistes basés sur des objectifs durables à long terme.

*«Il y a un glissement des objectifs de vente vers les objectifs de prestation de service » - Unite, Royaume-Uni*

### **Emplois perdus dans les services à la clientèle et les services administratifs - les travailleurs plus âgés et les femmes ont besoin d'une attention particulière**

→ En plus des règles générales concernant les restructurations, nous recommandons d'accroître le nombre des conventions collectives et de recruter davantage car les restructurations imposent plus de pressions sur les conditions de travail.

Une attention particulière est requise dans le cas des travailleurs plus âgés forcés à la retraite anticipée et des femmes afin qu'elles aient accès à de meilleurs fonctions et salaires

### **Délocalisation et effet domino**

→ L'enquête a révélé une tendance à la délocalisation des emplois. Etant donné que ces emplois sont perdus dans certains pays mais acquis dans d'autres, l'action principale des syndicats consiste à s'efforcer de maintenir ou de relever les normes dans les pays bénéficiaires par le biais des ACM (accords cadres mondiaux) et d'œuvrer pour le développement des compétences afin que les travailleurs aient les qualifications et les compétences adéquates pour les nouveaux emplois. Relever les

normes dans les pays bénéficiaires devrait également ralentir les décisions de délocaliser motivées principalement par de très faibles coûts de main-d'œuvre.

### **En dehors d'Europe, les campagnes syndicales actives en compensent l'absence de conventions collectives**

→ L'enquête a montré clairement qu'il fallait recruter davantage et conclure plus d'accords entre syndicats et direction, en particulier en Afrique, Amériques et Asie.

S'appuyer sur les accords internationaux relatifs aux droits syndicaux est une façon d'y parvenir.

### **Les problèmes de santé des travailleurs de la finance sont-ils la prochaine étape de la crise?**

→ L'une des principales conclusions de notre enquête de cette année est l'incidence sur la santé à l'échelle mondiale, car les travailleurs souffrent de l'excès de pression pour vendre, de la crainte du chômage et de devoir faire face à des clients en colère. Les syndicats doivent aborder le problème comme l'une des conséquences principales de la persistance d'une culture de restructuration basée sur la réduction des coûts du travail.

La pression sur les bénéficiaires par action est si forte qu'elle conduit à mettre l'accent sur la compression des coûts et à s'éloigner des véritables investissements pour la croissance future.

Article du Financial Times

(Note de fin de texte 6)



La lutte contre l'évasion fiscale est une priorité internationale pour que les gouvernements puissent servir leurs citoyens.

OCDE

(Note de fin de texte 7)

*“Il n'y a pas suffisamment de sécurité pour les employés. Malheureusement les clients qui se sentent abusés financièrement se retournent contre les employés de première ligne au lieu de protester devant la maison des directeurs de banque.”*

– **Comfia, Espagne**

### Incidence négative sur les entreprises: risques et productivité

→ Les syndicats doivent faire prendre conscience aux directions du risque croissant que fait courir à l'entreprise l'absence d'informations internes de première main du fait que les employés ont peur de les communiquer. On peut éviter d'importants problèmes en coupant le mal à la racine. À cette fin, les systèmes internes et externes de dénonciation peuvent y contribuer. Les syndicats jouent un rôle important pour assurer l'efficacité des systèmes internes de dénonciation.

Les restructurations et réductions des coûts peuvent avoir des effets secondaires qui se traduisent par des pertes de productivité et une moindre qualité de service dont il est fait état dans l'enquête.

Un secteur financier durable devrait aborder ces questions.

## Conclusion

De nombreuses banques et compagnies d'assurance ont renoué avec les bénéfices en 2013. De grandes banques font notamment des profits colossaux, et leurs cadres supérieurs touchent au moins 100 fois plus que les employés les moins rémunérés. Pendant ce temps les travailleurs continuent à perdre leur emploi ou subissent de fortes contraintes et du stress en raison de la pression pour vendre.

### Autrement dit:

Les employeurs du secteur de la finance doivent :

- Faire le maximum pour préserver les emplois et les conditions de travail
- Traiter leurs salariés correctement et
- Les payer équitablement

## Tableaux récapitulatifs des données

Nous incluons ci-dessous un tableau présentant les données et observations reçues des 26 pays lors de l'enquête 2013, en plus des chiffres recueillis par UNI Finance.

