

Étude d'accompagnement du projet-pilote « Temps de travail basé sur la confiance » conduit par le SECO dans le secteur bancaire

Jean-Michel Bonvin, Nicola Cianferoni et Pascal-Eric Gaberel

Mandant :

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Lausanne, août 2011

Éditeur

Secrétariat d'État à l'économie (SECO)

Groupe de projet

Ralph Krieger (responsable du projet)

Maggie Graf

Institut mandaté

Centre d'études des capacités dans les services sociaux et sanitaires (CESCAP)

Haute école de travail social et de la santé · EESP · Lausanne (HES-SO)

Chemin des Abeilles 14

CH - 1010 Lausanne

Auteurs

Jean-Michel Bonvin est professeur à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne). Ses champs d'expertise recouvrent les politiques sociales et la sociologie du travail et des entreprises, dans une perspective tentant de combiner les questions de justice et d'efficacité organisationnelles. Il a participé à plusieurs projets de recherche nationaux et internationaux comportant des études monographiques très détaillées d'entreprises et d'agences locales d'emploi. Il est membre fondateur du CESCAP (Centre d'études des capacités dans les services sociaux et sanitaires).

Titulaire d'un Master en Socio-économie de l'Université de Genève, **Nicola Cianferoni** s'est spécialisé dans la sociologie du travail et des entreprises, notamment du secteur public et de l'industrie des machines. Il est membre du CESCAP et travaille à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne), où il mène actuellement une enquête sur l'impact de la restructuration d'une grande entreprise industrielle sur le bien-être et la santé du personnel.

Pascal Gaberel est licencié es sociologie et diplômé en calcul numérique de l'Université de Genève. Chercheur dans les domaines de la famille, de l'éducation, du travail et de la santé, il est professeur à la Haute école de travail social et de la santé du Canton de Vaud (EESP, Lausanne), où il gère les prestations de service et enseigne la sociologie ainsi que les méthodes de recherche.

SOMMAIRE

Résumé français	5
Résumé allemand	7
1 Introduction	8
2 But de l'étude	8
3 Objet de l'étude	9
4 Méthodologie.....	9
4.1 Entretiens exploratoires	9
4.2 Enquête en ligne.....	9
4.3 Passation du questionnaire	10
4.4 Échantillon.....	10
4.5 Qualité de l'échantillon.....	12
4.6 Structure de l'échantillon	12
5 Résultats descriptifs	13
5.1 Temps de travail.....	13
5.2 Enregistrement du temps de travail	15
5.3 Stress.....	15
5.4 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée.....	16
5.5 Santé.....	16
5.6 Satisfaction.....	17
6 Résultats descriptifs selon les modèles de temps de travail	17
6.1 Modèles de temps de travail.....	17
6.2 Critères sociodémographiques	18
6.3 Heures supplémentaires.....	19
6.4 Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail	23
6.5 Conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail	23
6.6 Enregistrement souhaité du temps de travail	24
7 Indicateurs de synthèse	25
7.1 Stress.....	25
7.2 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée.....	26
7.3 Santé.....	28
8 Distribution des indicateurs de synthèse selon les modèles de temps de travail	29
8.1 Relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée	29
8.2 Relations du stress avec la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée ..	32
8.3 Relations de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée avec la santé	34
9 Significativité globale des modèles.....	35
10 Conclusion	35
11 Bibliographie	37
12 Annexes.....	38
12.1 Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail.....	38
12.2 Questionnaire	40
12.3 Fréquences	53

Répertoire de graphiques

GRAPHIQUE 1: FLEXIBILITE DES HORAIRES DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (BANQUES 2011, N= 3279 / EWCS 2010, N = 727).....	13
GRAPHIQUE 2: TEMPS DE TRAVAIL PAR SEMAINE DECLARE PAR LES PERSONNES ENGAGEES A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE), EN % DES EMPLOYE·E·S (N=2480)	14
GRAPHIQUE 3: ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N=3280).....	15
GRAPHIQUE 4: TEMPS DE TRAVAIL DECLARE PAR LES PERSONNES ENGAGEES A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE) SELON LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE E S (N = 2480)	20
GRAPHIQUE 5: DECOMPTE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES SELON LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N= 2031)	22
GRAPHIQUE 6: MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET COMPENSATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR DU TEMPS LIBRE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N= 2196)	22
GRAPHIQUE 7: SATISFACTION AVEC LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUIVANT LE MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3269).	23
GRAPHIQUE 8: MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3240)	24
GRAPHIQUE 9. MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL ET MODALITES D'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOUHAITEES, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3081)	25
GRAPHIQUE 10: DISTRIBUTION DE L'INTENSITE DU STRESS, EN % DES EMPLOYE·E·S, (N = 3284)	26
GRAPHIQUE 11: DISTRIBUTION DE L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE DE FAMILLE EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3284)	27
GRAPHIQUE 12: DISTRIBUTION DE L'INDICE DE SANTE, EN % DES EMPLOYE·E·S (N = 3284).....	29
GRAPHIQUE 13: RELATIONS ENTRE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, EN MOYENNE	30
GRAPHIQUE 14: JOURNEES DE PLUS DE 10 HEURES SELON LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, DISTRIBUEES PAR LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL, EN MOYENNE	31
GRAPHIQUE 15: DIFFERENCE ENTRE LE TEMPS DE TRAVAIL DECLARE ET LES HEURES EFFECTUEES PAR SEMAINE SELON L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE, DISTRIBUEE PAR LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL, EN MOYENNE	32
GRAPHIQUE 16: INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE SELON L'INDICE DU STRESS	33
GRAPHIQUE 17: MOYENNE DE L'INDICE DE LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE POUR CHAQUE VALEUR DE L'INDICE DU STRESS, DISTRIBUEE SELON LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL	34

Répertoire de Tableaux

TABLEAU 1 EFFECTIFS DES BANQUES QUI PARTICIPENT AU PROJET	10
TABLEAU 2. DISTRIBUTION DU QUESTIONNAIRE ET TAUX DE REPONSE PAR ETABLISSEMENT BANCAIRE	11
TABLEAU 3. EFFECTIFS DE CHAQUE MODELE (MIS EN EVIDENCE AVEC TROIS COULEURS)	18
TABLEAU 4. CRITERES SOCIODEMOGRAPHIQUES SELON LES EFFECTIFS DE CHAQUE MODELE.	19
TABLEAU 5. MOYENNE, MEDIANE ET ECART-TYPE DU TEMPS DE TRAVAIL DECLARE PAR LE PERSONNEL ENGAGE A PLEIN TEMPS (42 HEURES PAR SEMAINE) SELON LES MODELES DE TEMPS DE TRAVAIL.....	21
TABLEAU 6. SIGNIFICATIVITÉ GLOBALE DES MODÈLES	35

Résumé français

Des entreprises appartenant à différentes branches ne remplissent plus entièrement l'exigence d'enregistrement du temps de travail fixée par le droit du travail. Le SECO examine, dans le cadre d'un projet pilote et en collaboration avec des représentants des banques et des cantons, s'il est envisageable de développer de nouveaux modèles d'enregistrement du temps de travail sans affaiblir la protection de la santé. L'étude d'accompagnement de ce projet place sous la loupe l'enregistrement du temps de travail du personnel assujéti à la CPB¹ au sein de six banques² (un tiers de tous les employés du secteur bancaire). Trois modèles de temps de travail figurent au centre de l'examen: 1) horaires de travail flexibles sans enregistrement, 2) horaires de travail flexibles avec enregistrement et 3) horaires de travail fixes. L'étude analyse ces trois modèles sous l'angle des heures supplémentaires, du stress, de la conciliation entre travail et vie privée ainsi que de la santé.

Le prélèvement des données a eu lieu en deux étapes: Dans une première étape, quatre entretiens exploratoires ont été organisés avec les partenaires sociaux. Dans une seconde étape, un questionnaire en ligne a été envoyé à 7614 personnes. Le taux de réponse a été de 43%, 3284 questionnaires intégralement remplis ayant été renvoyés. L'enquête représentative auprès des banques repose sur le questionnaire de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010), ce qui permet des comparaisons entre les banques et les autres branches en Suisse.

- 74% du personnel bancaire peut adapter ses horaires de travail dans le cadre de certaines limites (heures bloquées, horaire mobile). Sur l'ensemble de la Suisse, 44% des salariés le peuvent.
- Le personnel bancaire fournit en moyenne 2,2 heures supplémentaires par semaine. Les différences entre les trois modèles de temps de travail sont faibles.
- 77% du personnel bancaire dispose d'un système de timbrage.
- Alors que 68% du personnel bancaire enregistre quotidiennement son temps de travail, 24% ne le fait jamais et 8% le fait partiellement.
- 19% des salarié e s ont des horaires flexibles sans enregistrement du temps de travail (modèle 1).
- 65% des salarié e s ont des horaires flexibles avec enregistrement du temps de travail (modèle 2).
- 13% des salarié e s ont des horaires fixes (modèle 3).
- Avec le modèle d'horaires flexibles sans enregistrement (modèle 1), les heures supplémentaires ne sont dans leur majorité pas recensées (81%), ni compensées par du temps libre (61%). Les pourcentages correspondants sont de 5% et 10% respectivement avec le modèle d'horaires flexibles avec enregistrement (modèle 2).
- Lorsqu'il y a recensement des heures supplémentaires, 75% des salarié e s les compensent par du temps libre. Lorsqu'il n'y a pas de recensement des heures supplémentaires, 10% des salarié e s les compensent par du temps libre.

¹ Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

² UBS, CS, Raiffeisen Schweiz, ZKB, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co

- Les longues journées de travail (journées de dix heures et heures supplémentaires) portent atteinte à l'équilibre entre travail et vie privée.
- Les effets négatifs s'expliquent davantage par la haute fréquence de longues journées de travail que par les différents modèles de temps de travail.

Résumé allemand

Unternehmen verschiedener Branchen erfüllen die arbeitsrechtlichen Vorgaben einer lückenlosen Arbeitszeiterfassung nicht mehr vollständig. Im Rahmen eines Pilotprojekts prüft das SECO zusammen mit Vertretern der Banken und der Kantone neue Möglichkeiten der Zeiterfassung, ohne den Gesundheitsschutz zu schwächen. Die Begleitstudie untersucht die Arbeitszeiterfassung des VAB³-Personals von sechs Banken⁴ (1/3 aller Erwerbstätigen im Bankensektor). Im Zentrum der Untersuchung stehen drei Arbeitszeitmodelle: 1) Flexible Arbeitszeiten ohne Erfassung, 2) Flexible Arbeitszeiten mit Erfassung und 3) Fixe Arbeitszeiten. Diese drei Modelle werden bezüglich Überstunden, Stress, Arbeit und Privatleben sowie Gesundheit analysiert.

Die Datenerhebung erfolgte zwei stufig: In einem ersten Schritt wurden vier explorative Interviews mit den Sozialpartnern durchgeführt. In einem zweiten Schritt wurde eine Online Umfrage an insgesamt 7'614 Personen verschickt. Mit einer Rücklaufquote von 43% enthält die Stichprobe 3'284 vollständig ausgefüllte Fragebögen. Die repräsentative Umfrage bei den Banken ist mit dem Fragebogen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS 2010) abgestimmt, was Vergleiche zwischen den Banken und den übrigen Branchen in der Schweiz ermöglicht.

- 74% der Bankangestellten können die Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Zeitrahmens anpassen (Blockzeiten, Gleitzeitmodelle). Schweizweit sind dies 44 % der Erwerbstätigen.
- Erwerbstätige in der Bankbranche arbeiten im Durchschnitt 2.2 Überstunden pro Woche. Die Unterschiede zwischen den drei Arbeitszeitmodellen sind gering.
- 77% der Bankangestellten verfügen über ein Stempelsystem.
- Während 68% die Arbeitszeit täglich erfassen, tun dies 24% nie bzw. 8% teilweise.
- 19% der Erwerbstätigen arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten ohne Erfassung (Modell 1).
- 65% der Erwerbstätigen arbeiten mit flexiblen Arbeitszeiten mit Erfassung (Modell 2).
- 13% der Erwerbstätigen haben fixe Arbeitszeiten (Modell 3).
- Im flexiblen Modell ohne Erfassung (Modell 1) werden die Überstunden zum grössten Teil nicht genau erfasst (81%) und nicht mit Freizeit kompensiert (61%). Diesen Werten entsprechen im Modell 2 (Flexibilität mit Erfassung) 5% bzw. 10%.
- Wenn Überstunden erfasst werden, werden sie von 75% der Erwerbstätigen mit Freizeit kompensiert. Wenn Überstunden nicht erfasst werden, kompensieren sie 10% der Erwerbstätigen mit Freizeit.
- Lange Arbeitstage (10 Stunden Tage und Überstunden) beeinträchtigen die Work Life Balance.
- Negative Effekte werden mehr durch regelmässige lange Arbeitstage erklärt als durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle.

³ Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten

⁴ UBS, CS, Raiffeisen Schweiz, ZKB, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co

1 Introduction

L'art. 46 de la Loi sur le travail (LTr) et l'art. 73 de l'Ordonnance relative à la loi sur le travail (OLT1) exigent que le temps de travail soit enregistré dans des pièces et registres. Par contraste, la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)⁵ prescrit une gestion flexible et annuelle du temps de travail, sans pour autant spécifier que des pièces et des registres doivent être mis à la disposition des organes d'exécution et de surveillance. L'art. 13.3 de la CPB permet aux employés de recenser les heures de travail accomplies et de tenir un compte de compensation si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Cependant, depuis de nombreuses années, l'enregistrement du temps de travail n'est plus systématique dans le secteur bancaire, ce qui constitue en soi une pratique contraire à la réglementation actuellement en vigueur. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux du secteur bancaire ont contacté le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) pour tenter de trouver une solution à cette problématique.

