

Conclusions du projet des partenaires sociaux européens du secteur bancaire sur :

L'impact de la réglementation bancaire sur l'emploi : Analyser les meilleures pratiques au niveau européen, national et des entreprises et définir des approches communes par le biais du dialogue social européen (VS/2019/0005)

Préambule

Depuis 2007, de nombreux règlements nationaux et européens et une tendance générale à l'austérité ont une incidence sur le secteur bancaire dans l'ensemble de l'UE-28.

Les partenaires sociaux européens (UNI Europa Finance, FBE-BCESA, GECE et GEBC) ont donc entrepris d'analyser les incidences positives et négatives de la réglementation sur le secteur bancaire dans le cadre d'un projet en deux phases.

Le premier projet (2017-2018) consistait à faire le point sur la situation de l'emploi ainsi que sur le statu quo réglementaire dans le secteur bancaire européen depuis le début de la crise financière de 2008. Selon les principales conclusions de cette première phase, la crise financière, l'essor de la numérisation, les évolutions du marché et l'expansion et la complexité croissantes du régime réglementaire européen sont autant d'éléments à l'origine de nouvelles tendances de l'emploi dans le secteur bancaire.

Le projet de suivi (2^e phase – 2019-2020) visait principalement à évaluer de façon plus approfondie si le renforcement de la réglementation avait entraîné des évolutions positives ou négatives pour le secteur bancaire européen et ses travailleurs.

Un autre objectif consistait à recenser et à échanger les bonnes pratiques à l'échelle européenne, nationale et au niveau des entreprises et des groupes d'entreprises sur la manière dont les banques et leurs travailleurs gèrent l'impact de la réglementation. Il s'agissait en outre d'élaborer et de présenter une approche commune des partenaires sociaux européens sur la manière de bénéficier collectivement de la réglementation tout en atténuant les incidences négatives éventuelles, garantissant ainsi la viabilité à long terme du secteur bancaire européen.

En outre, bien que cela n'ait pas été initialement prévu pour des raisons évidentes, il est impossible de négliger les circonstances exceptionnelles qui ont caractérisé ces derniers mois en raison de la propagation de la pandémie de covid-19. Dans ces circonstances difficiles, les partenaires sociaux européens reconnaissent par ailleurs l'importance de parler d'une seule voix et ont signé le 30 mars 2020 la « Déclaration conjointe des partenaires sociaux européens dans les secteurs de la banque et de l'assurance sur la crise d'urgence COVID-19 ». Il s'agit de préserver la sécurité et le bien-être des employés et de garantir la prestation continue des services bancaires essentiels.

Les représentants des employeurs et des travailleurs s'engagent pleinement à jouer le meilleur rôle possible dans le domaine des exigences réglementaires, tout en prenant en considération et en atténuant, dans la mesure du possible, leur effets négatifs sur différents aspects liés à l'emploi.

1^{re} partie : Recommandations générales concernant la réglementation bancaire

Les autorités européennes de réglementation devraient mettre en place une solide prévision réglementaire et une analyse d'impact avant l'adoption de nouveaux règlements. L'échange d'expériences et de meilleures pratiques entre les organisations et les associations sur la manière de mettre en œuvre efficacement la réglementation peut contribuer à faciliter le respect des nouvelles normes.

Les partenaires sociaux souhaitent que les autorités réglementaires leur permettent, par principe, de contribuer à la future réglementation (tant dans la phase d'élaboration que dans la phase de mise en œuvre) afin d'atténuer les effets négatifs sur le lieu de travail. Sur cette base, une coordination renforcée entre les différentes autorités participant au processus de réglementation du secteur bancaire devrait être mise en place. Cette coordination pourrait englober différents des exigences réglementaires, qui peuvent comprendre le moment de l'intervention, la présence de normes établies et une analyse d'impact adéquate, en tenant compte de l'introduction continue de processus numérisés.

Les partenaires sociaux considèrent le dialogue social comme un espace essentiel pour mettre à l'épreuve les propositions de réglementation, dans lequel leur participation peut apporter une valeur ajoutée en adaptant la réglementation à sa finalité avant d'être proposée.