Depuis la mi-2011, étant donné que le secteur poursuit son ajustement après la crise de 2008, **pas moins de 192'667 emplois supplémentaires ont été supprimés dans le secteur de la finance de 26 pays, dont 134'051 en Europe.** C'est un minimum, car certains de nos affiliés ne disposaient

pas encore d'estimations pour 2013 ou n'ont pas couvert la totalité du secteur financier de leur pays. Les chiffres concernant les suppressions d'emplois sont ceux qui sont connus de nos affiliés et sur lesquels ils peuvent faire des observations utiles. Ils ne prétendent pas représenter une analyse statistique globale.

En plus des informations reçues des affiliés d'UNI Finance, UNI Global Union a également recueilli des données sur un échantillon de 23 banques, y compris les 5 plus grandes banques au monde (hors Chine), ainsi que les sociétés avec lesquelles nous travaillons parmi les 50 plus grandes banques.

Au total, dans 23 banques qui représentent plus de 3 millions de travailleurs, **105'950 emplois ont été perdus** dans 19 banques et **7'872 ont été créés** dans 4 banques, pour une perte nette de 98'450 emplois en 2012. Parallèlement ces mêmes banques ont réalisé des profits énormes, de l'ordre de 1 à 28 milliards de dollars. Le Crédit agricole et UniCredit sont les seules banques à avoir perdu de l'argent l'an dernier.



## Résumé des données: Bénéfices et emplois dans les grandes banques

(Source: Banque de données TheBanker, rapports annuels des entreprises)

Country	Company	Assets (\$ Millions)	2012	Employees end 2012	Job losses % job cuts	
			Profits (\$ Millions)		2012	2012
<b>TOP 5 Banks ex China</b>						
USA	JP Morgan	2'359'141	28'917	258'965	-1192	-0.5%
USA	Bank of America	2'212'004	3'072	267'190	-14601	-5.2%
UK	HSBC	2'692'538	20'649	270'000	-18316	-6.4%
USA	Citigroup	1'864'660	7'497	259'000	-7000	-2.6%
Japan	Mitsubishi UFJ	2'709'402	15'642	80'900	2100	2.7%
<b>Other Banks</b>						
USA	Wells Fargo & Co	1'422'968	28'000	269'200	5000	1.9%
France	BNP Paribas	2'516'214	13'683	190'000	-10000	-5.0%
France	Crédit Agricole	2'649'277	-1989	79'282	-8169	-9.3%
France	Société Générale	1'649'995	2'034	154'000	-5616	-3.5%
Spain	Santander	1'674'971	4'674	186'763	-3003	-1.6%
UK	Barclays	2'350'664	388	139'200	-1900	-1.3%
Japan	Sumitomo Mitsui	1'718'045	12'294	64'600	400	0.6%
Germany	Deutsche Bank	2'654'788	1'034	98'219	-2777	-2.7%
Italy	Uni Credit	1'222'727	-671	156'354	-4006	-2.5%
Italy	Intesa Sanpaolo	888'485	3'850	96'170	-5029	-5.0%
Netherlands	ING	1'102'992	5'712	84'718	-3148	-3.6%
Switzerland	Crédit Suisse	1'007'939	2'378	47'400	-2300	-4.6%
Brazil	Banco do Brasil	554'962	7'460	114'182	372	0.3%
Brazil	Itaú	495'566	9'817	98'041	-10351	-9.5%
Australia	ANZ	667'941	8'315	45'900	-1625	-3.4%
Denmark	Danske Bank	615'865	1'514	20'308	-1012	-4.7%
Sweden	Nordea Group	1'609'351	9'083	31'466	-1602	-4.8%
Togo	Ecobank	19'950	384	18'564	-4303	-18.8%
<b>Total</b>		<b>36'660'445</b>	<b>183'737</b>	<b>3'030'422</b>	<b>-98078</b>	<b>-3.1%</b>

# Résumé des données: suppressions d'emplois dans le secteur financier

(Source: Enquête d'UNI Finance)