L'étude de l'enregistrement allégé du temps de travail s'intègre dans un projet pilote dénommé « Temps de travail basé sur la confiance dans le secteur bancaire ». Sous la coordination du SECO, les partenaires sociaux, les Cantons ainsi que la Confédération cherchent des solutions pour que les heures de travail puissent être à la fois organisées de façon flexible et enregistrées d'une manière qui réponde aux exigences de protection de la LTr. Ainsi, une notice prescrivant l'enregistrement allégé de la durée du travail (cf. annexe 12.1) a été rédigée conjointement par le SECO, l'Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken) et l'Association suisse des employés de banque (ASEB). Suivant cette notice, les employés assujettis à la CPB sont tenus d'enregistrer le temps de travail seulement dans des cas particuliers. Cet enregistrement allégé du temps de travail est en phase d'expérimentation depuis le 1^{er} juillet 2009 et ce jusqu'en 2011. La notice s'applique exclusivement aux établissements bancaires qui participent à ce projet pilote (UBS, CS, ZKB, Raiffeisen, Sarasin & Co, Julius Bär & Cie, Rahn & Bodmer Co) et concerne donc environ un tiers⁶ du personnel travaillant dans le secteur bancaire suisse. Les banques qui ne participent pas à cette expérience pilote sont tenues d'enregistrer intégralement le temps de travail des employés, conformément aux dispositions de la LTr et l'OLT1.

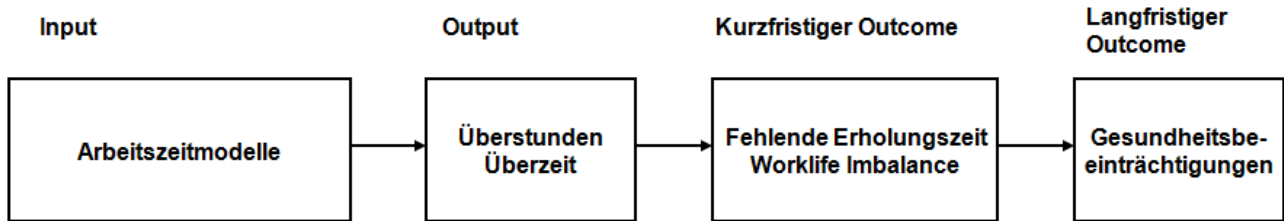
2 But de l'étude

L'étude vise à comprendre, sur la base de données empiriques, les relations qui peuvent exister entre l'enregistrement allégé du temps de travail, les heures supplémentaires, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, le stress et la santé des diverses catégories d'employé·e·s des banques engagées dans l'expérience-pilote.

Les questions seront donc posées suivant l'orientation du modèle de causalité ci-dessous élaboré par le mandant :

⁵ La CPB est librement disponible en ligne à l'adresse : http://www.agv-banken.ch/fr/vab_2010.pdf

⁶ 44'776 employé·e·s sur un total de 135'900 (cf. Swiss Banking, *Der Finanzplatz Schweiz und seine Bedeutung*, 2010)



Source: SECO, 2010

En raison de la complexité des liens de causalité entre le travail et la santé, les analyses porteront principalement sur les relations entre les différentes pratiques de gestion du temps de travail et les heures supplémentaires.

3 Objet de l'étude

La première partie du rapport porte sur l'analyse descriptive des données tandis que la deuxième se penche sur les relations entre trois indices ayant pour but de résumer l'information de plusieurs variables concernant le stress, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la santé. L'exploitation des données s'appuie sur une comparaison avec les résultats, spécifiques aux salarié·e·s travaillant en Suisse, de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010 fournis par le mandant lorsque la différence entre les valeurs des deux échantillons est supérieure à 10%.

L'étude repose sur trois modèles de temps de travail développés en combinant les variables relatives à l'enregistrement des heures et à la flexibilité du travail.

4 Méthodologie

4.1 Entretiens exploratoires

Dans un premier temps ont été collectées toutes les informations nécessaires à une bonne compréhension de la problématique, aux choix méthodologiques et à l'analyse des données empiriques. À cette fin, quatre entretiens exploratoires ont été réalisés, en accord avec le mandant et les partenaires sociaux, avec les personnes suivantes :

- M. Balz Stückelberger (AGV Banken)
- Mme Denise Chervet (ASEB)
- Responsables du département des ressources humaines (RH) de Credit Suisse et UBS en présence de M. Balz Stückelberger
- Quatre employé·e·s de banque travaillant à UBS, CS et ZKB en présence de Mme Denise Chervet (ASEB) et M. Jean-Pierre Leutwyler (ASEB).

4.2 Enquête en ligne

Les données constituant la base empirique principale de cette étude ont été recueillies par l'utilisation d'un questionnaire en ligne. Celui-ci a été distribué dans les banques associées au projet-pilote. Entre le 28 mars et le 17 mai 2011, les employé·e·s ont eu à disposition deux

semaines pour apporter leurs réponses au questionnaire. Les questions reprennent principalement celles de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) réalisée par la Fondation de Dublin.

Le questionnaire est structuré plus précisément autour des thèmes suivants⁷ :

- Caractéristiques socio-professionnelles ;
- Durée et organisation du temps de travail ;
- Application de la notice prescrivant l'enregistrement allégé du temps de travail ;
- Stress au travail ;
- Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée ;
- État de santé de la personne.

4.3 Passation du questionnaire

La distribution du questionnaire, misant sur un taux de réponse de 50%, a été effectuée avec un tirage aléatoire pour chacune des banques. La mise en ligne du questionnaire ainsi que la gestion technique du programme informatique LimeSurvey a été mandatée à la Haute école de gestion ARC Neuchâtel (HES-SO).

4.4 Échantillon

Au sein des banques qui participent au projet pilote du SECO, la notice s'applique aux 44776 employé·e·s assujetti·e·s à la CPB. Ils sont répartis de la manière suivante :

Tableau 1 Effectifs des banques qui participent au projet

	Effectifs CPB (2011)	%
UBS	17500	39.08
CS	18000	40.20
ZKB	4530	10.12
Raiffeisen	1791	4.00
Julius Bär & Cie	1648	3.68
Sarasin & Co	1145	2.56
Rahn & Bodmer Co	162	0.36
TOTAL	44776	100.00

Sources: AGV Banken

⁷ Suite à une discussion avec le mandant, la Haute école de travail social et de la santé · EESP · Lausanne (HES-SO) a dû modifier le questionnaire de la manière suivante :

- Aucune question n'a été posée sur la consommation de médicaments ou de drogues. Une étude réalisée dans le secteur bancaire tessinois a toutefois montré qu'il s'agit d'un phénomène plus récurrent par rapport à d'autres (Domenighetti, Quaglia, Fahrländer, Tomamichel, & Kiener, 2004).
- Les questions : « a) Avez-vous reçu un bonus à la fin de l'année 2010 ? ; b) Si oui : Quel pourcentage de votre salaire annuel représente-t-il ? ; c) Dans quelle mesure ce montant résulte-t-il de vos prestations individuelles ? » ont été remplacées par la suivante : « Dans quelle mesure estimez-vous que le système de bonus vous incite à fournir plus d'efforts dans votre travail ? »
- La question « Parmi les jours d'absence évoqués ci-dessus, pouvez-vous dire combien d'entre eux étaient attribuables à des problèmes de santé causés par votre travail ? » a été supprimée.

L'étendue de l'échantillon repose sur la formule ci-dessous, dérivée de la loi normale, utilisée pour effectuer des sondages (Dillman, Smyth, & Christian, 2008).

$$N_s = \frac{(Np)(p)(1-p)}{(Np-1)(B/C)^2 + (p)(1-p)}$$

Ns = taille de l'échantillon

Np = taille de la population

p = probabilité de réponse la plus défavorable pour une question binaire soit 0.5

B = marge d'erreur de 2%. La probabilité qu'un pourcentage soit supérieur à un autre est de 100% pour une différence $\geq 6\%$

C = 2.58 pour un intervalle de confiance de 99%

La taille de l'échantillon est de 3807 personnes afin d'obtenir, avec un intervalle de confiance de 99%, des résultats hautement fiables et généralisables à l'ensemble des banques concernées par le projet. La distribution du questionnaire étant prise en charge par chacune des banques⁸, il a été distribué au prorata de leurs effectifs (cf. tableau 2).

Le taux de réponse a été supérieur à l'objectif pour toutes les banques à l'exception des deux plus grandes : Credit Suisse et UBS. C'est la raison pour laquelle les données ont été pondérées⁹ selon la taille réelle de l'échantillon, de sorte à accroître leur représentativité.

Tableau 2. Distribution du questionnaire et taux de réponse par établissement bancaire

Banques	Effectifs CPB	Questionnaires distribués	Echantillon théorique	Echantillon réel	Ecart de l'échantillon réel par rapport à l'échantillon théorique
UBS	17500	2976	1488	1126	76 %
Credit Suisse	18000	2694 ¹⁰	1530	1166	76 %
Raiffeisen	1791	304	152	188	124 %
ZKB	4530	770	385	493	128 %
Sarasin & Co	1145	195	97	104	107 %
Julius Bär & Cie	1648	280	140	174	124 %
Rahn & Bodmer Co	162	28	14	22	157 %
Non identifiées				11	
TOTAL	44776	7614	3806	3284	86 %

⁸ Seule la distribution au sein du Credit Suisse a été effectuée par le SECO.

⁹ En pondérant l'échantillon selon l'effectif des banques du projet pilote, un poids plus important a été donné aux réponses apportées par les employé·e·s d'UBS et Credit Suisse, ces deux établissements ayant un taux de réponse plus faible par rapport aux autres banques.

¹⁰ Au sein du Credit Suisse, le questionnaire a été envoyé à 2694 employé·e·s au lieu des 3061 prévus par l'échantillon pour des raisons techniques.

4.5 Qualité de l'échantillon

Le tirage aléatoire étant effectué par chacune des banques, la vérification de la qualité des données nécessite une comparaison entre l'échantillon pondéré (N = 3284) et la population (N = 44776). Ainsi, nous pouvons constater une surreprésentation des personnes travaillant à plein temps (+7.69%), de sexe masculin (+4.01%) et de nationalité suisse (+3.46%) au même titre que celles dont la classe d'âge se situe entre 40-49 ans (+3.6%) et 50-59 ans (+2.8%). En ce qui concerne la langue de correspondance¹¹, les employé·e·s germanophones sont proportionnellement sous-représentés (-4.95%). Les données fournies par les banques concernant leur personnel ne permettent pas d'autres comparaisons. La valeur absolue de la plupart de ces écarts est inférieure à 5% (à l'exception de celui concernant le taux d'occupation) pour un échantillon de 3284 réponses. Ainsi, nous pouvons estimer que l'échantillon pondéré selon l'effectif des banques qui participent au projet pilote est représentatif du personnel concerné par le projet-pilote du SECO.

4.6 Structure de l'échantillon

L'échantillon se caractérise par une prépondérance des personnes de sexe masculin (59,7%) dont la nationalité est principalement suisse (83,8%), qui vivent en couple sans enfant(s) (32,9%), en couple avec enfants (31,4%) ou seules (22,7%). Ainsi, une proportion non négligeable du personnel (32,5%) affirme avoir au moins un enfant à charge. L'âge se situe principalement entre 30-39 ans (30%) et 40-49 ans (26%). Le niveau de formation est relativement élevé puisque 52,8% des répondant·e·s disposent d'un diplôme du degré tertiaire¹² comparé au 35,3% de la population résidente en Suisse en 2010¹³.

La Suisse alémanique est clairement majoritaire dans l'échantillon puisqu'y travaillent 84,4% des personnes. Cette proportion tient vraisemblablement à la concentration du secteur bancaire suisse dans la partie germanophone du pays.¹⁴ Une partie importante du personnel travaille au moins depuis 10 ans auprès du même employeur (49,6%) et dans le secteur bancaire (62,6%). Le service clients constitue le département le plus représenté (30,3%), suivi par l'informatique (22,2%), les fonctions d'état-major (17,1%) et le back-office (16,3%).

La grande majorité du personnel bancaire est employée à temps plein (78,4%), soit une proportion plus élevée par rapport à celle mesurée par l'Office fédéral de la statistique pour la Suisse (65,5%¹⁵), et déclare travailler comme collaborateur·trice (48,4%) ou comme cadre (48,2%). Cependant, seuls 11,8% des répondant·e·s sont à la direction de personnes dont ils peuvent décider les augmentations de salaire, les primes ou les promotions. Cette faible proportion s'explique par la distribution du questionnaire seulement au personnel assujéti à la CPB ; les

¹¹ La langue de correspondance de la population est celle déclarée à l'employeur tandis que celle de l'échantillon est indiquée par la langue de réponse au questionnaire.

¹² Brevet ou Diplôme fédéral 19,6% / Bachelor 15,4% / Master, Licence ou Diplôme post-grade 16,8% / Doctorat 1%.