Les signataires de cette déclaration saluent et apprécient explicitement la possibilité de travailler avec les autorités de réglementation et d'autres organes législatifs de l'UE pour parvenir à la meilleure réglementation possible afin de favoriser le développement économique de l'UE, la sécurité des banques et des investissements, des lieux de travail, des conditions de travail et de l'emploi, et d'atténuer les éventuelles conséquences négatives résultant de la mise en œuvre de nouvelles règles.

C'est pourquoi, en tant que partenaires sociaux, nous continuons à accueillir avec satisfaction la coopération avec les institutions européennes en ce qui concerne la future réglementation et son incidence éventuelle sur l'emploi.

2^e Partie : Principales conclusions et recommandations politiques des partenaires sociaux

À la suite de la crise financière de 2008, l'UE a publié de nombreux nouveaux règlements et directives afin d'améliorer les pratiques de gestion des risques au sein des établissements financiers et de protéger les investissements des consommateurs et des investisseurs. Pour analyser l'impact de la réglementation et de la surveillance bancaires sur l'emploi dans le secteur bancaire européen, des entretiens qualitatifs ont été menés avec des représentants des employeurs et des syndicats dans huit pays européens (France, Allemagne, Italie, Malte, Pays-Bas, Roumanie, Espagne, Suède) et avec des représentants du secteur bancaire du côté des employeurs et des syndicats. Deux ateliers ont par ailleurs été organisés en Roumanie et à Malte.

Les résultats ont montré que, depuis 2008, les réductions des coûts des entreprises ont entraîné d'importantes pertes d'emplois et des changements dans les chiffres de l'emploi. Les raisons en sont le durcissement de l'environnement économique et de la réglementation bancaire, la numérisation, l'entrée de nouveaux concurrents et la concentration bancaire. Parallèlement, selon l'étude, la réglementation elle-même a exercé des effets sur l'emploi : elle a entraîné une augmentation du personnel dans les fonctions de vérification de la conformité, mais surtout une diminution des fonctions commerciales. L'évolution des modèles commerciaux et des profils d'emploi, déterminée par les entreprises et d'autres facteurs de changement, a également exercé un effet négatif sur les niveaux d'emploi. Dans deux États membres, la recherche a révélé une situation différente, notamment une augmentation de l'emploi due à des caractéristiques nationales spécifiques.

1. Les effets directs et indirects de la réglementation sur l'emploi

Les résultats montrent un effet direct et indirect de la réglementation sur l'emploi. La réglementation européenne a notamment exercé un effet direct sur les nouveaux postes dans les domaines de la conformité, de la protection des données et des TI. Le principal domaine dans lequel la réglementation a exercé un effet indirect est la réduction des fonctions (principalement) commerciales en raison du renforcement des exigences réglementaires de fonds propres, entraînant une pression sur la rentabilité et, indirectement, sur l'emploi et les conventions collectives. Les partenaires sociaux constatent également une augmentation de la charge de travail qui s'explique par les obligations d'information (davantage de travail avec moins d'employés) et par un besoin de soutien informatique et de conseils spécifiques.

2. L'incidence de la réglementation sur les modifications des profils d'emploi (y compris les fonctions liées à la conformité)

Les partenaires sociaux conviennent que les principales conséquences de la réglementation sur l'emploi sont les modifications des profils d'emploi. Le nombre d'emplois dans la banque de détail, l'administration et les prêts (p. ex. les emplois liés aux prêts non productifs – PNP) et la gestion a fortement diminué.

L'informatique est nécessaire, mais le personnel est souvent externalisé. La numérisation, la fermeture de succursales et l'évolution des habitudes de consommation entraînent également une réduction des effectifs. L'introduction de systèmes et de processus numérisés exige des transformations majeures de l'organisation du travail. L'un des défis consiste à trouver des méthodes de travail qui combinent l'expertise et la créativité, l'interaction sociale et la flexibilité. De nouvelles formes de travail sont nécessaires, notamment des horaires de travail flexibles et le télétravail. Elles peuvent être dans l'intérêt commun des employeurs et des employés. Différents aspects ont déjà été mis en évidence dans la déclaration commune signée par les deux parties en novembre 2018.

