

GiRO

4/27

Magazine de l'Association suisse
des employés de banque



**Impact de la pandémie
sur le travail dans
le secteur financier**



Éditorial

Natalia Ferrara et Anne-Wienke Palm

Chère ou cher membre
Chère lectrice, cher lecteur

Vers l'avenir avec une direction bicéphale

Depuis le 1^{er} mars 2021, nous dirigeons les affaires de l'ASEB en tant que co-directrices. Nous remercions chaleureusement Denise Chervet pour ses paroles encourageantes lors de la transmission des responsabilités. Au cours des 12 dernières années, elle a fait beaucoup pour l'ASEB et pour les employé·e·s de banque suisses et s'est toujours engagée de toutes ses forces. Nous sommes conscientes de la grande responsabilité de cet héritage. Il n'est pas facile de mener avec succès vers l'avenir une association plus que centenaire : les traditions veulent être préservées et, en même temps, la période actuelle exige des modernisations et des changements afin que l'ASEB puisse se développer et, ensemble, nous pouvons non seulement contribuer à définir les conditions de travail sur la place financière suisse en 2030, mais aussi les façonner.

Nous nous focalisons sur les intérêts des collaborateurs et collaboratrices du secteur financier en Suisse. La tâche principale est toujours l'engagement syndical, en se concentrant sur des sujets qui donnent des arguments solides et puissants en faveur des revendications envers les employeurs. Nous savons que les solutions de partenariat social exigent du temps, de la patience et de la ténacité et que nous ne pouvons pas tout faire en même temps. Mais avec des négociations habiles et intelligentes, nous continuerons, avec nos membres, à renforcer, améliorer et moderniser leurs conditions de travail. Au niveau individuel et collectif, nous continuons à

être des conseillers compétents et des partenaires forts — de plus en plus forts!

Nous voulons être flexibles. Souples et au-delà, proactives, anticipatives et volontaristes, afin de pouvoir initier les changements nécessaires. Nous souhaitons développer nos relations avec nos membres, nous voulons savoir comment les collaborateurs du secteur imaginent la place financière suisse 2030 et nous voulons vous donner les meilleurs outils possibles pour vous préparer à tous les défis à venir.

Nous allons changer notre façon de communiquer. Vous, nos chers membres, mais aussi notre comité, les délégué·e·s et les différentes parties prenantes, vous le remarquerez bientôt! Avec un message ciblé, actuel et adapté aux différents groupes, nous nous adresserons ainsi à tous. Nous analyserons et mettons à disposition des contenus, élargirons notre réseau avec les commissions du personnel et intensifierons les échanges avec elles. S'adresser à des membres plus jeunes, élaborer une offre pour les apprenants et motiver — pas seulement de nouveaux — membres à s'engager les uns avec les autres et les uns pour les autres, voilà d'autres objectifs déclarés.

Avec ce premier aperçu de nos objectifs et de nos idées de développement, nous voulons vous dire : l'avenir commence maintenant, nous sommes prêtes et impatientes de vous emmener vers 2030!



Natalia Ferrara,
co-directrice Membres et
politique contractuelle ASEB



Anne-Wienke Palm,
co-directrice Communication et
organisation ASEB



Petit bilan et grands vœux pour l'ASEB et les employé·e·s de banque

Denise Chervet

Mon bilan

Début mars 2021, je remets la direction de l'ASEB à Natalia Ferrara et Anne-Wienke Palm... L'âge de la retraite venue, je quitte l'ASEB non pas avec le sentiment du devoir accompli — il y a encore tellement de dossiers ouverts, de projets à réaliser et de messages à faire passer — mais avec l'assurance que l'équipe en place a l'énergie, le talent et les compétences pour reprendre le flambeau et continuer l'engagement en faveur des employé·e·s de banque.

Douze ans, dans une association plus que centenaire, ce n'est rien et pourtant durant ce laps de temps le secteur financier a profondément changé avec la fin du secret bancaire, la lutte accrue contre le blanchiment d'argent, la digitalisation, la globalisation... L'ASEB aussi a changé pour faire face aux nouveaux défis du monde bancaire et de la société !

Des restructurations à la pelle

Durant ma carrière à l'ASEB, il y a eu des nombreuses restructurations bancaires. Chacune fut l'occasion d'organiser le personnel et de démontrer la plus-value de la solidarité et de l'organisation syndicale. Nous avons obtenu la confiance des employés dans la majorité des cas et cela nous a permis de négocier de bons plans sociaux. Je me rappelle avec émotion de salles combles et d'employé·e·s reconnaissant·e·s et en partie rassuré·e·s sur leur avenir grâce à des mesures de soutien négociées.