¹³ Cf. Office fédéral de la statistique, *Système d'éducation*, librement disponible à l'adresse :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02.html>

¹⁴ La valeur ajoutée des banques est réalisée principalement dans le canton de Zurich (45%) et dans une moindre mesure dans ceux de Genève (15%) et du Tessin (7%). Cf. Martina Schriber, *Le secteur bancaire suisse: une histoire à succès, mais aussi à risque*, La vie économique, 4/2007

¹⁵ Cf. Office fédéral de la statistique, *Activité professionnelle et temps de travail – Indicateurs*, librement disponible à l'adresse :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html>

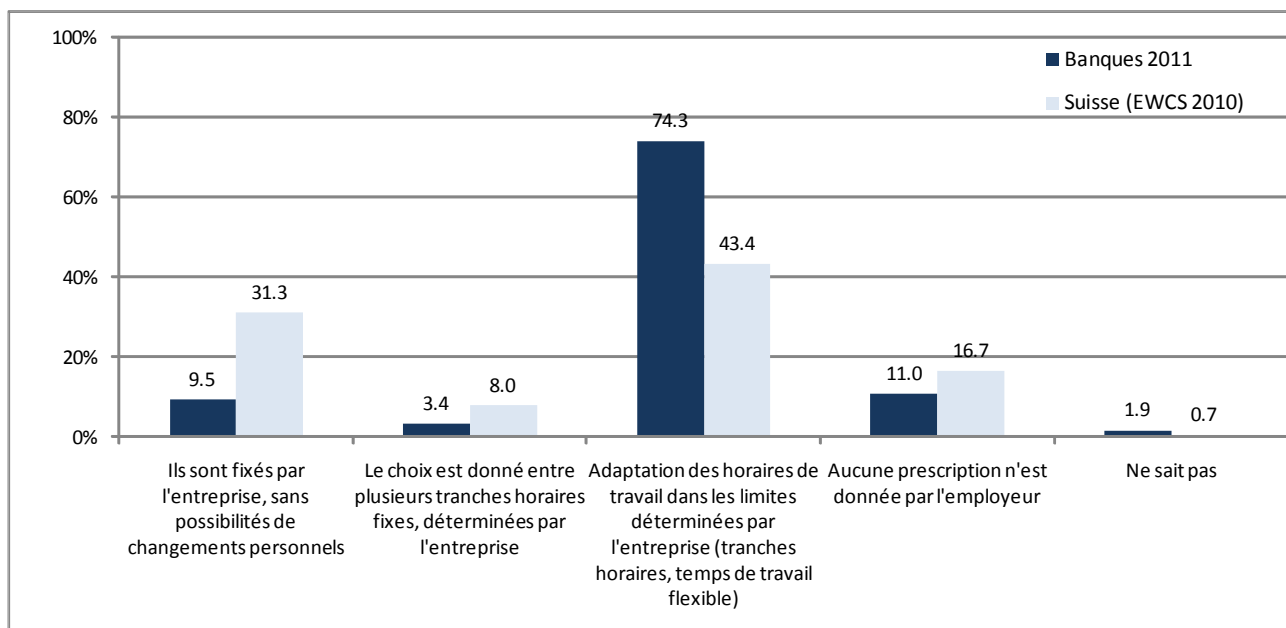
cadres supérieurs ne sont donc pas compris dans l'échantillon. Ainsi, par « cadre » il faut entendre surtout les métiers bancaires tels que fondé·e de pouvoir, mandataire, etc. qui se caractérisent par une grande autonomie dans l'organisation du travail, sans forcément impliquer la conduite de personnel.

5 Résultats descriptifs

5.1 Temps de travail

Les banques du projet pilote accordent davantage de flexibilité aux employé·e·s dans l'organisation du temps de travail (cf. Graphique 1) : 74,3% des répondant·e·s affirment pouvoir adapter les horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise alors que la moyenne n'est que de 43,8% en Suisse (EWCS 2010).

Graphique 1: Flexibilité des horaires de travail, en % des employé·e·s (banques 2011, n = 3279 / EWCS 2010, n = 727)



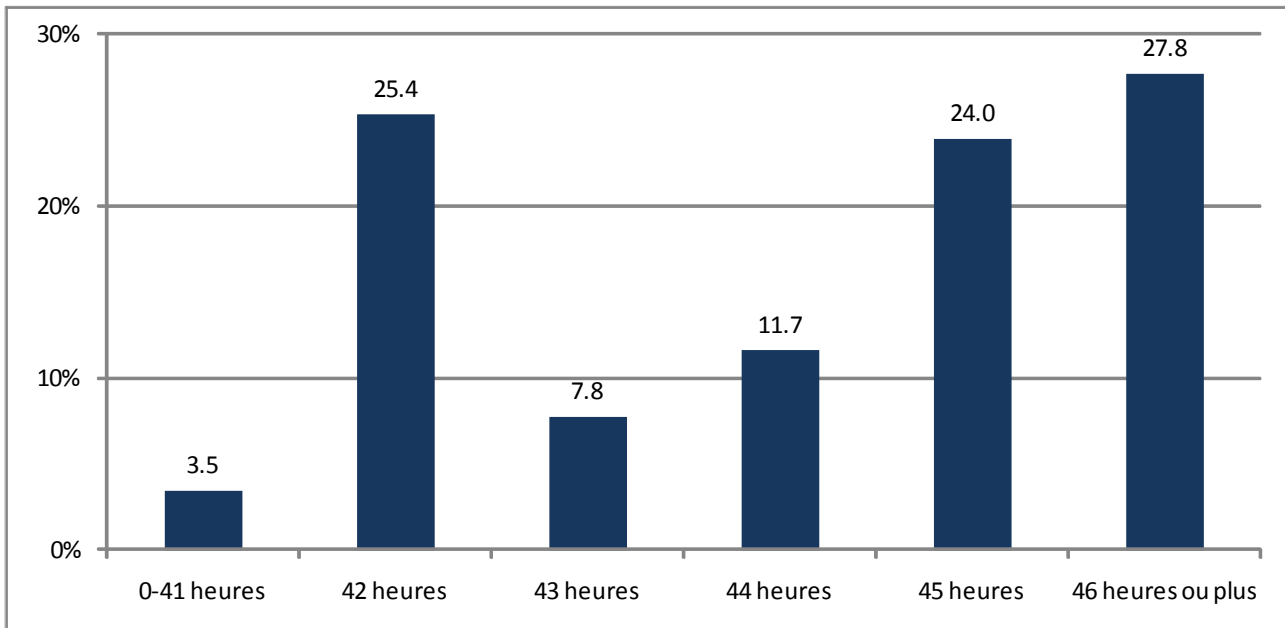
Il faut remarquer que pour la majorité du personnel bancaire les temps de travail dépendent très fortement (26,1%) ou fortement (33,3%) des objectifs ou des tâches à atteindre. La fixation d'objectifs impératifs qui doivent être atteints dans un certain délai, concerne une très grande majorité du personnel (90,4%¹⁶), une proportion plus élevée par rapport à la moyenne en Suisse (68,1%). Environ un tiers du personnel bancaire (36%) affirme avoir dépassé ses objectifs alors que la moyenne de l'EWCS 2010 pour la Suisse se situe à 20,7%.

Le personnel engagé à plein temps, dont le contrat de travail prévoit 42 heures par semaine, déclare travailler en moyenne 44,2 heures par semaine (médiane = 45 ; écart-type = 5,9). Plus de la moitié de ces employé·e·s est concernée par des semaines de travail relativement longues :

¹⁶ B.8 : Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ? Réponse – moyennement, fortement ou très fortement

27,8% travaillent en moyenne 46 heures ou plus par semaine et 24% 45 heures en moyenne (cf. Graphique 2). Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) attestent que le secteur des banques et des assurances se distingue par la moyenne d'heures supplémentaires la plus élevée parmi l'ensemble des secteurs économiques : 2,2 contre une moyenne de 1,1 pour la Suisse.¹⁷

Graphique 2: Temps de travail par semaine déclaré par les personnes engagées à plein temps (42 heures par semaine), en % des employé·e·s (n=2480)



La proportion des employé·e·s de banque travaillant durant le week-end est répartie de la manière suivante : 45,9% affirment avoir travaillé le samedi au moins une fois au cours des 12 derniers mois et 27,9% le dimanche. Quant aux tranches horaires « atypiques », elles sont moins fréquentes dans les banques participant au projet-pilote par rapport aux moyennes suisses relevées par l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 (EWCS 2010) : en effet, 26,2% du personnel bancaire travaille le soir entre 20h et 23h et 6,7% la nuit entre 23h et 6h ; alors que les moyennes se situent respectivement à 55,6% et 19,4% en Suisse. Le travail du soir concerne surtout les employé·e·s travaillant dans l'informatique (45,5%) ainsi que dans la recherche et le développement des produits (40,3%).

La plupart des employé·e·s de banque (63,3%) déclarent effectuer une journée de plus de 10 heures de travail au moins une fois par mois. Il s'agit d'une proportion supérieure à celle que l'on trouve en Suisse (EWCS 2010 : 48,2%).

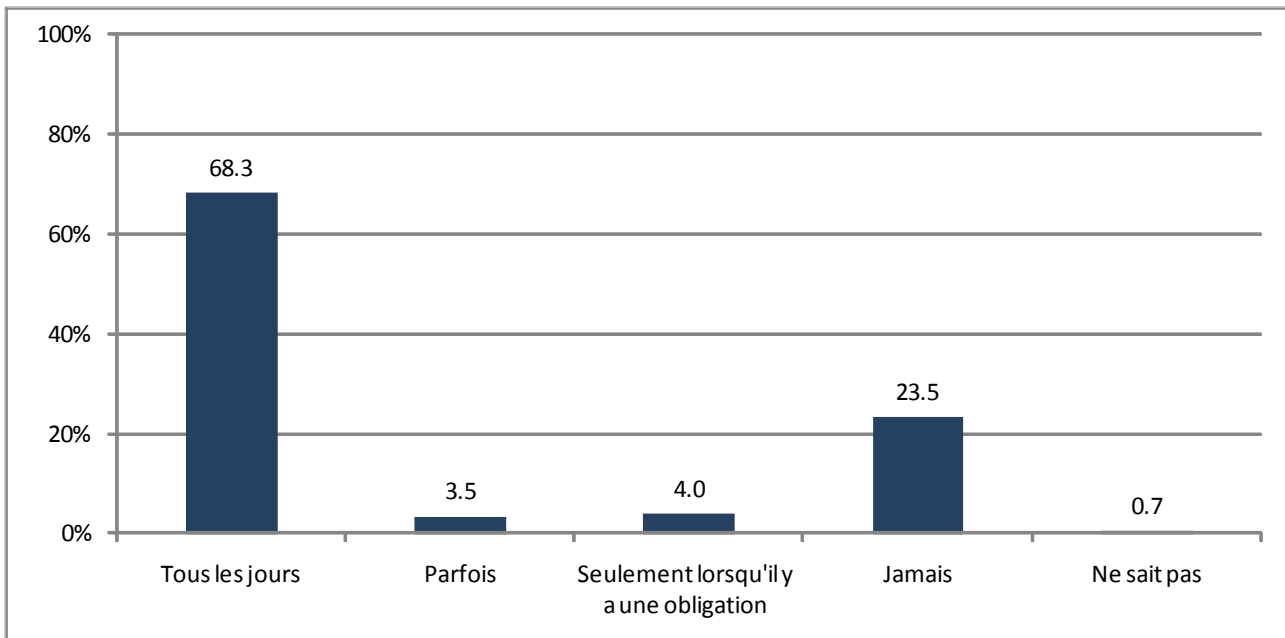
Enfin, la plupart des personnes interrogées se sont déclarées favorables à un enregistrement systématique des heures de travail : 49,7% souhaiteraient une obligation générale de la saisie du temps de travail ; 22% une saisie facultative ; 11,6% aucune saisie du temps de travail ; 9,7% une obligation d'enregistrer les heures supplémentaires seulement ; tandis que 7,1% ne sait pas.

¹⁷ Cf. *Wöchentliche Dauer der Überstunden der Vollzeitarbeitnehmenden*, Arbeitsvolumenstatistik (AVOL), Bundesamt für Statistik

5.2 Enregistrement du temps de travail

La majorité du personnel affirme disposer d'une horloge ou d'un système technique pour saisir le temps de travail (77,2%) et enregistrer systématiquement (tous les jours) le temps de travail (68,3%) tandis qu'une minorité non négligeable (23,5%) n'effectue aucun relevé de ses heures.

Graphique 3: Enregistrement du temps de travail, en % des employé·e·s (n=3280)



35,3% des personnes interrogées sont au courant du fait qu'elles peuvent enregistrer le temps de travail seulement dans les cas spécifiques prévus par la notice alors que 78,9% des répondant·e·s¹⁸ connaissent le projet-pilote mené par le SECO en collaboration avec les partenaires sociaux.

Les heures supplémentaires de l'année 2010 ont concerné environ deux tiers des employé·e·s (68,5%). Un décompte exact de ces heures n'a pas été établi par 20,4% des effectifs de l'échantillon tandis que pour 5,1%, au moins 84 heures supplémentaires n'ont pas été comptabilisées et donc pas compensées en 2010. Lorsqu'il y a eu compensation, celle-ci a été effectuée totalement ou partiellement en temps libre (77,7%) et, dans une moindre mesure, par une rémunération augmentée (23,4%).

5.3 Stress

Un peu plus de la moitié du personnel se sent « parfois » stressé (57,6%). 35% des employé·e·s disent s'être senti·e·s stressé·e·s souvent (23,9%) ou très souvent (11,1%) au cours des 12 derniers mois. La plupart des employé·e·s estiment être en mesure de maîtriser « assez bien le stress » (68,2% ; entièrement : 19,8%). Une minorité renonce à sa pause de midi pour effectuer son travail toujours ou presque toujours (4,1%) ou souvent (9,7%).

¹⁸ Seules les personnes qui n'enregistrent pas de manière systématique leur temps de travail ont été interrogées à ce sujet (soit 1009 personnes sur 3284).

Le bonus (partie variable du salaire) est susceptible d'exercer une pression à la performance et générer du stress, dans la mesure où son attribution peut dépendre des prestations professionnelles des salarié·e·s (NZZ, 13.1.2011). Néanmoins, seul un quart des interrogé·e·s estiment que le système des bonus les incite « très fortement » (6,5%) ou « fortement » (17,9%) à fournir plus d'efforts dans leur travail.