Le personnel chargé de la conformité et de la supervision ainsi que des domaines connexes tels que le contrôle, le droit, les risques, les fonctions informatiques (lorsqu'elles ne sont pas externalisées) et les ressources humaines a considérablement augmenté. La réglementation a modifié le contenu des tâches, en raison d'une augmentation des exigences en matière de documentation et de l'orientation des formations, entraînant un besoin de certification des compétences et des exigences d'accréditation, comme le soulignent les autorités et institutions chargées des services financiers, les employés devant être en mesure de faire face à des demandes accrues de transparence et de responsabilité des banques.

3. L'incidence de la réglementation sur les coûts

La réglementation a entraîné une hausse des coûts (y compris les coûts de mise en conformité, les exigences de fonds propres, etc.) de l'activité, rendant les banques moins compétitives, notamment par rapport aux banques américaines. La hausse des coûts liés à la réglementation et à la mise en conformité a créé une pression à la baisse sur les bénéfices, ce qui a indirectement conduit les banques à réduire leurs coûts, principalement par des réductions d'effectifs. Les inconvénients qui en résultent sont variés, mais ils sont généralement plus importants pour les petites entreprises que pour les grandes. Des coûts de mise en conformité supplémentaires découlent des pratiques de surveillance des risques imposées par la loi. Le principe de proportionnalité, qui prend en compte la taille, les risques, le modèle commercial et la complexité d'une banque, doit être pris en compte ici. Sans entraver l'égalité des conditions de concurrence, la mise en œuvre de la réglementation

devrait éviter d'imposer des règles trop complexes ou de créer une charge administrative disproportionnée.

À la suite de la crise financière de 2008, il était impératif d'introduire une régulation et une surveillance plus strictes. Pour garantir leur mise en œuvre correcte et efficace, les employés doivent être formés et éventuellement recyclés pour appliquer ces nouvelles règles, et un personnel hautement spécialisé est particulièrement nécessaire dans les services juridiques et informatiques. Ces coûts supplémentaires nécessaires peuvent être importants pour certaines institutions¹.

En conséquence, les partenaires sociaux européens, tout en reconnaissant la pertinence et l'objectif de la réglementation européenne relative au secteur bancaire, soutiennent et encouragent une évaluation pré-réglementaire complète des différents types de coûts (tant financiers que sociétaux) qui peuvent résulter de la mise en œuvre de la réglementation par les banques. Il s'agit notamment de prévoir suffisamment de temps pour mettre en œuvre et rendre opérationnelle la nouvelle réglementation afin que les ressources puissent être allouées de la meilleure manière possible pour le bien de la banque, de ses employés et de la société dans son ensemble.

4. L'incidence de la réglementation sur les modèles bancaires et autres changements structurels

Les partenaires sociaux du secteur bancaire estiment que les modèles commerciaux ont évolué rapidement depuis 2008. La DSP 2 (deuxième directive sur les services de paiement) a ouvert le secteur à des tiers (fintechs, big techs) et à des banques non réglementées (banques parallèles). Cela a entraîné une évolution des modèles bancaires, notamment dans les activités de paiement, avec une présence accrue de fintechs. Comme l'ont indiqué conjointement les partenaires sociaux dans leurs déclarations communes sur le télétravail et la numérisation, les TI prennent en charge les tâches techniques et opérationnelles, avec la possibilité de réduire encore les effectifs. Le « modèle de banque universelle » a contrebalancé l'impact de la crise financière dans certains États membres. La réglementation a rendu les activités bancaires à haut risque peu attrayantes, ce qui a nui à la compétitivité des banques. Le nombre de succursales s'est réduit massivement, non seulement en raison des exigences réglementaires, mais aussi à cause de la numérisation, de la consolidation, des fusions et acquisitions et de la hausse des coûts. Les problèmes de rentabilité liés à la réglementation et les désavantages des banques européennes par rapport aux banques des États-Unis conduisent à une nouvelle approche stratégique et à des changements structurels, y compris ceux du modèle bancaire lui-même.

Si les modèles commerciaux des banques doivent être pris en compte dans l'élaboration de la nouvelle réglementation, ces modèles doivent également être adaptés, le cas échéant.