Country	Union	Company	Job cuts	Period	Additional information
Austria	GPA		580		Accelerating. Industry forecasts the loss of 2200 jobs by 2018. Largest jobcuts to start in 2013-14. Younger workers with more targets and more variable salary replacing older workers. Strong selling pressure, whatever the economic environment. More and more employees leaving the financial industry. Effects on health and productivity.
		UniCredit Bank Austria	316	2012	Or 191 full-time equivalent.
		Many other	264	2012	
		Erste Bank Group		2012	Job cuts in Romania and Slovakia with EWCs
Belgium	ACLVB - LBC-NVK/CNE/BBTK-SETCA		3890	2012-2013	Accelerating. From 644 losses in 2011 to 1690 in 2012, and 2200 expected for 2013. More expected til 2015. Much lower hiring. Pressure on working conditions. Worker participation affected.
		ING	1250	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.
		BNP Paribas	1800	til end 2016	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.
		KBC	1200	til end 2015	Non replacement of retirees. Negotiated job security for those who stay.
		Belfius	900	til end 2014	
Denmark	FSU		3045	2001-2013	Numbers represent the registred job cuts by FSU Denmark. The real figures could be higher. Difficult to predict if the trend is levelling off as the rest of 2013 is unknown. From 755 losses in 2011 to 1703 in 2012, and 587 to date but 2400 expected by the Danish Finance Employers for 2013. Compliance jobs are increasing. Higher skills in demand. Sales pressure is increasing. Workers leaving the sector. Effects on health and productivity.
		Danske Bank	570	Jun11-Jun13	Outsourcing of 360 jobs to Lithuania
		Nordea Denmark	119	Jun11-Jun13	
		Jyske Bank	199	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund
		Sydbank	160	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund
		Nykredit	128	Jun11-Jun13	Union negotiated extra resources for competence development fund
	DFL	Spar Nord Bank	172	Jun11-Jun13	
			191		
		Insurance Tryg	72	2012-2013	Large companies are still firing, small ones have finished. Targets are feasible. Job creation in legal and compliance.
		Insurance SOS	31	2011-2012	
		Insurance Nordea	23	2011-2012	
		Insurance If	22	2012-2013	
Finland	Pro Finland Vvl Finnish Insurance Pro		2040	2011-2013	Big banks may have already done their cuts, which might continue in smaller banks. From 750 losses in 2011 to 670 and 320 offshored in 2012, to 200 for 2013 without collective agreements. Not much hiring expected.Older workers replaced by new worker on a much lower salary and shorter holidays. Sales targets unfeasible and training mostly through e-learning. No collective agreements. Collective bargaining affected. Effects on health and confidence to report to management.
		Nordea	750	2011	
		OP - Pohjola Group and Pohjola Bank	990	2012	670 cuts and 320 jobs offshored. Hiring of new workers on much lower salaries before firing older workers
		Danske Bank	300	2012-2013	Former Sampo Pankki
	Union of Insurance employees - vvl		350	2011-2013	Slowing down. No collective agreements.
		Pohjola Insurance	170	2012	Stress due to same workload with less people as well as fear of job loss. Effects on workers' heath and productivity at work.
		SVT	17	2012	
		Nordea			
		Vahinkovakuutus	11	2012	
		France	CFDT + FO Banques		9000
BNPP	1200				
Société Générale	700				
LCL, HSBC, + other					
Germany	Verdi		12100	2011-2012	Slowing down in 2013 from 5250 in 2011 and 6850 in 2013. Problem with clients' trust in banks. Pressure is put on workers through work organization, leading to medium term degradation and loss of loyalty of employees. Effects on health and confidence to report to management.
		Deutsche Bank (without Postbank)	382	2012	