La crainte de perdre son travail au cours des 6 prochains mois est moins élevée parmi les salarié·e·s suisses (EWCS 2010 : 12,9%¹⁹) que chez ceux travaillant au sein des établissements bancaires du projet-pilote (30,9%)²⁰. Les salarié·e·s suisses dans leur ensemble bénéficient davantage « toujours ou presque toujours » du soutien de collègues ou du supérieur (respectivement 52% et 44,6%) par rapport au personnel bancaire (respectivement 34,6% et 31,3%). De même, les salarié·e·s suisses ont davantage le sentiment d'effectuer « toujours ou presque toujours » un travail utile (71%) et d'avoir la possibilité d'influencer les décisions importantes dans leur travail (35,6%) par rapport à ceux et celles travaillant au sein des établissements bancaires du projet pilote (respectivement 39% et 13,8%).

Parmi ces derniers·ères, une minorité (43%) affirme que le supérieur hiérarchique discute la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires. Concernant les questions sur la qualité de l'encadrement dans les institutions bancaires, il apparaît qu'il répond globalement aux attentes des subordonné·e·s.²¹

5.4 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

La majorité du personnel estime être « tout à fait d'accord » (23,7%) ou « d'accord » (41,1%) avec le fait de pouvoir rentrer plus tôt à la maison, se rendre plus tard au travail ou encore récupérer des heures supplémentaires sans avoir à craindre une interprétation négative. Les proportions sont globalement plus élevées pour l'ensemble des salarié·e·s suisses, celles-ci étant respectivement de 55% et 17,8%, alors même que leur organisation du temps de travail est moins flexible (cf. chapitre 6.1). Si la plupart des employé·e·s de banque n'ont « jamais » amené de travail à la maison (50,4%) ou « rarement » (25,7%) au cours des 12 derniers mois, il n'en reste pas moins qu'une minorité non négligeable estime avoir des difficultés à se détacher du travail « très souvent » (3,7%) ou « souvent » (14,8%).

5.5 Santé

Si un peu plus de la moitié du personnel bancaire (55,3%) estime que son état de santé est « bon », la proportion qui l'évalue comme « très bon » (22,8%) est inférieure à celle que l'on trouve parmi l'ensemble des salarié·e·s suisses (35,8%). Les problèmes de santé les plus récurrents étaient, au cours des 12 derniers mois, les maux de tête et la fatigue oculaire (68,7%), les douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs (57,4%), les maux de dos (50,1%), l'épuisement (43,9%) ainsi que les problèmes d'insomnie ou les difficultés à dormir (41,8%). Les personnes interrogées sont concernées dans une moindre mesure par les douleurs

¹⁹ 'Tout à fait d'accord' ou 'd'accord' ou 'moyennement d'accord' avec l'affirmation «Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois».

²⁰ Le questionnaire a été distribué avant l'annonce, par la presse, qu'UBS et CS procéderont à des licenciements collectifs (Tages Anzeiger, 14.7.2011, Le Temps, 15.7.2011 et NZZ, 24.8.2011).

²¹ Cf. Tableau de fréquence en annexe pour les questions : C.4 ; D.5_2 ; D.6

d'estomac (29,1%) et l'anxiété (19%). Plusieurs de ces proportions sont supérieures à celles de l'EWCS 2010 pour la Suisse : par exemple, les maux de tête et la fatigue oculaire concernent 46,9% des salarié·e·s suisses, les problèmes d'insomnie ou les difficultés à dormir 26,9%.

Environ un quart des employé·e·s de banque (27,6%) n'a jamais été absent pour des raisons de santé au cours des 12 derniers mois. Néanmoins, le présentéisme est un phénomène d'une ampleur non négligeable, dans la mesure où 45,5% des personnes interrogées affirme avoir déjà travaillé alors qu'elles étaient momentanément malades durant cette période (EWCS 2010: 46,6%).

5.6 Satisfaction

La majorité des employé·e·s de banque s'estiment « satisfait·e·s » des conditions de travail (67,5%) et de la manière dont les horaires de travail s'accordent avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (65,7%). La moitié se déclare « satisfaite » de la manière dont le temps de travail est réglé dans l'entreprise (50,3%). La proportion des sondé·e·s qui s'estiment « très satisfait·e·s » des conditions de travail (17,4%), de la manière dont les horaires de travail s'accordent avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (19,8%) et de la manière dont le temps de travail est réglé dans l'entreprise (24,9%), est inférieure à la moyenne suisse, située respectivement à 40,2%, 41% et 49,8%.

6 Résultats descriptifs selon les modèles de temps de travail

6.1 Modèles de temps de travail

Les trois modèles des horaires de travail sont opérationnalisés en combinant les résultats des deux questions suivantes : C.3 « Enregistrez-vous le temps de travail ? » (cf. Graphique 3) et B.7 « De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ? » (cf. Graphique 1). Ces trois modèles illustrent les différentes pratiques de l'enregistrement du temps de travail (cf. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.3**).

Modèle 1	Temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (n= 617).
Modèle 2	Temps de travail flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (n=2063).
Modèle 3	Temps de travail avec des plages horaires fixes (n=418).

Tableau 3. Effectifs de chaque modèle (mis en évidence avec trois couleurs)

	C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?				Total
	Tous les jours	Parfois	Seulement lorsqu'il y a une obligation	Jamais	
Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.	186	7	14	101	308
Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.	56	9	7	38	110
Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible).	1708	82	90	540	2420
Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).	249	15	16	77	357
Total	2199	113	127	754	3193

La plupart des employé·e·s de banque assujetti·e·s à la CPB travaillent avec des horaires flexibles et enregistrent le temps de travail de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation comme prévu par le projet pilote (64,6%, N=2063, **modèle 2**). Parmi ces employé·e·s, 95% (N=1957) enregistrent le temps de travail chaque jour et 5% (N= 106) le font suivant les modalités prévues par la notice (dès que la journée de travail dépasse 11h, que le temps de travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.). 19,3% travaillent avec des horaires de travail flexibles et n'enregistrent jamais les heures (N=617, **modèle 1**). 13 % des employé·e·s disposent de plages horaires fixes qui impliquent un contrôle direct ou indirect des heures et de l'organisation du travail (N=418, **modèle 3**)²².

6.2 Critères sociodémographiques

L'analyse des trois modèles de temps de travail selon les critères sociodémographiques (cf. Tableau 4) montre que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes qui travaillent avec des plages horaires fixes (modèle 3) (46,4% contre une moyenne de 40,3%), au même titre que les employé·e·s disposant seulement d'un diplôme d'apprentissage CFC (39,5% contre 25,1%) ou dont le niveau hiérarchique déclaré est celui de collaborateur·trice (65,1% contre 48,4%). En ce qui concerne en revanche les cadres (fondé·e·s de pouvoir, mandataires, etc.), ils sont surreprésentés parmi les personnes qui travaillent de manière flexible sans enregistrer les heures (modèle 1 : 63,6% contre une moyenne de 48,2%).

Il est aussi intéressant de constater de nombreuses différences selon les départements. Les personnes travaillant dans le service clients sont surreprésentées dans les modèles 1 et 3 (respectivement 50,7% et 52% contre une moyenne de 30,3%) tandis que les informaticiens le sont dans le modèle 2 (30,6% contre 22,3%). Les employé·e·s du Crédit et Risk management sont en revanche surreprésenté·e·s dans le modèle 1 (11,4% contre 6,5%) au même titre que ceux du Commercial & Investment banking (9,8% contre 5%).

²² 3% (N=97) des employé·e·s figurent dans une catégorie qui ne se prête pas à une interprétation claire, car l'enregistrement du temps de travail s'effectue seulement « parfois ».

Tableau 4. Critères sociodémographiques selon les effectifs de chaque modèle²³

Critères sociodémographiques	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Total
Féminin	36,8%	39,5%	46,4%	40,3%
Masculin	63,2%	60,5%	53,6%	59,7%
			Chi-2=0.004	Estimation Eta2 = 0.000
Service clients	50,7%	19,1%	52,0%	30,3%
Commercial & Investment banking	9,8%	3,0%	7,1%	5,0%
Credit & Risk management	11,4%	5,9%	1,7%	6,5%
Informatique	4,2%	30,6%	11,2%	22,2%
Recherche & développement de produits	2,1%	2,6%	1,2%	2,2%
Services ou fonctions d'état major	11,7%	20,1%	11,5%	17,1%
Back office et opérations bancaires	10,1%	18,7%	15,4%	16,3%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.000
Ecole obligatoire	0,6%	1,3%	3,7%	
Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale	25,1%	23,7%	22,6%	
Diplôme de commerce / Certificat de culture générale	4,0%	8,0%	5,0%	
Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle	12,6%	13,8%	12,9%	
Brevet ou Diplôme fédéral	13,1%	21,3%	21,0%	
Bachelor	18,3%	15,3%	16,1%	
Master, Licence ou Diplôme post-grade	25,1%	15,6%	17,7%	
Doctorat	1,1%	1,0%	1,2%	
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.101
Apprenti-e	0,3%	3,0%	4,1%	2,5%
Collaborateur-trice	33,3%	49,6%	65,1%	48,4%
Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)	63,6%	47,0%	30,4%	48,2%
Directeur-trice ou membre de la direction générale	2,8%	0,4%	0,5%	0,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.031
Allemand[1]	66,8%	85,2%	64,4%	78,5%
Anglais	1,6%	3,3%	5,0%	3,3%
Français	26,1%	8,9%	22,3%	14,3%
Italien	5,5%	2,5%	8,3%	3,9%
			Chi-2=0.000	Estimation Eta2 = 0.001
Salaire annuel < 130'000 frs[2]	88,9%	91,2%	96,1%	91,4%
Salaire annuel > 130'000 frs	11,1%	8,8%	3,9%	8,6%
			Chi-2=0.001	Estimation Eta2 = 0.003
0-19 ans	2,8%	4,9%	7,9%	4,9%
20-29 ans	20,6%	19,0%	17,7%	19,4%
30-39 ans	33,9%	29,0%	28,0%	30,0%
40-49 ans	24,7%	27,2%	22,7%	26,1%
50-59 ans	16,5%	18,7%	20,6%	17,9%
60-65 ans	1,3%	1,3%	3,1%	1,5%
65+ ans	0,2%			0,5%

[1] Il s'agit de la langue de réponse au questionnaire.

[2] Il s'agit du revenu brut annuel brut sans bonus.

6.3 Heures supplémentaires

Dans l'ensemble, 68,5% des employé·e·s affirment avoir effectué des heures supplémentaires en 2010 (N=2248). Parmi les employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (modèle 1), 54,6% déclarent avoir effectué des heures supplémentaires tandis que 10,8% ne savent pas. En ce qui concerne les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a obligation (modèle 2), la proportion de celles qui disent avoir effectué des heures supplémentaires s'élève à 74% tandis que 2,1% ne savent pas. Enfin, 64% du personnel travaillant avec des plages horaires fixes (modèle 3) affirme

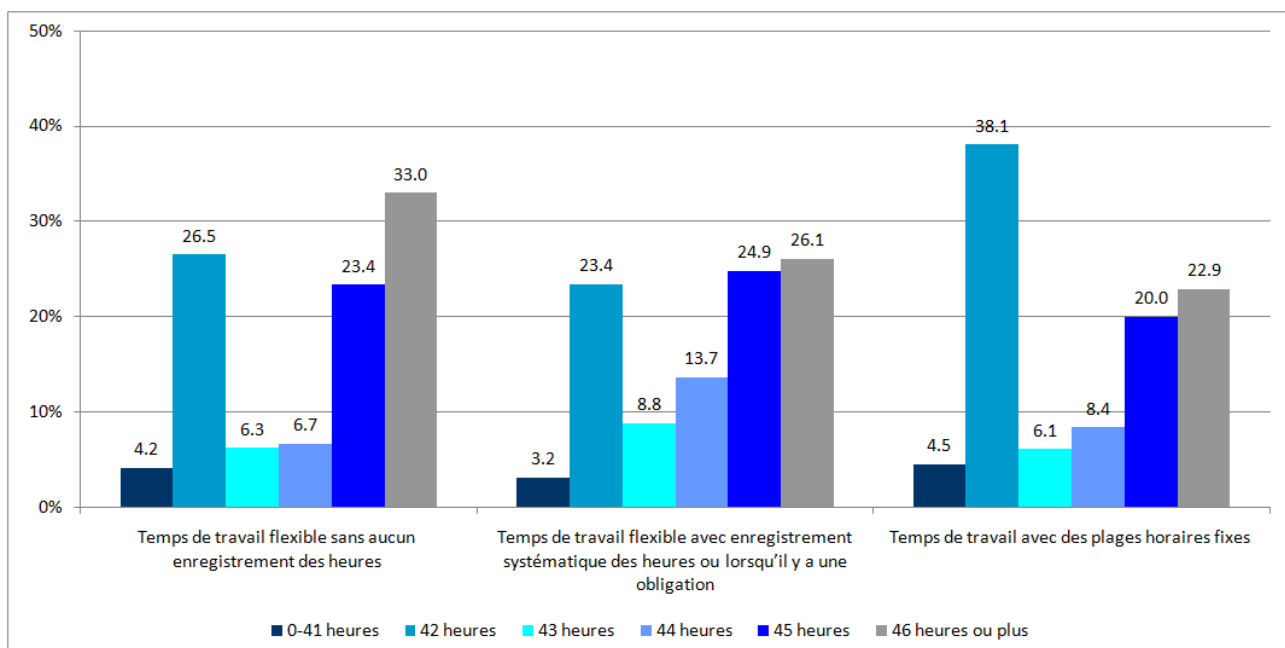
²³ Eta2 estime la part de la variance expliquée par les variables du modèle.

avoir effectué des heures supplémentaires tandis que 5,5% affirment ne pas savoir s'ils en ont effectuées. Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (0,8%) de la variance observée.