5. L'incidence de la réglementation sur l'égalité des conditions de concurrence

Les partenaires sociaux européens du secteur bancaire soulignent que les conditions de concurrence sont inégales, en raison de la concurrence des banques parallèles, des fintechs et big techs telles que Google et Apple, qui ne sont pas soumises aux mêmes règles et réglementations que les banques traditionnelles. Ces entreprises ne sont pas confrontées aux mêmes coûts de réglementation/mise en conformité que les banques européennes traditionnelles. Pour les employeurs qui offrent des emplois de qualité et bien rémunérés dans un modèle social européen et pour les employés qui accomplissent ces tâches, il est essentiel que les banques de l'UE restent compétitives à l'échelle mondiale. Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le secteur bancaire européen – à partir de janvier 2021 – aura un

¹ Voir la [déclaration conjointe](#) des partenaires sociaux du secteur bancaire européen du 7 mai 2020 sur les aspects relatifs à l'emploi dans la prestation de services financiers, y compris le conseil.

concurrent supplémentaire très proche qui a le potentiel de renforcer les effets négatifs déjà existants.

6. L'incidence de la réglementation sur le futur monde du travail

Une réglementation telle que la directive DSP 2 a contribué à encourager les fintechs et accéléré la numérisation du secteur bancaire, en ce qui concerne notamment les outils de vérification, l'automatisation, l'échange d'informations, la protection des données. Outre la réglementation, cette évolution façonnera le futur monde du travail.

Les partenaires sociaux soulignent que la pression accrue des coûts ne devrait pas constituer le facteur principal de la mise en place d'un travail plus souple et du partage des bureaux. Les changements dans le futur monde du travail sont également influencés par d'autres facteurs tels que la numérisation/les nouvelles technologies et la mondialisation. La numérisation peut être accélérée par la réglementation, mais elle constitue également un élément déclenchant distinct.

À mesure que la technologie numérique atteint des degrés de maturité plus élevés, les partenaires sociaux reconnaissent que la numérisation – par l'intermédiaire du dialogue social (notamment des conventions collectives) – peut être utile pour stimuler la productivité, améliorer le service à la clientèle et favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée².

Selon les partenaires sociaux, la réglementation doit servir de facilitateur et non d'obstacle aux stratégies qui permettront aux employeurs et aux employés d'utiliser au mieux ce que les technologies modernes permettent à cet égard, en offrant de nouvelles possibilités dans le processus.

7. L'incidence de la réglementation sur la modification des pratiques de vente et des exigences en matière de relations avec la clientèle

La réglementation – y compris la mise en conformité – a entraîné une multiplication des processus et de la formalisation ainsi qu'une augmentation de la documentation, ce qui rend la prestation de services financiers plus complexe tout en limitant les possibilités pour les employés de se conformer à d'autres facteurs acceptés par la réglementation dans leur prise de décision. En conséquence, la réglementation a modifié les profils d'emploi et a accru l'interaction numérique avec les clients. La déclaration conjointe des partenaires sociaux de mai 2020 sur les aspects relatifs à l'emploi dans la prestation de services financiers, y compris le conseil, se concentre sur d'autres aspects de ces facteurs et d'autres facteurs ayant une incidence considérable sur l'interface client/employé.

Les partenaires sociaux sont bien conscients que le secteur financier européen joue un rôle important dans l'économie nationale, européenne et mondiale, bien au-delà de la simple stabilité des institutions financières. Le secteur est chargé de garantir la stabilité des marchés, de soutenir la création d'emplois et de stimuler la croissance et le développement local. Ainsi, l'une des principales fonctions des institutions financières et de leurs employés consiste à fournir des services financiers fiables et durables, y compris des conseils, pour soutenir le développement social et économique à long terme au profit de nos sociétés.

8. L'incidence de la réglementation sur la charge de travail et le stress lié au travail

Les partenaires sociaux estiment que la réglementation et la réduction des effectifs ont augmenté la charge de travail dans presque tous les domaines, p. ex. l'administration, la documentation, les tests, la formation, l'organisation des pratiques commerciales, la mise en

² Voir la [déclaration conjointe](#) du 30 novembre 2018 sur « L'impact de la numérisation sur l'emploi ».

œuvre des règlements, les contrôles et les processus, les risques et les technologies, la connaissance clientèle, etc. Les réductions de personnel ont eu pour effet d'accroître la pression sur les employés restants.