Il y eut aussi des échecs, lorsque les employé·e·s n'ont pas osé accorder leur confiance en l'ASEB et en eux-mêmes. Je ne les ai pas oublié·e·s et ils me laissent un goût un peu

amer. Encore aujourd'hui je regrette de ne pas avoir réussi à les convaincre de vaincre leur peur pour tenter ensemble de réduire l'impact des restructurations annoncées.

Un partenariat social à la croisée des chemins

L'attention au partenariat social fut certainement l'autre axe principal de mon engagement. Par la force des choses, j'ai eu des différends avec les employeurs. Nous avons souvent trouvé des solutions aux problèmes qui se posaient. Ce fut par exemple le cas lors de la transmission aux USA des données des employé·e·s de banque ou au sujet de la saisie du temps de travail.

Tout n'a pas été réglé hélas. Certains chantiers sont toujours en attente de solutions, comme la question de l'attribution des allocations familiales de la CPB, le droit à une formation continue payée, une protection contre le licenciement pour les employé·e·s plus âgé·e·s... Et il y a les nouvelles formes de travail qui exigent de nouvelles réglementations.

Des défis à relever ensemble

Si les salarié·e·s ne s'organisent pas, il leur sera difficile de défendre leurs intérêts. Les syndicats ont été créés dans ce but. Leur force dépend du nombre de leurs membres et de leur engagement et soutien concret en participant aux événements proposés et en étant solidaires des collègues de leur propre banque, des autres instituts financiers et même des autres secteurs économiques. Ce sont les conditions pour un partenariat social dynamique utile aussi bien aux employé·e·s qu'aux employeurs.

Je souhaite à la nouvelle direction de l'ASEB et à son équipe la force et l'énergie pour relever tous ces défis avec succès... et de recruter beaucoup de nouveaux/nouvelles membres enthousiastes et engagé·e·s.



Denise Chervet,
directrice ASEB de 2009 à 2021





Questions importantes pour les employeurs du secteur financier concernant la vaccination contre le Covid-19

Interview de Balz Stüchelberger, directeur Employeurs Banques

GiRO *Quelle est la position d'Employeurs Banques par rapport à la vaccination contre le Covid-19 ?*

BS Nous considérons la vaccination à la plus large échelle possible comme la seule mesure qui permettra de tourner la page du Covid-19. Dans ce contexte, notre recommandation est très claire : faites-vous vacciner ! Malheureusement, la campagne de vaccination suisse ne progresse que lentement.

Les banques vont-elles encourager les vaccinations à grande échelle pour protéger la santé de leurs employé-e-s ?

BS La protection de sa propre santé et de celle de ses collègues devrait être une motivation suffisante pour se faire vacciner. Les banques peuvent soutenir le processus de vaccination par des campagnes internes. Toutefois, on ne sait pas encore si et quand cela sera possible.

Les banques envisagent-elles une obligation de vaccination ?

BS La vaccination devrait être basée sur le principe du volontariat. Une obligation de vaccination ne serait pas admissible juridiquement. Toutefois, la question de l'obligation indirecte est intéressante (certaines activités ne pourraient être effectuées que par du personnel vacciné). Je considère que de telles mesures seraient admissibles. J'espère toutefois que la volonté de se faire vacciner sera suffisante pour que ces questions n'aient pas à être clarifiées du tout.

Avis de Luca Cirigliano, juriste auprès de l'Union syndicale suisse (USS)

Pour le secteur bancaire, je ne pense pas qu'il y ait des bases valables pour justifier que l'employeur impose une « obligation de vaccination », parce que des mesures de protection de la santé plus douces sont susceptibles d'être disponibles (changement de l'aménagement des bureaux, bureaux individuels au lieu de bureaux en open space, meilleure ventilation, plus de distances, port de masques, introduction de concepts de protection avec analyse des risques, etc.). Les personnes qui seraient licenciées pour refus pourraient se défendre en invoquant le caractère abusif du licenciement. Il en va de même pour les enquêtes visant à déterminer si une vaccination a été effectuée : des motifs particuliers doivent exister ce qui n'est pas le cas dans le secteur financier.

Les employeurs ont-ils l'intention, ou même le droit, de contrôler si leurs employé-e-s ont été vaccinés ?