La proportion de personnes qui déclarent travailler 42 heures par semaine en moyenne est plus élevée parmi celles dont le temps de travail est organisé avec des plages horaires fixes (38,1%) que parmi celles dont le temps de travail est flexible sans aucun enregistrement des heures (26,5%) et celles dont le temps de travail est flexible, mais avec un enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (23,4%) (cf. Graphique 4). Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (1,1%) de la variance observée.

La moyenne du temps de travail déclaré par le personnel engagé à plein temps (42 heures par semaine) est plus élevée pour celui travaillant avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (44,5 heures) que pour celui avec un temps de travail flexible, mais avec un enregistrement des heures (44 heures) et pour celui travaillant avec des plages horaires fixes (43,9 heures). Si la durée moyenne du temps de travail par semaine varie de manière statistiquement significative ($\text{Chi}^2 = 0.001$), les modèles de temps de travail expliquent une proportion très faible (0,5%) de la variance observée.

Graphique 4: Temps de travail déclaré par les personnes engagées à plein temps (42 heures par semaine) selon le modèle de temps de travail, en % des employés (n = 2480)



$\text{Chi}^2 = 0.000$; Estimation de $\text{Eta}^2 = 0.011$

Tableau 5. Moyenne, médiane et écart-type du temps de travail déclaré par le personnel engagé à plein temps (42 heures par semaine) selon les modèles de temps de travail.

	Moyenne	Médiane	Écart-type
Temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures	44,5	45,0	5,9
Temps de travail flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation	44,0	45,0	6,1
Temps de travail avec des plages horaires fixes	43,8	44,0	4,9
Total	44,2	45,0	5,9

Signification = 0.001 / Eta²²⁴ = 0.005

Aux employé·e·s qui effectuent des heures supplémentaires (68,5%, n= 2248) ont été posées deux questions supplémentaires :

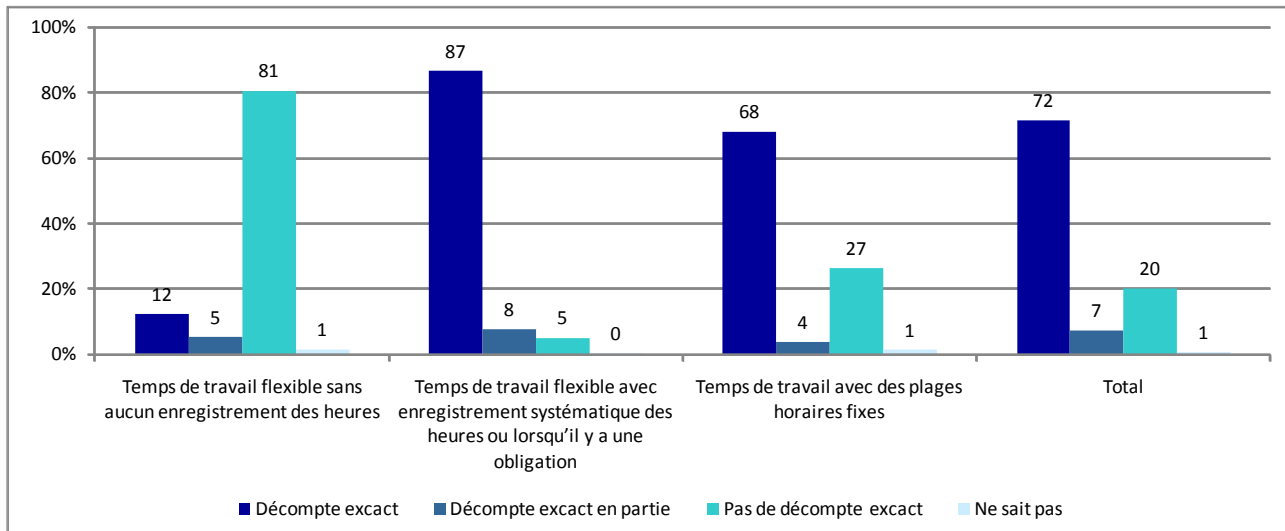
- Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2010 ?
 - a) Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi ;
 - b) Les heures supplémentaires ont été payées ;
 - c) Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2011.
- Pouvez-vous estimer le nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisées en 2010 et qui ne seront pas compensées ?

Ainsi, 81% des employé·e·s dont le temps de travail est flexible sans aucun enregistrement des heures (modèle 1) indiquent que les heures supplémentaires n'ont pas été comptabilisées en 2010 alors que la moyenne est située à 20% (5% pour le modèle 2 et 27% pour le modèle 3). En effet, la plupart des personnes travaillant selon le modèle 2 (87%) et le modèle 3 (68%) affirment qu'un décompte exact des heures supplémentaires a été établi, ce qui n'est pas le cas de celles travaillant sous le modèle 1 (12%) (cf. Graphique 5). Les modèles de temps de travail expliquent ici 13,4% de la variance observée.

En ce qui concerne la rémunération en espèces des heures supplémentaires, les différences entre les trois modèles de temps de travail ne sont pas aussi importantes (reçoivent une compensation financière : 4,3% des personnes travaillant selon le modèle 1 / 14,7% selon le modèle 2 / 9,5% selon le modèle 3).

²⁴ Eta² estime la part de la variance expliquée par les variables du modèle. En l'occurrence, les modèles de temps de travail expliquent 0,5% de la variance observée.

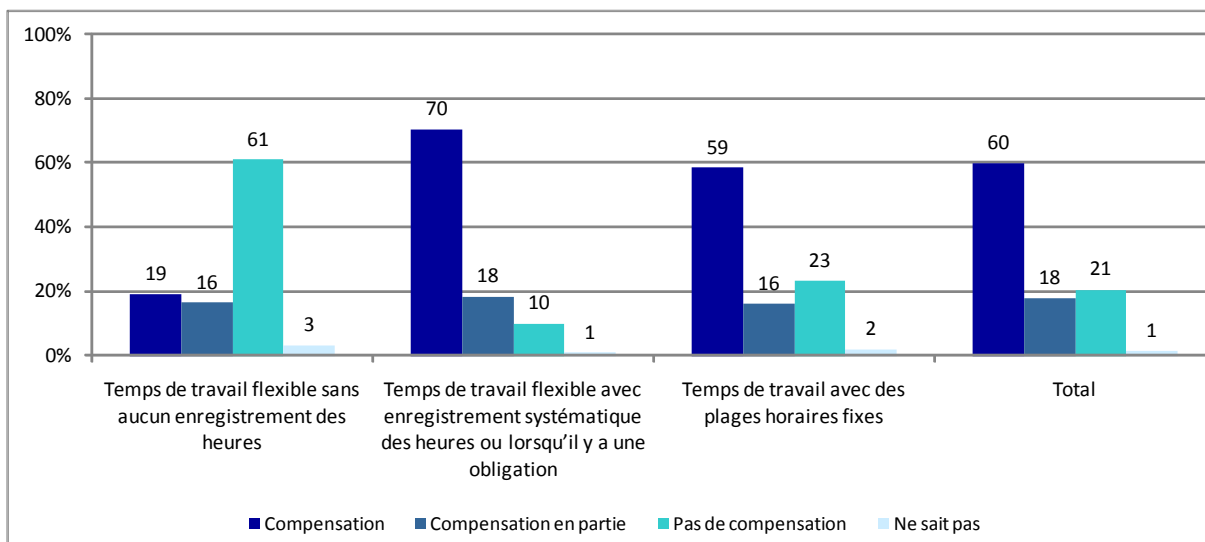
Graphique 5: Décompte des heures supplémentaires selon le modèle de temps de travail, en % des employé·e·s (n= 2031)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.134

Les heures supplémentaires sont davantage compensées par du temps libre pour les employé·e·s travaillant selon les modèle 2 (70%) et 3 (59%) par rapport à ceux du modèle 1 (19%) (cf. Graphique 6). En effet, la plupart de ces derniers-ères employé·e·s affirment ne pas pouvoir compenser du tout les heures supplémentaires par du temps libre (61%) (modèle 2 : 10% et modèle 3 : 23%). Les modèles de temps de travail expliquent 7,6% de la variance observée.

Graphique 6: Modèles de temps de travail et compensation des heures supplémentaires par du temps libre, en % des employé·e·s (n= 2196)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.076

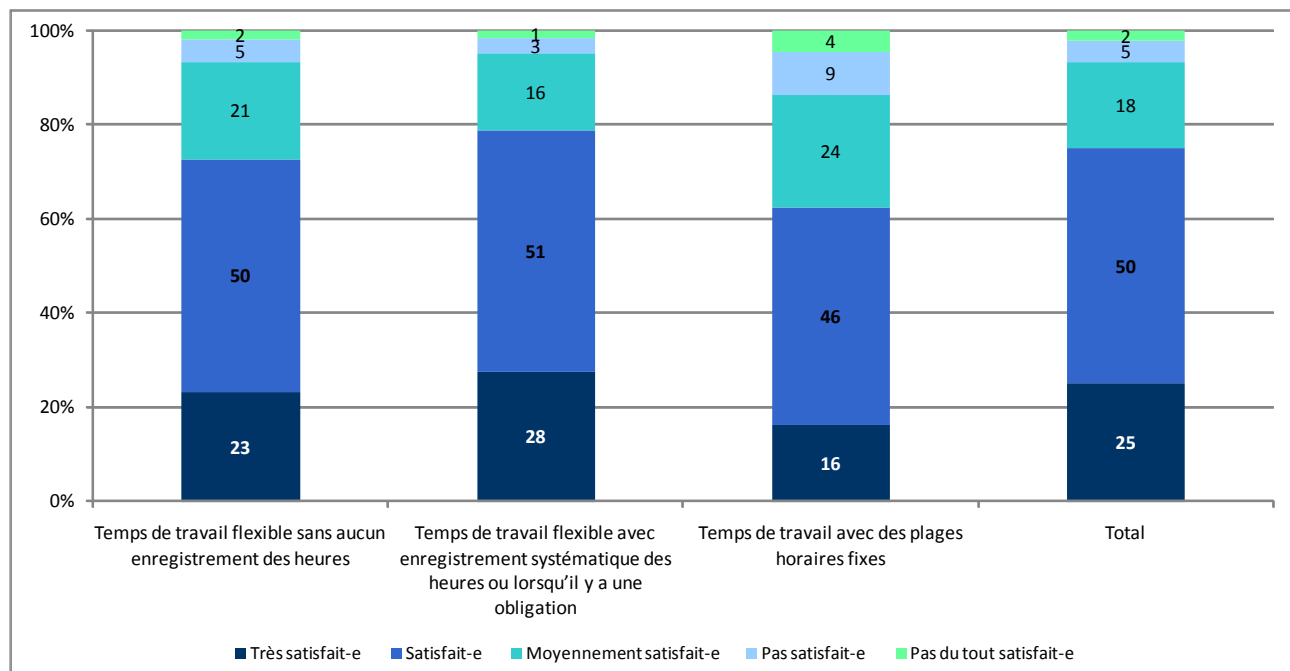
Les résultats montrent également qu'une proportion plus élevée des personnes qui enregistrent leurs heures supplémentaires (74,5%) a la possibilité de compenser les heures supplémentaires par rapport à la moyenne (60%). Cette valeur diminue lorsque les heures supplémentaires ne sont enregistrées qu'en partie (46,7%) ou pas du tout (9,8%). Ainsi, la probabilité de pouvoir compenser

les heures supplémentaires est plus élevée lorsque les employé·e·s enregistrent systématiquement leurs heures supplémentaires plutôt qu'en partie ou pas du tout.

6.4 Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail

La plupart des employé·e·s travaillant avec un horaire flexible (modèles 1 et 2) sont « très satisfait·es » ou « satisfait·es » de l'organisation du temps de travail : les proportions sont de 73% pour le modèle 1 et 79% pour le modèle 2. En revanche, cette proportion est moins élevée (62%) pour les employé·e·s travaillant avec des plages horaires fixes (cf. Graphique 7). Si la relation entre les variables est statistiquement significative ($\chi^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (2,3%) de la variance observée.

Graphique 7: Satisfaction avec les modalités d'organisation du temps de travail suivant le modèle de temps de travail, en % des employé·e·s (n = 3269).