La numérisation réduit la charge de travail mais elle génère également un surcroît de travail. Le stress lié au travail est déclenché par la complexité et le manque de clarté des réglementations, la crainte de violer les règles qui pourrait entraîner des sanctions, combinée à une pression accrue des clients et une perte d'autonomie.

Il reste nécessaire d'évaluer la charge sur une base individuelle afin de clarifier si un stress négatif en résulte ou non. Si le stress a été mis en évidence comme un effet collatéral possible de l'augmentation de la charge réglementaire, de nombreux autres facteurs entrent en jeu³.

Les partenaires sociaux sont fermement convaincus qu'il faut atténuer le stress causé par la réglementation par un rythme de mise en œuvre et d'adaptation approprié et encouragent donc les autorités de réglementation de l'UE à garantir des délais réalistes pour la mise en œuvre des règlements.

Les partenaires sociaux découragent les situations dans lesquelles une réglementation lourde doit être mise en œuvre dans un court laps de temps, sans qu'il y ait suffisamment de temps pour s'adapter.

9. L'incidence de la réglementation sur les besoins de compétences et le nombre de formations

Le cadre de des partenaires sociaux pour la formation continue, qui permet aux employés de suivre l'innovation et les changements dans le secteur, a été défini en 2003 dans la [déclaration des partenaires sociaux du secteur bancaire sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire](#) ([mise à jour](#) en 2015).

Des compétences accrues sont nécessaires, en particulier pour les employés dans le domaine de la conformité, mais aussi dans les domaines du conseil, des valeurs mobilières et des risques, de l'informatique et des sciences comportementales. Les groupes cibles sont tous les niveaux d'employés, depuis les cadres supérieurs, les employés de deuxième et troisième ligne jusqu'aux employés en contact avec la clientèle. La formation aux questions de conformité et à tous les autres domaines de la réglementation a augmenté de manière significative. La coopération entre les partenaires sociaux, les autorités de réglementation et le système d'éducation et de développement professionnel est essentielle pour maintenir un niveau élevé de qualifications, de compétences et d'innovation dans le secteur, tout en mettant en œuvre la réglementation de la meilleure manière possible.

Les partenaires sociaux appellent les autorités de réglementation à garder à l'esprit qu'une formation adéquate est le facteur clé de l'efficacité de la réglementation et qu'une formation adéquate prend du temps et coûte de l'argent, raison pour laquelle les autorités de réglementation devraient apporter leur soutien en prévoyant un délai suffisant avant l'entrée en vigueur de la réglementation. Les certifications requises sont importantes et doivent être constamment renouvelées. Les partenaires sociaux encouragent donc une répartition pertinente du temps par an pour assurer la formation nécessaire.

Les employeurs soutiennent et continuent de fournir l'accès à la formation des employés, car la réglementation crée des besoins en matière de compétences. La formation tout au long de la vie doit également être adapté aux différentes compétences du processus de numérisation.

³ Voir la [déclaration conjointe](#) des partenaires sociaux du secteur bancaire européen du 7 mai 2020 sur les aspects relatifs à l'emploi dans la prestation de services financiers, y compris le conseil.

3^e Partie : Prochaines étapes

Sur cette base, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire s'engagent à collaborer avec la Commission européenne et tous les autres acteurs concernés pour réaliser l'objectif commun de soutenir l'économie européenne et de maintenir sa compétitivité à l'échelle mondiale. Le dialogue social, les déclarations et les projets conjoints constituent des témoignages essentiels de la qualité des relations des partenaires sociaux dans le secteur bancaire et montrent leur engagement à rechercher des solutions en collaboration avec les institutions européennes.

Les partenaires sociaux européens continueront à suivre et à évaluer, par des enquêtes, des questionnaires et d'autres moyens, l'impact de la réglementation sur l'emploi dans le secteur bancaire, à identifier les nouvelles tendances et les meilleures pratiques afin d'atténuer tout impact négatif, et à répondre aux opportunités et aux défis qui peuvent se présenter.

Les partenaires sociaux appellent à un meilleur système de réglementation qui garantisse les normes élevées du modèle bancaire européen au profit des employeurs, des employés et de la société.