

Que signifient la transformation numérique et l'automatisation pour l'avenir du travail dans le secteur bancaire roumain ?

La transformation numérique, l'automatisation et d'autres innovations technologiques ont non seulement entraîné une optimisation des processus dans le secteur bancaire, mais aussi des pertes d'emplois, la précarité de l'emploi et de nouveaux défis pour les syndicats.

Par Razvan Papasima¹

Au cours de la dernière décennie, la transformation du secteur bancaire roumain a débouché sur un grand paradoxe au sein de l'industrie, ainsi que sur un rare triomphe syndical. Alors que les transactions et les activités de prêt ont augmenté d'année en année, le nombre travaillant dans ce secteur a diminué de manière drastique. Selon une étude de septembre 2020 publiée par la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung, *Retour des négociations dans les banques – Le rôle de la numérisation en faveur des syndicats roumains* par Ștefan Guga et Marcel Spatari, le secteur bancaire roumain a perdu pas moins d'un quart de ses employé.es entre 2008 et 2018. La perte est la plus grande en Europe avec la fermeture de quelque 40 % des agences bancaires.

Ce double mouvement a été déclenché par la prolifération des innovations technologiques basées sur l'accélération et l'automatisation des processus qui ont repris une partie du travail traditionnel des employé.es du secteur bancaire. Axées sur l'efficacité du travail et la réduction des coûts, les banques ont commencé à réduire leur présence physique dans les villes et villages de Roumanie, notamment

¹ Razvan Papasima est un chercheur journaliste indépendant basé à Bucarest. Il rédige des articles et des essais sur les relations complexes entre l'économie, la politique, la culture et la technologie, en se concentrant particulièrement sur la privatisation, la migration et la financiarisation en Roumanie.

ces deux dernières années, en fermant des succursales et en licenciant du personnel, tout en se développant dans le secteur des technologies financières et en augmentant leurs activités virtuelles grâce à la numérisation des services bancaires.

Face à ces transformations, le rôle des syndicats dans le système bancaire est devenu progressivement vital. Le fait que les syndicats bancaires roumains ont réussi à négocier et à conclure une convention collective sectorielle en 2018, l'un des rares accords multi-employeur.euses signés dans le secteur privé au lendemain de la récession de 2008, prouve leur pouvoir de négociation.

Comme le dit Kurt Vandaele, chercheur à l'Institut syndical européen (ETUI), « les changements juridiques majeurs de 2009 et 2011 ont entraîné une décentralisation du système de négociation collective et une baisse significative de la couverture des conventions collectives (de près de 98 % en 2010 à 35 % ultérieurement). En outre, la négociation collective au niveau de l'entreprise est entravée par des dispositions légales affectant les critères de reconnaissance et de représentativité des syndicats ».



Les membres du syndicat FSAB se sont rassemblés sur la place de la Victoire à Bucarest en octobre 2017 pour protester contre la décision du gouvernement de transférer les salaires des employeurs aux employés. (Sandica Stănescu)

Dans ce contexte, il déclare qu'il est « assez remarquable » que la Fédération des syndicats des assurances et des banques (FSAB, qui représente cinq syndicats des assurances et cinq syndicats bancaires) se soit associée à l'Association des employeur.euses du secteur des services financiers pour signer une convention collective multi-employeur.euses (CC), valable pour deux ans, couvrant plusieurs des plus grandes banques du pays et environ un tiers des employé.es de banque.

Dans un pays où le taux de syndicalisation est passé d'environ 80,2 % en 1991 à 18,9 % en 2018, cette convention collective a renforcé les droits des travailleurs et travailleuses en matière de gestion des licenciements collectifs et individuels, de mobilité interne et de télétravail, ainsi que de formation professionnelle.