$\chi^2 = 0.000$; Estimation de $\eta^2 = 0.023$

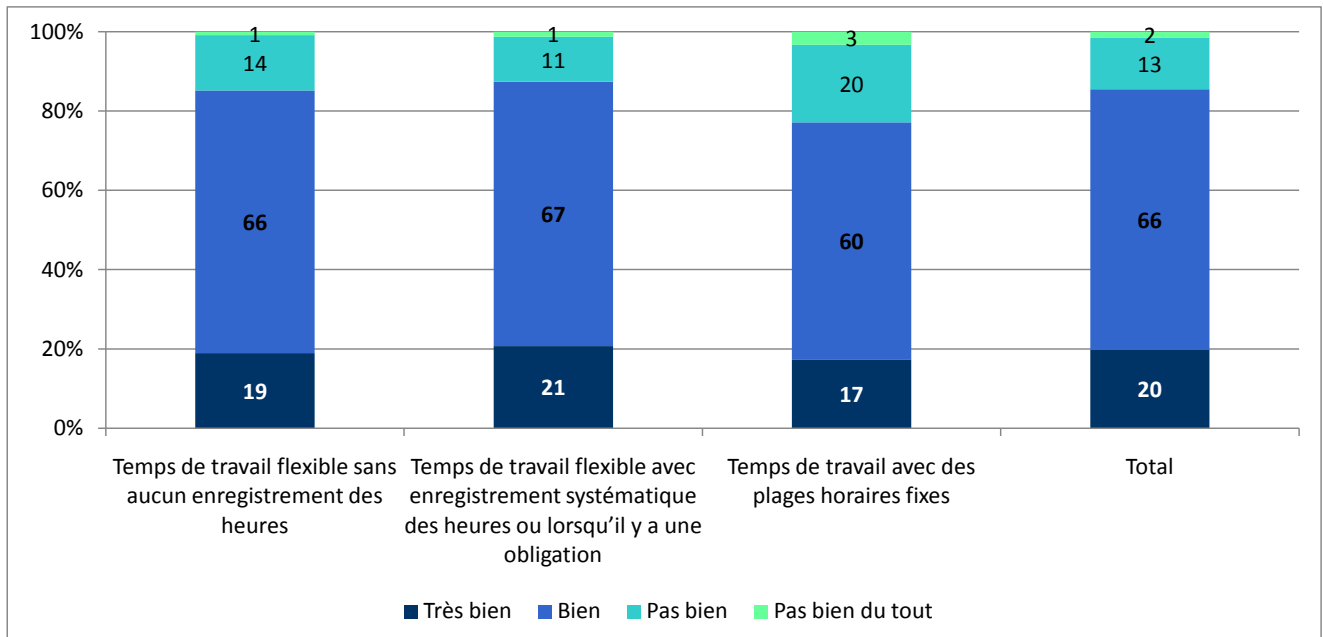
6.5 Conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail

Il n'y a pas de grandes différences entre les modèles 1 et 2 quant à la manière dont l'horaire de travail s'accorde avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (cf. graphique 8). Cependant, une proportion plus élevée des employé·e·s travaillant avec des plages horaires fixes (modèle 3 : 20%) estime que l'horaire de travail s'accorde « très mal » avec les engagements sociaux et familiaux hors travail (modèle 1 : 14%, modèle 2 : 11%).

En revanche si l'on prend en compte les différentes formes de flexibilité des horaires indépendamment de la question des modalités de l'enregistrement du temps de travail, il ressort que les employé·e·s qui n'ont aucune possibilité d'apporter des changements personnels à

l'horaire de travail²⁵ sont les moins satisfait·e·s quant à la conciliation de l'horaire de travail avec les engagements sociaux et familiaux hors travail : la proportion des personnes « très satisfait·e·s ou satisfait·e·s » est alors de 73% tandis que pour les autres modalités de réponses²⁶, les valeurs sont plus élevées (entre 85% et 86%). Si la relation entre les variables est statistiquement significative (Chi-2 = 0.000), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion infime (0,6%) de la variance observée.

Graphique 8: Modèles de travail et conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, en % des employé·e·s (n = 3240)



Chi-2 = 0.000 ; Estimation de Eta2 = 0.006

6.6 Enregistrement souhaité du temps de travail

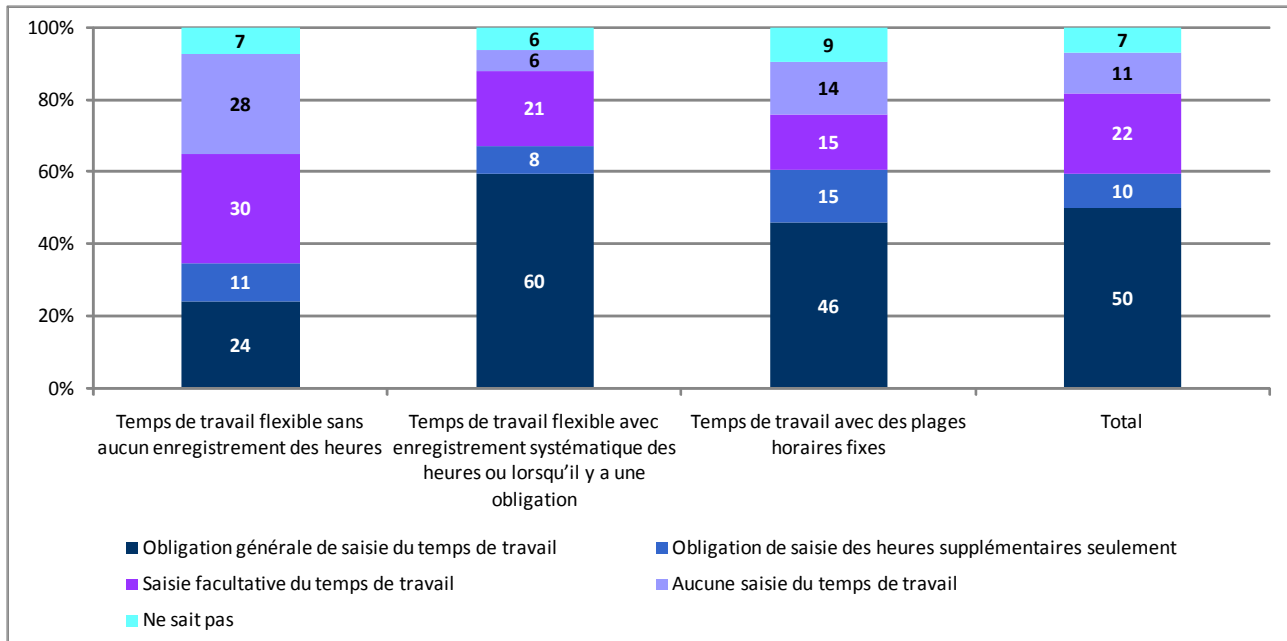
La plupart des personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation (modèle 2 : 60%) et presque la moitié de celles dont le temps de travail est structuré autour de plages horaires fixes (modèle 3 : 46%) se sont montrées favorables à une obligation d'enregistrer systématiquement les heures. Cette opinion n'est en revanche soutenue que par une minorité (modèle 1 : 24%) des employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures. Les personnes défavorables à l'enregistrement des heures en général ou qui ne souhaitent enregistrer que les heures supplémentaires constituent la proportion la plus faible dans les modèles 2 et 3 (entre 6% et 15%). Ce n'est pas le cas pour les employé·e·s travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures qui sont défavorables à l'enregistrement du temps de travail pour 28%. Par ailleurs, les employé·e·s du modèle 1 ont le taux le plus élevé de personnes favorables à la saisie facultative du temps de travail (modèle 1 : 30% / modèle 2 : 21% / modèle 3 : 15%) (cf. Graphique 9). Si la relation entre

²⁵ Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités d'ajustements personnels.

²⁶ Ces autres modalités sont les suivantes : Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise / Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps flexible) / Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).

les variables est statistiquement significative ($\chi^2 = 0.000$), les modèles de temps de travail n'expliquent qu'une proportion faible (3,1%) de la variance observée.

Graphique 9. Modèles de temps de travail et modalités d'enregistrement du temps de travail souhaitées, en % des employé·e·s (n = 3081)



$\chi^2 = 0.000$; Estimation de $\eta^2 = 0.031$

7 Indicateurs de synthèse

Plusieurs variables ont été retenues pour construire trois indices permettant de résumer respectivement l'évolution du stress, la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, et la santé. Les critères pour le choix des variables sont d'ordre logique et statistique : de celles pouvant décrire, par exemple, une situation de stress sont retenues celles ayant une forte corrélation positive entre elles, de sorte à être cumulatives et donc perçues comme des facteurs de stress se renforçant les uns les autres. Il s'agit, par cette démarche, d'évaluer la relation entre ces différents indices à l'aune des différentes pratiques de l'enregistrement des heures de travail.

7.1 Stress

L'indice du stress repose sur l'addition des variables suivantes qui ont été préalablement dichotomisées afin de leur donner un poids équivalent²⁷ :

- D.1 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti·e stressé·e ?²⁸
- D.2 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie ? « Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé·e émotionnellement »²⁹

²⁷ Les variables suivantes ne sont pas retenues par l'indice faute de corrélations significatives : D.3, D.5_1, D.5_2, D.5_3, D.5_5, D.5_6, D.6_1, D.6_3, D.6_4, D.6_5.

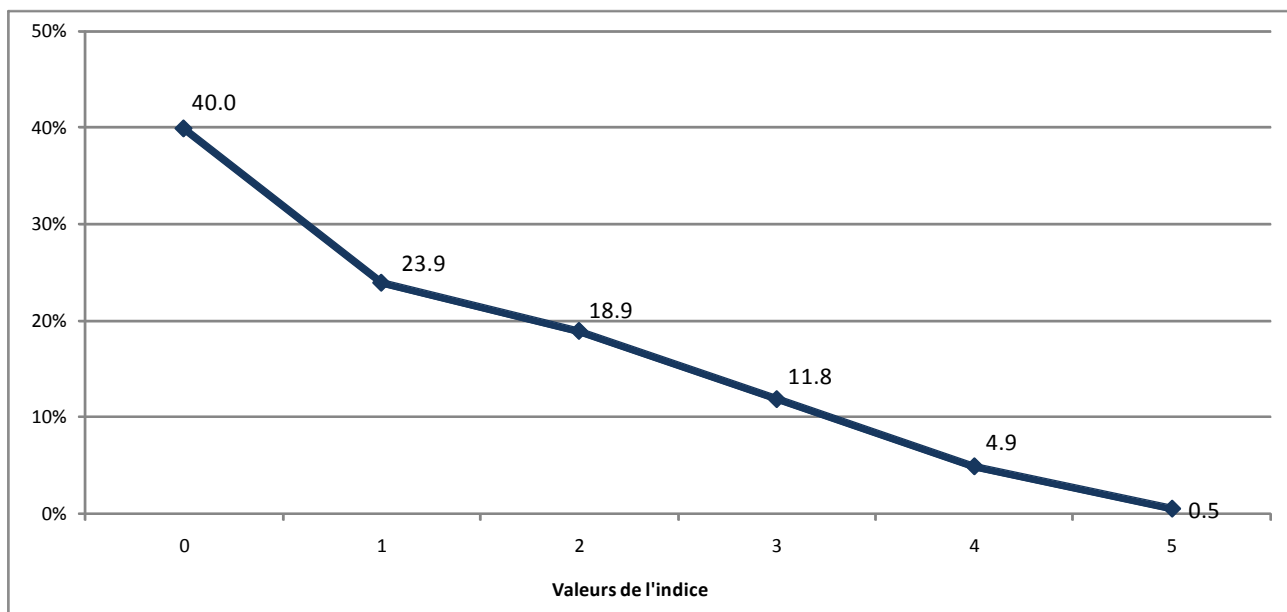
²⁸ Très souvent ou souvent = 1, parfois ou jamais = 0

- D.5_4 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui s'applique le mieux. « Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail »³⁰
- D.6_2 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent dans votre cas ? « Sait planifier et organiser le travail »³¹
- D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? « Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois »³²

Pour chacune de ces variables, le score 1 correspond aux modalités de réponse liées à une situation de stress tandis que 0 correspond à une situation de non stress. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (absence de stress) à 5 (stress maximal).

La distribution de l'indice du stress est décroissante (cf. Graphique 10) dans la mesure où la majorité du personnel ne s'estime « pas » (40%) ou « très peu » stressé (23,9%). La moyenne et l'écart-type sont situés tous deux à 1,2.

Graphique 10: Distribution de l'intensité du stress, en % des employé·e·s, (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse : 0 = Non, 1= Oui

Lecture : Si un·e employé·e répond « non » aux cinq questions, on lui attribue un score de zéro (40%), ce qui correspond à une absence de stress. En revanche, si la réponse est « oui » à chaque question, le score attribué est de cinq (0,5%), ce qui correspond à une situation de stress maximal.

7.2 Conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

L'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée repose sur l'addition des variables suivantes³³ :

²⁹ Entièrement vrai ou plutôt vrai = 1 ; plutôt faux ou entièrement faux = 0

³⁰ Toujours ou presque toujours ou souvent = 1, parfois, rarement ou presque jamais ou jamais = 0

³¹ Non = 1, Oui = 0

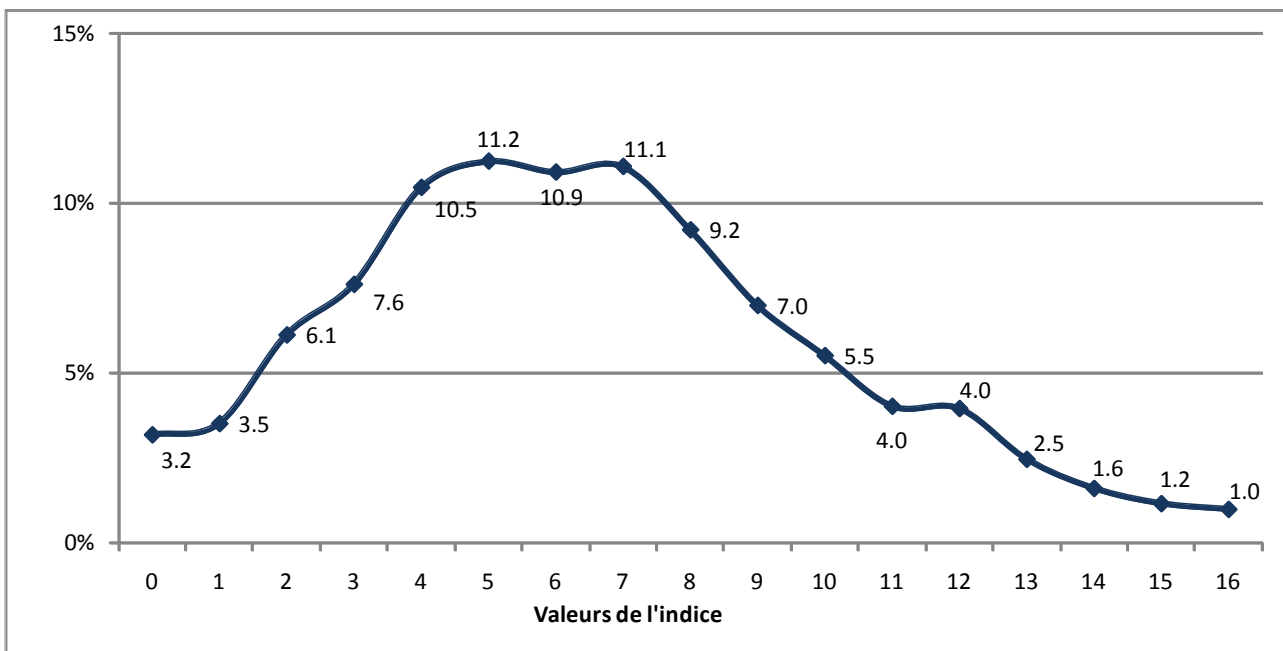
³² Tout à fait d'accord, d'accord ou moyennement d'accord = 1, pas d'accord ou pas du tout d'accord = 0

³³ Les variables suivantes ne sont pas retenues faute de corrélations significatives : E.2_1, G.3, G.4

- E.2_2 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_3 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_4 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des préoccupations liées à votre travail pendant votre temps libre ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais
- E.2_5 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée ? très souvent, souvent, de temps en temps, rarement, jamais

Ces variables n'ont pas été dichotomisées dans la mesure où toutes se caractérisent par cinq modalités de réponse³⁴. Pour chacune d'elles, le score 0 correspond aux modalités de réponse liées à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et la vie privée tandis que 4 correspond à la situation opposée. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (conciliation très bonne) à 16 (conciliation très mauvaise). La distribution de l'indice de la conciliation entre vie privée et activité professionnelle est similaire à une courbe de Gauss (cf. Graphique 11) dans la mesure où la majorité du personnel s'estime moyennement satisfait : la moyenne est de 6,5 et l'écart-type de 3,5.