					Dialogue leading to reduction to 3900 redundancies and 1000 job creation instead of 5000 redundancies and 600 outsourcing. Bank signed a fair advice policy and is advertising this publically. First results need to be analysed.
		Commerzbank	1617	2012	
		Hypovereinsbank	176	2012	UniCredit Deutschland
		Postbank (Deutsche Bank)	633	2012	
Greece	OTOE		3069	2011 - 2012	Accelerating in 2013. In the sector, there has been no major lay-offs but employees who leave for retirement of with voluntary packages are not being replaced. No performance related pay any longer. Effects on workers' health and productivity.
		3 local Cooperative banks	220		The liquidation of the cooperative banks strongly affected the local rural communities.
		BNP Paribas	100	2012	Closed commercial activity and left the country.
Iceland	SSF		300	2011-2013	Slowing down, with collective agreements, special tax for financial firms of 6,75% on all wages, no more performance-related pay since crises, compliance job creation. Effects on workers' health.
		Landsbanki islands	120	2011-2013	
		Íslandsbanki	65	2011-2013	
		Arionbanki	50	2011-2013	
		Others	65	2011-2013	
Italy	FABI		2975	2013-2015	Levelling off. With collective agreements. Targets often not feasible.
		IntesaSanpaolo	600	2013	
		Monte Paschi di Siena	1100	2013-2015	Outsourcing
		UniCredit	800	2013	Outsourcing 800 workers of invoice management, hiring 520 young people in 2013-14
		Goldman Sachs	25	2013	
		Carige	450	2013-2017	Volunteer exit
Ireland	IBOA		6500	2012-2013	Slowing down. With collective agreements. New contracts with lower earnings and 2-year fixed term contracts. Experience and skill leaving the organisations. No performance-related pay since 2009, unrealistic targets at all levels without consideration to the financial climate. Compliance considered key. Workers' health and confidence to report to management affected.
		AIB Group	2500	2012-2013	At Labour Court as bank only wants to pay those named in the test cases.
		Bank of Ireland	2000	2012-2013	Pension scheme beeing looked at.
		UBL	750	2013	Ulster Bank Ltd - Restructuring negotiations ongoing.
		NIB	500	2012	National Irish Bank - Negotiations ongoing
		IBRC	500	2012-2013	Company being wound down. Liquidator is in. Negotiation ongoing.
	Mandate	Ptsb Bank	200	2012-2013	Levelling off. Permanent tsb Bank. Machines introduced and the focus is now almost completely on sales only at the counter. Health, productivity and confidence to report to management affected.
Luxembourg	OGB-L		300	June 2012 - March 2013	Accelerating. However the sector is still job creating, attracting workers from France, Germany and Belgium. Number of banking institutions went down from 200 in 2000 to 140 now..Loss of know-how due to replacement of older workers, demotivation, anxiety in the 45-55 age range. Strong demand for compliance officers. Workers' health and productivity affected.
		Kbl	130		Kredit Bank Luxembourg
		RBC	200		Royal Bank of Canada
		UBS	20		
		Itau			
Netherlands	FNV Bongarden		19211	2011-2013	Accelerating. Race to lower the cost-income ratio. Workers' confidence to report issues to management is affected.
		Rabo Bank	7226	2011-2013	Accelerating with 3000 both in 2012 and 2013
		ABN Amro	3410	2011-2013	1000 in 2013 after a break in 2012
		Aegon	300	2011	
		ING	7475	2011-2012	Accelerating since November 2012 with 4750 job losses
		RBS	500	2012	
		SNS Real	300	2012	
Romania	FSAB		4000	2012	Accelerating
Spain	COMFIA-CCOO		35000	2011-2013	Slowing down from a very high level after major losses at the savings banks. Good relations with banks during job losses. All salaries lessened, large pressure on workers to sell. Increased jobs involved in recovering overdue fees. Health, productivity and confidence to report to management affected.
		Santander			
		BBVA			
		Caixabank			
		Bankia			
		Sabadell			
	FeS UGT a		11590	2013	Accelerating since December 2012 with the closing down of 1965 branches.