BS De telles intentions ne sont pas connues pour l'instant. Toutefois, un « registre des personnes vaccinées » au niveau de l'entreprise devrait être basé sur des informations volontaires. L'obligation de fournir des informations sur son propre « statut vaccinal » est délicate car elle implique des données sanitaires particulièrement sensibles. Toutefois, l'employeur pourrait invoquer un intérêt supérieur si l'information devait être nécessaire pour

protéger la santé du personnel ou de la clientèle.

Compte tenu des effets secondaires possibles, serait-il envisageable de prévoir une période de récupération après la vaccination ?

BS Si des complications devaient survenir, elles devraient être considérées comme une maladie et le repos nécessaire devrait être accordé. Heureusement, de tels cas sont très rares.

Les personnes non vaccinées devront-elles travailler à domicile encore plus longtemps ?

BS Il est tout à fait concevable, et cela serait admissible, que les personnes vaccinées bénéficient d'assouplissements.

Allez-vous vous faire vacciner ?

BS Bien entendu.

Balz Stüchelberger, directeur Employeurs Banques





Enseignements à tirer de la pandémie pour la protection de la santé au travail

Sabine Steiger-Sackmann

Le Conseil fédéral s'est appuyé sur la loi sur les épidémies pour exiger de la part des entreprises ouvertes au public des concepts de protection afin de prévenir les infections dans les lieux publics. Toutefois, il existe déjà des normes juridiques appropriées pour la protection des salarié·e·s.

Responsabilité de l'employeur

Les employeurs sont tenus (pas seulement en période de pandémie) de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection des employé·e·s. Ils doivent les protéger contre les risques pour leur santé physique et mentale; cela peut être — comme pour le Covid-19 — une protection contre les dangers d'ordre biologique; toutefois, la loi sur le travail prévoit aussi explicitement qu'il faut éviter les sollicitations excessives ou unilatérales et que le travail doit être organisé de manière appropriée.

Il incombe donc à l'employeur de veiller à ce que personne ne tombe malade en raison des conditions de travail. Le personnel ou ses représentants ont un droit de participation pour « les questions relatives à la protection de la santé ». Les salarié·e·s sont tenus de participer activement à la mise en œuvre des mesures de protection. Toutefois, cela ne dispense pas les supérieurs d'insister sur le respect des règles.

Analyses des risques

Le respect de l'obligation légale de prévention par les entreprises suppose une évaluation des risques avec la participation des salarié·e·s. Toutefois, une analyse de risque et notamment sa documentation écrite n'est généralement pas exigée en Suisse. Il faut savoir

que, dans le rapport sur les risques de 2015 de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP), la « pandémie » a été désignée comme le deuxième risque le plus important. Ainsi, avec une approche systématique d'analyse des risques, aucune entreprise n'aurait dû être prise au dépourvu par le coronavirus.

Les enseignements à tirer de la pandémie pourraient être qu'en Suisse aussi, nous devrions exiger des analyses de risques régulières et des plans d'action basés sur celles-ci. Cela permettra de garantir que les entreprises aborderont en permanence la question de la santé sur le lieu de travail et développeront des stratégies en ce domaine.

Mise en œuvre

Une économie durable a besoin de personnes en bonne santé, qui ont quant à elles besoin d'emplois qui ne les rendent pas malades. Dans ce contexte, l'État et les autorités sont légitimés à contrôler le respect de la protection de la santé sur les lieux de travail. Cependant, les inspections cantonales du travail sont depuis longtemps en sous-effectifs, et elles ne bénéficient pas d'un financement suffisant. Elles ont été insuffisamment en mesure de remplir leur mandat légal de protection des travailleurs contre les infections par le coronavirus.

À la lumière de cette expérience, il convient d'envisager l'amélioration des structures et des ressources financières de l'inspection du travail. Nous avons besoin d'institutions qui aient les capacités nécessaires pour fournir des informations sur les réglementations en matière de protection de la santé et pour contrôler leur respect. Cela permettrait également de sensibiliser les employeurs au fait que la protection de la santé sur le lieu de travail est une obligation et qu'elle n'est pas laissée à leur bon vouloir.



Sabine Steiger-Sackmann est professeure en droit du travail et de la sécurité sociale à la Haute école spécialisée zurichoise de sciences appliquées ZHAW. Avant cela, elle a été avocate indépendante et membre de la Commission fédérale du travail.