Graphique 11: Distribution de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie de famille en % des employé·e·s (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse: 0 = jamais, 1 = rarement, 2 = de temps en temps, 3 = souvent, 4 = très souvent

Lecture : Si un·e employé·e répond « jamais » aux quatre questions, on lui attribue un score de 0 (3,2%), ce qui correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail. En revanche, si la réponse est « très souvent » à chaque question, le score attribué

³⁴ Jamais, rarement, de temps en temps, souvent, très souvent

est de 16 (1%), ce qui correspond à une très mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail.

7.3 Santé

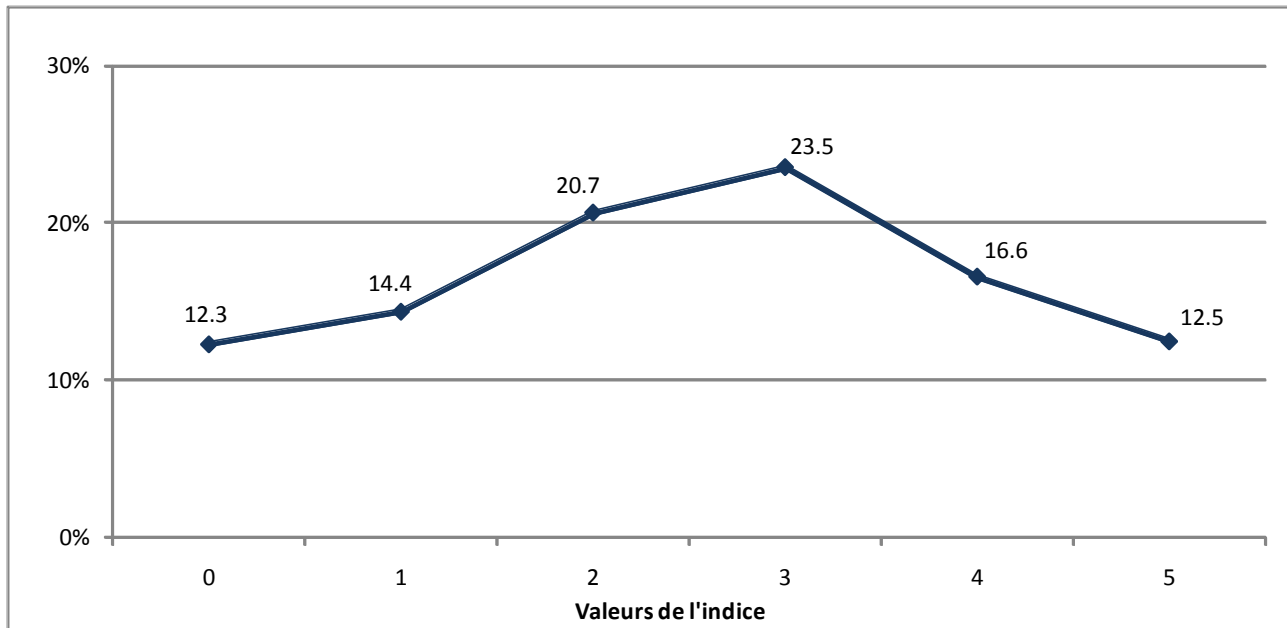
L'indice de la santé repose sur l'addition des variables suivantes dont les modalités étaient déjà dichotomisées dans le questionnaire³⁵ :

- F.2_1 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de maux de dos ?
- F.2_2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de maux de tête et/ou fatigue oculaire ?
- F.2_7 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de problèmes d'insomnie ou de difficultés à dormir ?
- F.2_9 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs ?
- F.2_11 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert d'épuisement ?

Pour chacune d'elles, le score 1 correspond aux modalités de réponse liées à un problème de santé tandis que 0 correspond à l'absence de tout problème de santé. Les réponses « Ne sait pas » sont considérées comme manquantes. L'indice varie de 0 (absence de problèmes de santé) à 5 (cumul de tous les problèmes de santé considérés). La distribution de l'indice de santé est similaire à une courbe de Gauss (cf. Graphique 12) dans la mesure où la majorité du personnel estime que son niveau de santé est moyennement bon : la moyenne est de 2,5 et l'écart-type de 1,5.

³⁵ Les variables suivantes ne sont pas retenues par l'indice faute de corrélations significatives : F2._3, F2._4, F2._5, F2._6, F2._8, F2._10, F2._12

Graphique 12: Distribution de l'indice de santé, en % des employé·e·s (n = 3284)



Scores attribués par observation selon la modalité de réponse: 0 = Non, 1= Oui

Lecture : Si un·e employé·e répond « non » aux cinq questions, on lui attribue un score de zéro (12,3%). En revanche, si la réponse est « oui » à chaque question, le score attribué est de cinq (12,5%).

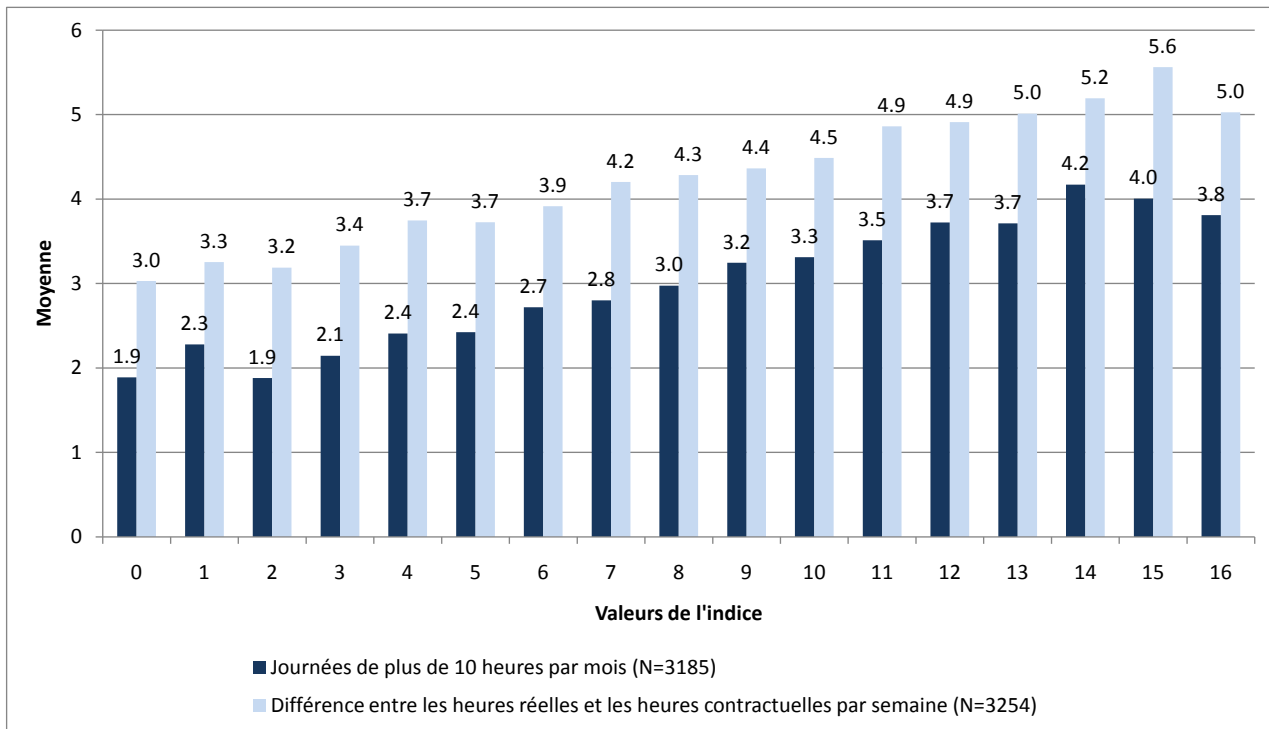
8 Distribution des indicateurs de synthèse selon les modèles de temps de travail

8.1 Relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

Deux indicateurs sont retenus pour mesurer les relations entre le temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée. D'une part, la fréquence mensuelle de journées de plus de 10 heures, qui met en évidence les journées de travail longues. D'autre part, la différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine en moyenne. Un solde positif signifie que l'employé·e déclare effectuer régulièrement des heures supplémentaires, dans la mesure où le nombre d'heures déclaré est supérieur à celui prévu par son contrat de travail.

Ces deux indicateurs évoluent de manière directement proportionnelle à l'évolution de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (cf. Graphique 13). Ainsi, le personnel dont l'indice est égal à 0 (conciliation très bonne) effectue environ deux fois moins de journées de plus de 10 heures (1,9 fois par mois en moyenne) et d'heures supplémentaires (3 heures par semaine en moyenne) par rapport à celui dont l'indice est maximal (la valeur 16 indique une conciliation très mauvaise), qui effectue en moyenne 3,8 journées de plus de 10 heures par mois et 5 heures supplémentaires par semaine.

Graphique 13: Relations entre la durée du temps de travail et la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, en moyenne



$\chi^2 = 0.000$ / $\eta^2 = 0.125$ (journées de plus de 10 heures par mois) et 0.109 (différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine en moyenne)

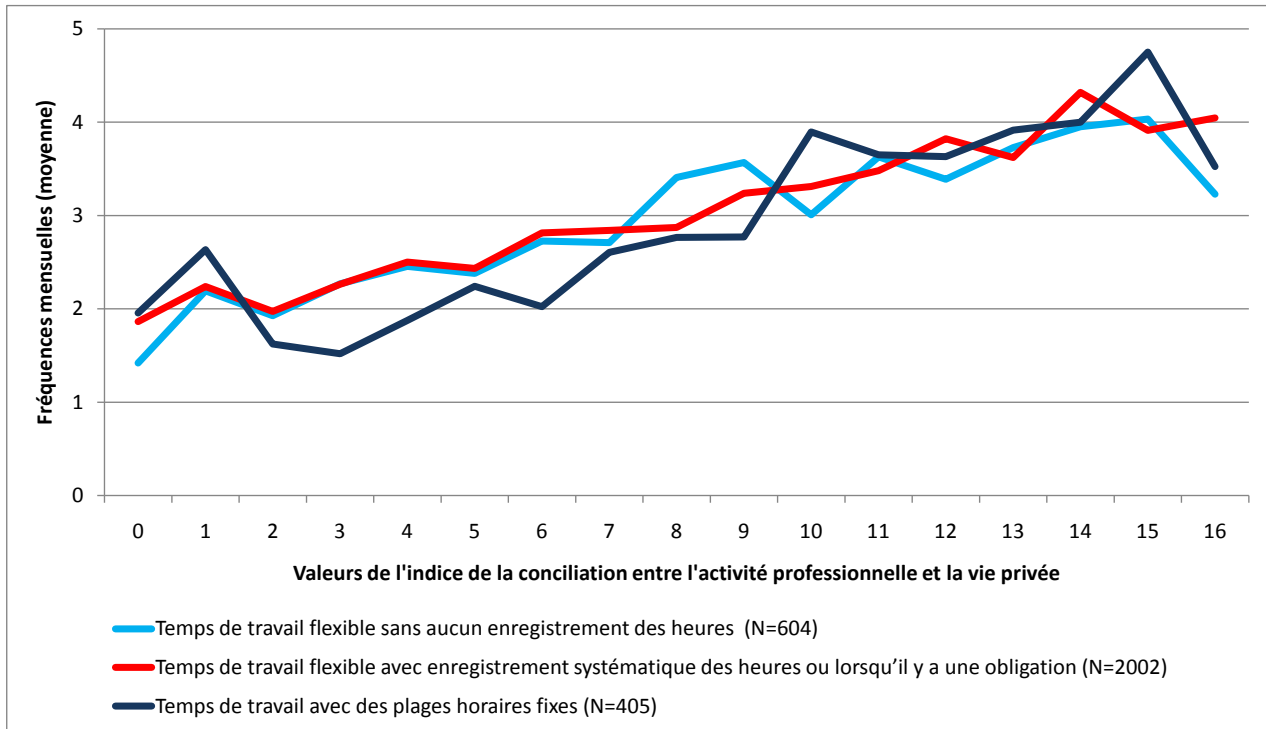
Lecture : Pour un indice égal à 0 (très bon WLB), les répondant-e-s effectuent en moyenne 1,9 journées de plus de 10 heures par mois et 3 heures supplémentaires par semaine. En revanche, les répondant-e-s avec un indice égal à 16 (WLB très mauvais) effectuent en moyenne 3,8 journées de plus de 10 par mois et 5 heures supplémentaires par semaine.