Sweden	Finansförbundet		1500		Slight decrease in jobs in the financial sector due to restructuring, job losses may still be accelerating. Many older workers leaving for retirement and younger workers have more difficulty getting permanent employment. Performance pay is more regulated than a few years ago. Collective bargaining is affected.
		Svenska Handelsbanken	0		
		SEB	2		
		Nordea	300		
		Swedbank	1000		
		Danske Bank	200		
Sweden	FTF-SE		0	2011-2013	No net job losses in the insurance sector in Sweden but restructuring with a shift in jobs towards more qualified professionals. Somewhat more pressure to sell. Job creation in the legal departments.
UK	UNITE		30000	2011-2013	Levelling off, slowing down. With collective agreements. Jobs are created and redeployed to compliance as a result of changes to regulation and mis-selling. Worsening working conditions with the removal of Mo-Fri contracts to 5in7 so as not to pay for week-ends, attack on final salary pensions, disciplinary use of performance management, reduction in redundancy terms. Unsustainable targets with clients in no position to take new products. Shift to service-based targets from sales targets. Demoralised workforce worried about job security. Workers health affected.
		HSBC	4800	July 2011	
		Lloyds	4000	July 2011	
		RBS	6000	July 2011	
		Barclays	2000	July 2011	
		Ins co - Royal Sun Alliance	400	July 2011	
		Ins co - Aviva	1200	2013	
		Ins co - Axa	2000	2013	
		Bank&Ins - Cooperative Group	900	2013	
		Ins co - Diligenta	470	2013	
		Ins co - Direct line	2000	2013	
USA			31000	2012	Wall Street Journal article, April 25 2013: "Wall Street cuts tens of thousands of jobs since 2008" U.S. banks slashed 31,000 jobs, or 3.5% of work force, in past year. Bank of America, Citigroup, JPMorgan Chase, Goldman Sachs and Morgan Stanley
Brazil	CONTRAF-CUT		16808	2012	Accelerating. Unrealistic targets are making workers ill mentally and causing much social security spending. Increasing pressure to sell. Workers health affected.
		Itaú	7935	2012	
		Banco Bradesco	1299	2012	
		Banco HSBC	1002	2012	
		Banco Santander	572	2012	
		Bradesco, Itau, Santander	6000	2013	6000 new job losses at the three largest private banks by mid 2013
Grenada	Gtaw		66	2011-2013	Levelling off
Venezuela	FETRABANCA		N/A	2012	Accelerating.
		Banco Federal			
Australia	FSU		6076	2012-2013	Levelling off. 4400 cuts in 2012, 1700 to-date in 2013. However many more expected in 2013. Campaigns to stop offshoring predominant. Stress due to unrealistic sales targets. Health, productivity and confidence to report to management affected.
		ANZ	1475	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to stop offshoring of call centre jobs.
		Westpac (WBC)	1443	2012-2013	Collective agreement end 2012. Campaign on to prevent perf pay being introduced to one part of Westpac's business St-George Bank. Only group in Australia that does not have it.
		NAB	1527	2012-2013	About to negotiate new collective agreement. Campaign to secure Our Jobs Our Future, on restructuring and offshoring, plus collective bargaining. Negotiations on new coll agreement in 2013 after they broke down in 2012. Union campaign to secure jobs and pay, improve company culture with "positive Agenda4Change".
		CBA	320	2012-2013	Hostile approach to union, aggressive offshoring agenda. Collective agreement in place. Campaign against offshoring in 2011-12.
		Suncorp	540	2012	
		Other 7 banks	771	2012-2013	AMP 84, AON 70, AXA 153, BUPA 4, HSBC 135, MEBANK 7, QBE 309