GIRO aussi bien sans papier

Le GIRO 2021 est un support essentiel pour vous informer sur les sujets qui occupent les employé·e·s du secteur financier cette année. De notre point de vue, du point de vue des experts et en concertation avec les parties prenantes importantes de l'ASEB. Bien sûr, nous voulons continuer à vous fournir cette offre. Toutefois, nous aimerions vous rappeler la possibilité de commander une version en ligne, dans un souci de durabilité et en considération de la flexibilité requise par la situation actuelle. Pour préserver les ressources naturelles, améliorer le rapport coût-efficacité en faveur d'autres offres que nous élaborons et tout simplement pour que vous puissiez lire votre GIRO n'importe quand et n'importe où. Bien sûr, la possibilité d'obtenir un exemplaire imprimé par la poste demeure — nous savons que c'est aussi une préoccupation pour de nombreux membres. Jusqu'à ce que nous puissions vous donner la possibilité de choisir l'option vous-même dans la section des membres nouvellement conçue sur notre page d'accueil, nous nous permettons de vous envoyer la version en ligne à partir de la prochaine édition et vous demanderons de nous envoyer un courriel à kommunikation@sbpv.ch ou de nous appeler au 0848 000 885 si vous désirez un exemplaire imprimé.

Merci beaucoup pour votre aide !



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Éditeur

Association suisse
des employés de
banque ASEB
Beethovenstrasse 49
8002 Zurich
info@aseb.ch
www.aseb.ch
T 0848 000 885

**Direction
rédactionnelle**
Fabian Baer
Communication

Auteurs

Sabine Steiger-
Sackmann
Marcel Baumgartner
Jörg Eigenmann
Denise Chervet
Natalia Ferrara
Anne-Wienke Palm

Illustrations

Alina Günter, Zurich
www.alinaguenter.ch

Relecture / corrections

Renate Kinzl, Spiegel
b. Bern
www.wort-spiegel.ch

Traductions

Yves Schmutz

Conception et mise en page

Bonbon, Zurich
www.bonbon.li

Impression

Typotron AG,
Saint-Gall
www.typotron.ch

Parution

3 numéros par année

Source des photos

p. 3 : Andreas
Schwaiger, photo de
Denise Chervet

**member
gets
member**

**Recruter des membres, renforcer l'ASEB
et recevoir une prime !**

www.sbpv.ch/member-gets-member/?lang=fr



Responsabilité personnelle et mise en danger de soi en cas de home office

Marcel Baumgartner

La pandémie du coronavirus nous préoccupe depuis plus d'un an. Un grand nombre d'employé·e·s travaillent à domicile depuis tout aussi longtemps. Contrairement à une opinion répandue — du moins avant le coronavirus — des études scientifiques montrent que la durée du travail est plus longue en home office et les pauses sont plus courtes. On constate également une tendance à travailler plus souvent en cas de maladie. La question se pose donc de savoir pourquoi on travaille davantage en home office.

Dans le cas des comportements mentionnés, on peut parler de comportements mettant en danger l'auteur de ceux-ci. Deux raisons favorisent l'apparition de tels comportements «autodestructeurs» en home office : tout d'abord, l'absence de frontière entre la sphère professionnelle et la sphère privée. La délimitation de ces zones doit être faite beaucoup plus fortement par les employé·e·s, puisque la séparation spatiale du travail et de la vie privée n'existe plus. Pour de nombreuses personnes, cela abaisse le seuil à partir duquel on peut transformer le temps libre et les périodes de repos en temps de travail supplémentaire.

Le home office favorise un éclatement des limites habituelles. Des attitudes telles que la suivante peuvent apparaître : «trop malade pour aller au bureau, mais en suffisamment bonne santé pour travailler à domicile». Bien qu'un tel comportement puisse favoriser la productivité à court terme, il entraînera à moyen et long terme une diminution du sentiment de bien-être, une baisse de la motivation et aussi une baisse des performances.

Comment contrer ce comportement et une «culture» aussi dangereuse pour la santé ? Pour y parvenir, il est important

d'agir aux trois niveaux suivants : individu, équipe et organisation.

Individu

La responsabilité personnelle réside avant tout dans une réflexion consciente sur son propre comportement et ses attentes par rapport au travail en home office. Les questions suivantes en début de semaine ou de journée de travail peuvent aider à se fixer une structure :

- Quand est-ce que je commence à travailler, quand est-ce que je finis ?
- Quand vais-je faire des pauses ?
- Comment puis-je me ressourcer pendant ou après une longue journée de travail à domicile ?

Si l'on constate qu'il arrive souvent que l'on ne respecte pas ses propres consignes, il faut se poser la question du «pourquoi». «Je travaille plus longtemps que prévu parce que...