Restructuration, reconversion et redéploiement

Toutefois, se pose à présent la question de la mise en œuvre. Le président de la FSAB, Constantin Paraschiv, déclare qu'en reconnaissant la force irrésistible de la numérisation, les efforts des syndicats visent actuellement à protéger les catégories de salariés les plus vulnérables, comme les femmes (qui sont surreprésentées dans le type de postes en contact avec la clientèle les plus touchés par la numérisation), les plus de 50 ans qui ont peu de chances de retrouver un emploi, ou les employé.es ayant des enfants. « Une seule entreprise a réussi à trouver des solutions pour conserver son personnel, même en réduisant le nombre de ses succursales. Dans toutes les autres entreprises, le plan de restructuration a été directement proportionnel à la réduction des succursales », dit-il.

M. Paraschiv souligne le cas de la BRD-Groupe Société Générale, la troisième plus grande banque de Roumanie, où des mesures sont actuellement prises pour restructurer et réduire le personnel. Cristian Mocanu, qui dirige le syndicat IMPACT au sein de la BRD-Groupe Société Générale, l'une des cinq membres de FSAB, déclare : « la crise du Covid-19 a contribué à l'accélération des processus de numérisation, et, par conséquent, à la restructuration, bien que des réductions de personnel aient eu lieu constamment ces dernières années. »

Mais l'impact de ces restructurations sur les salariés a parfois peu de rapport avec leurs compétences ou leur formation. Comme le dit M. Paraschiv : « lorsqu'une agence ferme, tout le personnel se retrouve à la rue, du directeur à la caissière. » Afin de résoudre ce problème, M. Paraschiv appelle à la délocalisation des employé.es vers d'autres agences, en particulier des employé.es âgées, dont les futures perspectives d'emploi sont les plus touchées par la numérisation. C'est précisément pour cette raison que dans certains cas, la FSAB a négocié le paiement de salaires compensatoires pour les travailleurs âgés jusqu'à ce qu'ils puissent commencer à réclamer leur pension.

La FSAB appelle également à investir dans la formation, l'éducation et la requalification afin que les employé.es licenciés puissent être recyclés et redéployés. Et c'est en cela que les syndicats ont un poids important. L'un des principaux moteurs de la convention collective majeure de 2018 fut le fait que les employeurs ont reconnu le besoin urgent d'apporter une certaine stabilité au secteur bancaire, un secteur durement touché par la pénurie généralisée de main-d'œuvre et un taux de rotation du personnel élevé. Une solution consiste à investir dans la formation et l'éducation. La FSAB a même réussi à négocier un accord supplémentaire « stipulant des obligations étendues pour la direction de fournir une formation aux employé.es », selon le rapport de la FES. La plateforme de formation en ligne gratuite, financée par les banques roumaines depuis l'année dernière, en est un exemple. Mais il faut faire davantage, dit M. Paraschiv.

Les jeunes employé.es semblent être moins touchés par la restructuration du secteur bancaire, selon le dirigeant de la FSAB. Ils reçoivent en moyenne sept à huit mois de salaire complet, selon la convention collective négociée par le syndicat, ce qui leur permet de subvenir à leurs besoins pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi. Mais le départ des jeunes a un effet pervers sur le secteur bancaire. En effet, un grand nombre d'entre eux sont embauchés par des sociétés informatiques qui fournissent des services de transformation numérique et d'automatisation. Ces sociétés offrent différentes possibilités de reconversion professionnelle dans une large gamme d'emplois, de la programmation à la vente de produits de technologie financière, contribuant ainsi au développement même des processus qui les ont laissés sans emploi dans le secteur bancaire en premier lieu. En outre, pour la prestation des services de technologie financière, certaines entreprises soit externalisent complètement les services, soit ont recours à des travailleurs et travailleuses contractuelles.

« La numérisation est un mal nécessaire », conclut M. Paraschiv, qui admet qu'il s'attend à des restructurations massives dans tout le secteur au cours du quatrième trimestre de l'année. « Nous sommes le seul syndicat en Roumanie, dans le secteur privé, qui dispose d'une convention collective de travail au niveau d'un groupe d'unités. Nous continuons de représenter quelque chose d'important pour les travailleurs et les travailleuses », conclut le dirigeant de la FSAB avec appréhension.