					Accelerating. Union prohibited from negotiating under the military dictatorship's decrees. The Bank largely ignores input and requests from the inhouse bargaining unit representatives. Government has imposed compulsory retirement at 55 in the government. Performance-related pay the trend. Ever moving sales targets, workers work unpaid overtime to reach unrealistic targets. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while workers' health and confidence to report to government is affected.
Fidji	Bank & Finance Sector Employee Union		90	2012-2013	
	ANZ		90	2012-2013	
					Accelerating. Bias against unionized non-executive jobs through automation, outsourcing and artificial promotions of executives still performing non-executive functions. The Ministry of Human resources are not reporting to the union even though they receive reports from the banks. Banks only notify the union in the eleventh hour. Increasingly strong selling pressure. Participation in unions and collective bargaining are suffering, while productivity, workers' health and confidence to report to government are affected.
Malaysia	NUBE		1557	2011-2012	
	CIMB		9	2011	
	SCB		10	2011	
	RHB		23	2012-2013	
	HLBB		5	2013	
	ABMB		136	2013	
					Slowing down. Offshoring the main reason. The 3 banks resorted to union busting. Non replacement of retirees. Unrealistic sales targets. Local contractualisation and not only offshoring. Workers' participation and collective bargaining suffering. Workers' health, productivity at work and confidence to report issues to management are affected.
Philippines	National Union of Bank Employees		265	2012	
	Hongkong and Shanghai Bank		200	2009-2012	
	Standard Chartered Bank		50	2009-2012	
	Bank of America		15	2007-2012	
					Many more redundancies than hiring. Performance-related pay widely used. Extremely strong sales pressure for front office workers with disciplinary measures have strong impacts on health. Confidence to report to management is affected.
Burkina Faso	FESBACI		1000	July 2012	
	UBA		160	July 2012	In court for unfair dismissal.
	BICIA-B filiale BNPP		25	July 2012	In court, waiting to see BNPP's reaction after their social audit.
	ECOBANK		100	July 2012	Do not want unions in their branches, workers work in fear.
	SOMITA		10	July 2012	
					Levelling off. Losses due to non performance and stiffer competition due to proliferation of banks and financial institutions over the last few years. Restructuring and technology. With collective agreements. Productivity at work is affected.
Ghana	ICU-Ghana		489	2011-2013	
	North Tongu Rural Bank		3	2011	
	Social Security and National Insurance Trust		57	2012	
	National Investment Bank		230	2012	
	Barclay's Bank Ghana Limited		40	2012-2013	
	SG-SSB		49	2013	Société Générale - Social Security Bank
					Accelerating. Mechanisation to have an impact on jobs. Performance-related pay, targets feasible but not adjusted to changes in the economy, sales prevail as many ordinary functions converted to sales roles. Problems with advisory regulation. Less job losses in finance than in more labour intensive sector. Workers's health and productivity are affected.
South Africa	Sasbo		1000	2013	
<b>TOTAL</b>			<b>192667</b>		
<b>TOTAL Europe</b>			<b>134051</b>		

## Propos pour « aller de l'avant » dans la finance

Ces déclarations viennent d'institutions de premier plan ou d'universitaires renommés, et apportent de l'eau au moulin des travailleurs qui réclament de changer les règles sur le marché mondial du travail. Les syndicats peuvent tirer parti de ce soutien au respect et à la dignité des travailleurs.

## Notes de fin de texte et références complètes

### 1 - «Les banques visent toujours 10 à 15 % de ROE»

**ABE - l'Autorité bancaire européenne - Evaluation des risques dans le système bancaire européen, janvier 2013.**

La plupart des sondés considèrent qu'une rentabilité sur fonds propres (ROE) de 10 à 15% est un objectif pour la viabilité à long terme de leur entreprise (p 13 de la version anglaise).

### 2 - "Les services bancaires restent le groupe le moins performant du point de vue des consommateurs"

**Tableau de bord des marchés de la consommation, 8e édition: Commission européenne, décembre 2012, tableau p 7 (version anglaise)**

Les services bancaires sont clairement le groupe le moins performant : les quatre marchés de ce groupe, dont les produits d'investissement et les hypothèques, ont atteint des scores inférieurs à la moyenne. Ces marchés reçoivent une note nettement inférieure de la part des groupes sociodémographiques les plus défavorisés, qui sont les plus susceptibles de souffrir d'un manque de connaissances financières. (p. 6 de la version anglaise).

### 3 - Restructurations équitables: "Si les banques conservent leurs bénéfices, leurs fonds propres augmenteront sans effet néfaste pour l'économie »

**Pr. A. Admati, Stanford, p. 10 in "Se remplir les poches", juillet 2012, rapport d'A. Bibby pour UNI Finance**

"Si les banques conservent leurs bénéfices et les utilisent pour rembourser certaines de leurs créances ou pour prêter, plutôt que de verser des dividendes ou racheter des actions, leurs fonds propres augmenteront sans avoir d'impact négatif sur l'éco-

nomie et sur la capacité d'octroi de crédits. Réduire les ratios de distribution des fonds propres jusqu'à ce que les institutions financières soient suffisamment capitalisées est la formule la plus aisée et la moins coûteuse pour évoluer vers un système plus sain et plus sûr."

### 4 - Ecart entre les salaires et la productivité, et baisse de la part du travail dans le revenu.

"Le passage dans les années 1980 aux systèmes de gouvernance d'entreprise fondés sur la **maximisation de la valeur actionnariale** et la multiplication des établissements à la politique offensive axée sur le rendement, ..., pousse les entreprises à accroître les bénéfices surtout à court terme », p. 56.

### Rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2012/2013.

« Sur la base des données relatives aux salaires dans 36 pays, nous estimons que depuis 1999 l'augmentation de la productivité moyenne du travail a été plus de deux fois supérieure à celle des salaires moyens dans les économies développées. Voir figure 36, page 49. La financiarisation mondiale (le rôle accru des motivations financières ... dans le fonctionnement des économies nationales et internationales. p.53) peut avoir été sous-estimée dans de précédentes recherches sur les facteurs expliquant les changements intervenus dans la part du travail dans le revenu. La financiarisation contribue pour 46 % de la baisse des parts de travail dans le revenu, contre des contributions de 19 % pour la mondialisation, 10 % pour la technologie et 25% pour la consommation publique et le taux de syndicalisation p. 56

### 5 - "Les économies ouvertes nécessitent plus – et non moins - de protections et de ressources face à l'instabilité croissante"

**Pr. D. Rodrik, Harvard University, Revised, September 2007, p. 10, How to Save Globalization from its Cheerleaders**

sur <http://www.hks.harvard.edu/fs/drodrik/index.html>

L'ouverture commerciale et financière ont peu de chance de conduire à elles seules à la croissance économique, et peuvent occasionnellement avoir l'effet inverse, .... C'est pourquoi la mondialisation nécessite une série de compléments institutionnels .... Dans les pays avancés du Nord, les mesures complémentaires portent en grande partie sur l'amélioration des filets de sécurité sociale et une aide d'adaptation renforcée. Dans les pays en développement, les réformes insti-

tutionnelles nécessaires vont de l'anti-corruption à la réforme des marchés du travail et du marché financier.

### 6 - La lutte contre l'évasion fiscale est une priorité internationale pour que les gouvernements puissent servir leurs citoyens.

**Rapport de l'OCDE à la demande du G20, 19 juillet 2013.** <http://www.oecd.org/tax/beps.htm>, Remédier aux failles des systèmes fiscaux - la coopération internationale pour garantir des systèmes fiscaux équitables est une priorité.

« Ce Plan d'action, que nous déploierons au cours des deux années à venir, marque un tournant dans l'histoire de la coopération fiscale internationale. ».

«Le Plan d'action de l'OCDE pour lutter contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) trace une feuille de route globale qui permettra aux pouvoirs publics de recouvrer les recettes fiscales dont ils ont besoin pour servir leurs citoyens. Il procure également aux entreprises la certitude qui leur est nécessaire pour investir et croître.»

### 7 - "La pression exercée sur les bénéficiaires par action est si forte qu'elle conduit à se focaliser sur la compression des coûts et le rendement plutôt que sur les investissements à risque qui prennent du temps à porter leurs fruits. »

**Financial Times, 24 juillet 2013 article de R. Harding, "Experts are struggling to explain a great puzzle of the US Economy".**

Les mesures incitatives destinées aux cadres dirigeants peuvent-elles avoir des effets aussi radicaux sur l'économie en général ? L'absence d'investissement de la part des sociétés et les pressions exercées sur les salaires et les emplois déplacent l'argument de l'égalité vers celui des préjudices économiques en mettant en danger la croissance actuelle et future. Les entreprises privées américaines investissent près de deux fois plus (6,8%) que les entreprises cotées en bourse (3,7%)... et lorsqu'une entreprise privée devient publique, elle change d'attitude.

Cet écart entre profits et investissements depuis la fin des années 1980 se traduit pour les travailleurs par une baisse de la part des salaires dans le PIB. Il serait temps de cesser de penser que la gouvernance d'entreprise et les salaires des dirigeants sont des questions d'égalité et de les considérer comme un problème macroéconomique de premier ordre.



Pour plus d'informations, vous pouvez contacter Lynn Mackenzie ou Elise Buckle (Coordinatrices des politiques d'UNI Finance)

[Lynn.mackenzie@uniglobalunion.org](mailto:Lynn.mackenzie@uniglobalunion.org)

ou [Elise.buckle@uniglobalunion.org](mailto:Elise.buckle@uniglobalunion.org).

**UNI global union**

8-10 Av. Reverdil

1260 Nyon

Suisse

Tel: + 41 22 365 2100

Fax: + 41 22 365 2121

[contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)

[www.uniglobalunion.org1](http://www.uniglobalunion.org1)