- ...je veux atteindre un objectif ? »
- ...je veux éviter un échec ? »

Si la réponse à l'une des questions ou aux deux est «oui», les objectifs et les tâches convenus doivent être remis en question et ajustés en concertation avec le/la supérieur·e hiérarchique.

Équipe

Au niveau de l'équipe, une attitude commune envers une approche de promotion de la santé peut être développée pour le home office. Cela nécessite des accords et des principes clairs au sein de l'équipe. Les points suivants sont particulièrement importants :

Définition de conventions

- Comment et quand une personne en home office doit-elle être joignable ?
- Quelles sont les attentes concernant la réponse aux courriels ?
- Quels sont les canaux utilisés pour la communication au sein de l'équipe ?

Communication des conventions vers l'extérieur

- Quelles sont les possibilités de rendre les conventions transparentes également pour les personnes extérieures à l'équipe ? On peut recourir aux

entrées dans le calendrier Outlook, par exemple, ou alors à la « Out-of-Office Reply ».

Réflexion commune régulière quant aux conventions

- Point récurrent à l'ordre du jour de la réunion de l'équipe : quelles ont été les expériences faites avec les conventions ? Lesquelles ont fait leurs preuves ? Pour lesquelles cela n'a pas été le cas ? Lesquelles faut-il adapter ?

Organisation

En principe, la difficulté pour les entreprises réside dans le fait de fournir aux salarié·e·s des indications suffisantes sur les attentes, les libertés et les obligations en matière de home office, sans que la « surréglementation » ne restreigne trop la marge de manœuvre — un compromis difficile à trouver.

Dans les quatre domaines suivants, il est intéressant pour les organisations d'utiliser une politique (policy) visant à fournir aux employé·e·s des informations claires sur l'attitude de l'entreprise :

a) Fréquence du home office

Au plus tard dans la période post-coronavirus, il doit être clairement communiqué quelles sont les attentes de l'organisation.

- Existe-t-il un nombre maximum de jours de travail en home office que les employé·e·s ne peuvent dépasser que dans des cas exceptionnels ?

Dans des enquêtes menées avant la crise du Covid-19, près des deux tiers des personnes interrogées ont ressenti le désir de retrouver leurs collègues après deux jours au plus tard.

b) Processus d'approbation

Dans certaines organisations, les processus d'approbation pour le travail en home office sont obsolètes, car cette forme de travail peut être décidée de manière autonome et il suffit d'informer le/la supérieur·e ou l'équipe. Toutefois, si des processus d'approbation devaient s'avérer nécessaires, ils devraient être conçus de manière aussi simple et pragmatique que possible et se situer à un niveau hiérarchique bas. De nombreuses entreprises font état d'expériences positives concernant l'approbation du travail en home office par le/la supérieur·e hiérarchique direct·e. Avec cette variante, on ne fait appel

à la division RH ou à l'échelon hiérarchique suivant qu'en cas de refus, avec justification de celui-ci.

c) Accessibilité

Cet aspect est souvent perçu par les salarié·e·s comme étant mal réglementé, entraînant des incertitudes. En même temps, c'est un aspect qu'il est difficile de réglementer de manière judicieuse au niveau de l'organisation sans que cela soit perçu comme une « surréglementation ». Une entreprise peut atténuer ce risque en déléguant explicitement aux équipes la formulation d'un accord sur l'accessibilité. Dans ce contexte, une communication claire s'avère nécessaire de la part de l'organisation.

Un accord au niveau d'une équipe devrait se concentrer sur le compromis entre une accessibilité permanente et la possibilité de pouvoir travailler de manière concentrée sur une assez longue période.

d) Maladie et home office

Pour éviter le présentisme (travailler malgré la maladie) et ses effets négatifs, une politique claire de l'entreprise doit être communiquée. Elle pourrait avoir la teneur suivante : « Les personnes malades se rétablissent et ne travaillent pas — ni au bureau ni à la maison. » Si l'on constate que des salarié·e·s travaillent en home office lorsqu'ils sont malades, il convient de préciser dans quelle mesure ce phénomène peut être rattaché à l'éclatement des frontières (voir ci-dessus). La forte pression à la réussite, la précarité de l'emploi et le manque d'intérêt de la part du/de la supérieur·e hiérarchique peuvent être les moteurs de tels comportements autodestructeurs.



Marcel Baumgartner est psychologue du travail et des organisations et travaille à la Haute école de psychologie appliquée FHNW.



Gérer activement les risques psychosociaux

Jörg Eigenmann

Gérer activement les risques psychosociaux

2 h 21 — Pierre Pascal* sursaute en regardant sa montre. Après le souper, le gestionnaire de portefeuilles de 37 ans a rapidement consulté sa boîte mail — et il n'a pas pu quitter son ordinateur, absorbé par la demande d'un client privé. Il s'est lancé dans le développement de toute une stratégie d'investissement. Après avoir éteint son ordinateur, Pierre Pascal porte la tasse à ses lèvres et, avant même la première gorgée, une pensée s'impose: «Combien de temps cela va-t-il encore durer?»

Des performances à risque

Ce que Pierre Pascal vit, ce n'est pas une simple expansion des heures de travail, c'est un véritable éclatement des frontières du travail: la disponibilité constante, associée à la pression des délais et à une grande responsabilité. De telles conditions de travail comportent des dangers, des «risques psychosociaux». Selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), ceux-ci découlent d'«aspects des tâches professionnelles, de l'organisation du travail et des conditions sociales qui sont préjudiciables à la santé». Cela peut inclure le harcèlement sexuel, les brimades et les conflits, mais aussi la monotonie des processus de travail, le manque de clarté dans la délégation des tâches ou l'insuffisance de la communication. Selon le SECO, les employé·e·s de Suisse souffrent le plus d'un rythme de travail élevé, de la pression pour respecter les délais et des interruptions de travail.

Le comportement professionnel de Monsieur Pascal n'est pas un cas isolé.

«Dans le secteur financier, il est courant de travailler jusque tard dans la soirée», avoue le conseiller en placements; «en fait, personne ne veut être considéré comme un «low performer», tout le monde veut atteindre les objectifs — notamment parce que le statut et le salaire en dépendent».

Le prix de la disponibilité

Mais la disponibilité permanente et la forte intensité de travail se paient tôt ou tard. Un rapport sur le travail basé sur la confiance révèle que les employé·e·s de banque souffrent relativement fréquemment de troubles du sommeil et de maux de ventre — ce qui pourrait être une conséquence des tensions subies. Les spécialistes s'accordent à dire que les situations de risque psychosocial persistantes peuvent entraîner des troubles de la santé. D'autres conséquences très répandues sont la perte de motivation, l'insatisfaction au travail ou une baisse des performances. Comment l'empêcher?

Protection de la santé — un investissement judicieux

La protection de la santé et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée à tous les niveaux de la politique de l'entreprise constituent une bonne approche. En effet: les employé·e·s qui sont aidés à faire face au stress sont non seulement plus efficaces. Ils/elles sont également plus motivés et plus aptes à s'adapter aux changements dans l'entreprise. De cette manière, l'employeur remplit également l'obligation légale de protéger la santé physique et mentale des employé·e·s.

L'employeur de Pierre Pascal a réagi. La société de gestion de fortune, établie de longue date, aborde systématiquement la question du stress et des tensions résultant de la forte intensité de travail lors des entretiens individuels avec les employé·e·s. L'enregistrement continu du temps de travail permet d'obtenir des chiffres clés à ce sujet. En outre, un «code of conduct» définit la manière de réagir face aux facteurs de risque psychosociaux. Ainsi, peu à peu, une nouvelle norme s'est imposée: les soirées et les week-ends ne doivent pas être utilisés pour le contact avec les clients. Pierre Pascal en profite. Le conseiller en placements consacre ses week-ends à sa nouvelle

passion: la culture des roses. Des variétés anciennes et nobles. Cela lui a apporté un éclairage important — également pour son travail: « Avant la floraison, des soins attentifs sont nécessaires! »

* Pierre Pascal est un personnage fictif. Ses actes sont issus d'une constellation de cas réels.



Jörg Eigenmann, MSc en travail social. Il est spécialiste en product management auprès de Movis SA. Movis est une société de conseil spécialisée dans le conseil aux employé·e·s, le case management, le job coaching, la gestion de la santé, la formation et l'integrity management. www.movis.ch

Protection juridique MULTI-ASEB

Profitez encore plus de votre affiliation

et bénéficiez de la protection juridique MULTI-ASEB exclusive.



Le complément optimal de la protection juridique professionnelle pour la circulation et la vie privée. **Protection juridique Internet incluse!** Une sécurité maximale pour seulement CHF 147.60. Plus d'infos sur www.aseb.ch/multi



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

En collaboration avec:

coop protection juridique
tout simplement différente.