Le graphique suivant compare la fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures pour chaque modalité de l'indice de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (indice work-life-balance ou WLB), en distribuant les résultats selon les différents modèles de temps de travail. Il apparaît que les fréquences de telles journées sont plus faibles pour la modalité « temps de travail avec des plages horaires fixes » lorsque l'indice WLB se situe entre 2 (conciliation très bonne) et 9 (conciliation moyennement bonne). Pour les valeurs de 10 à 16, qui illustrent une mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, les différents modèles d'enregistrement du temps de travail n'ont aucun effet clairement défini sur la fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures (cf. Graphique 14).

Le même phénomène est observable pour ce qui concerne la différence entre le temps de travail déclaré et les heures réellement effectuées par semaine (heures supplémentaires) : cet écart est moins élevé pour le « temps de travail avec des plages horaires fixes » seulement lorsque l'indice se situe entre 0 (conciliation très bonne) et 9 (conciliation moyennement bonne) (cf. Graphique 15). Dans les deux cas (fréquence des journées de plus de 10 heures et différence entre horaire déclaré et horaire réel), on observe peu de différences entre les trois modèles de temps de travail qui accroissent la variance expliquée de 12,5% à 14,1% pour les journées de travail de plus de 10

heures par mois et la réduisent de 10,9% à 10,1% pour la moyenne d'heures supplémentaires par semaine.

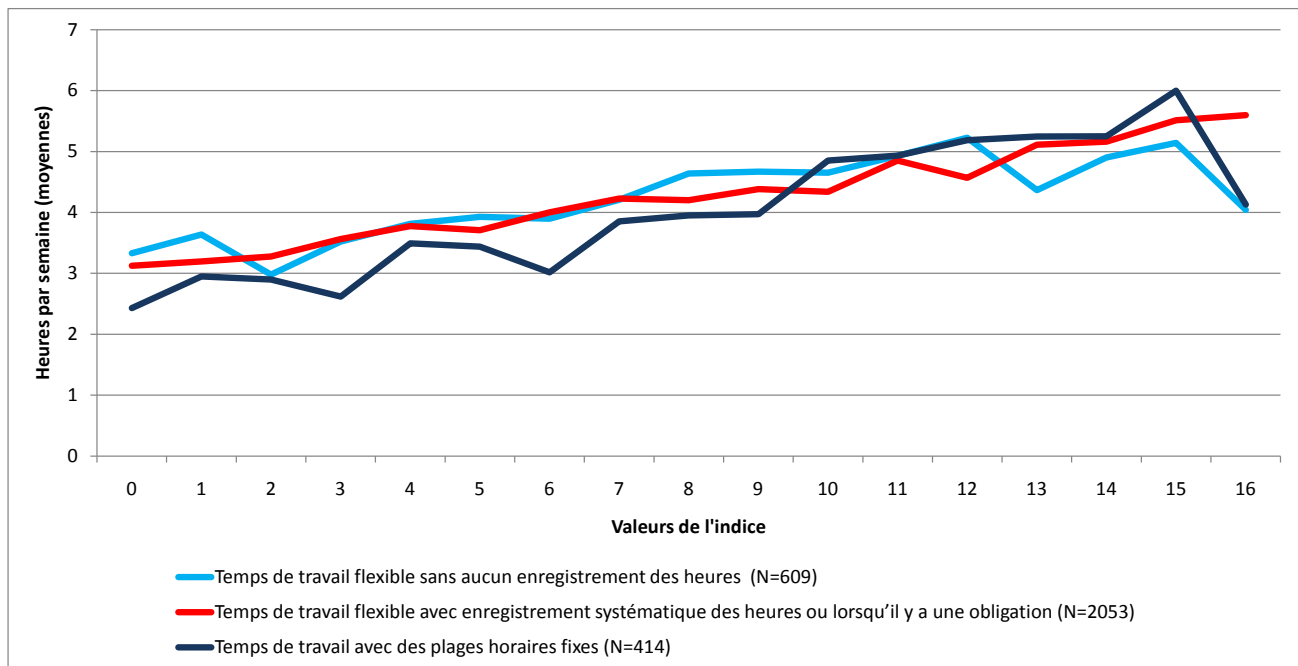
Graphique 14: Journées de plus de 10 heures selon la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, distribuées par les modèles de temps de travail, en moyenne



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.141

Lecture : Les répondant·e·s travaillant de manière flexible sans enregistrement des heures effectuent en moyenne 1,4 journées de plus de 10 heures par mois pour indice égal à 0 (très bon WLB) et 3,2 pour un indice égal à 16 (WLB très mauvais). Ces valeurs se situent respectivement à 1,9 et 4 pour les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement des heures ; à 2 et 3,5 pour celles avec des plages horaires fixes.

Graphique 15: Différence entre le temps de travail déclaré et les heures effectuées par semaine selon l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée, distribuée par les modèles de temps de travail, en moyenne



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.101

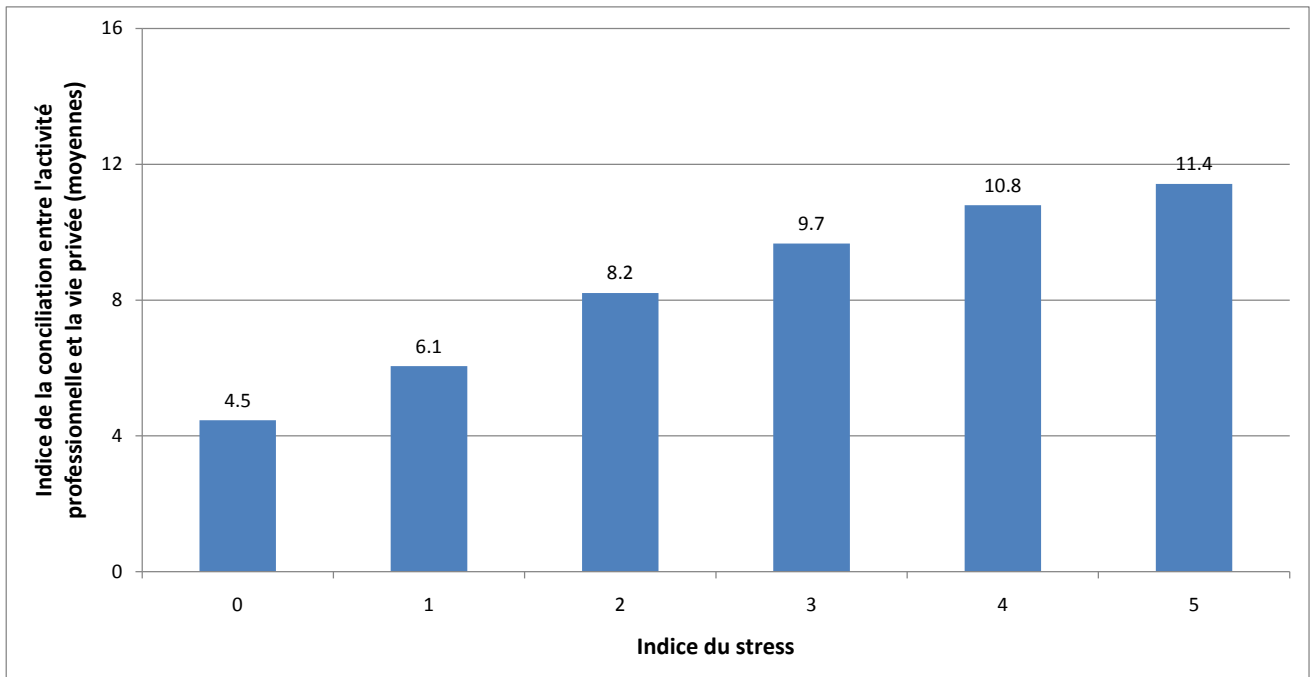
Lecture : Les répondant·e·s travaillant de manière flexible sans enregistrement des heures effectuent en moyenne 3,3 heures supplémentaires par mois pour un indice égal à 0 (très bon WLB) et 4 pour un indice égal à 16 (WLB très mauvais). Ces valeurs se situent respectivement à 3,1 et 5,6 pour les personnes travaillant de manière flexible avec enregistrement des heures ; à 2,4 et 4,1 pour celles avec des plages horaires fixes.

8.2 Relations du stress avec la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée

Le personnel qui ne s'estime pas concerné par le stress (indice = 0) présente une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée (indice de 4,5 en moyenne) par rapport au personnel dont l'intensité du stress est très élevée (indice = 5), pour qui la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée est plutôt mauvaise (indice de 11,4 en moyenne) (cf. Graphique 16).

Ce phénomène varie selon le modèle de temps de travail adopté. Ainsi, les employé·e·s qui travaillent avec des plages horaires fixes présentent la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée la meilleure pour tous les états de stress (cf. Graphique 17). L'indice de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée de ces employé·e·s est par exemple de 3,9 pour un indice de stress égal à 0 et de 8.7 pour un indice du stress égal à 5. Si l'évolution des valeurs est plus contrastée pour les deux modalités d'horaire flexibles, il apparaît néanmoins que le WLB est meilleur lorsque les heures sont enregistrées de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation (modèle 2), pour les valeurs de l'indice WLB égales ou supérieures à 3.

Graphique 16: Indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée selon l'indice du stress

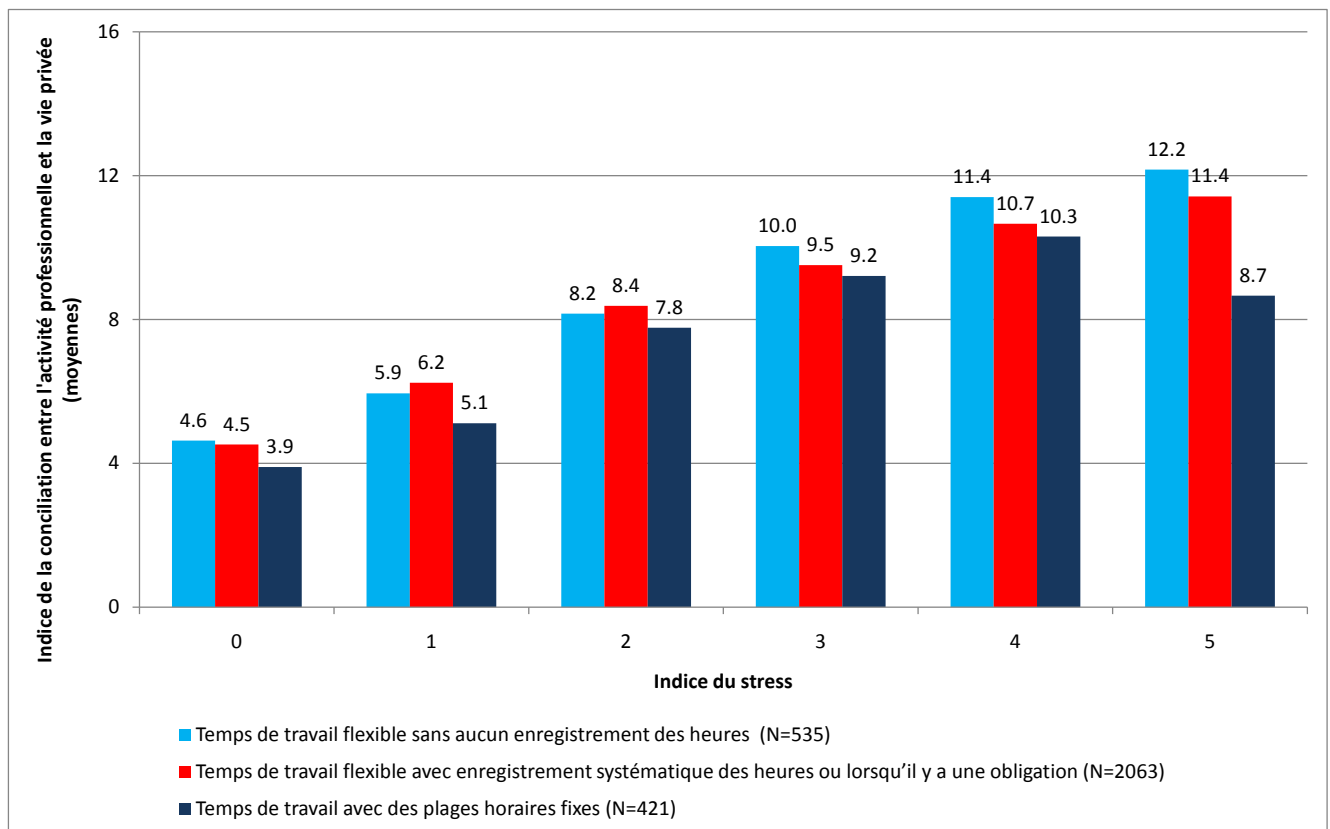


$\chi^2 = 0.000$; $\eta^2 = 0.354$

Lecture :

- a) Un indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée égal à 0 correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail ; un indice égal à 16 correspond en revanche à une conciliation très mauvaise.
- b) a) Un indice du stress égal à 0 correspond à une absence de stress; un indice égal à 5 correspond en revanche à une situation de stress maximal.
- c) Pour un indice de stress égal à 0, la moyenne de l'indice WLB s'élève à 4,5.

Graphique 17: Moyenne de l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée pour chaque valeur de l'indice du stress, distribuée selon les modèles de temps de travail



Chi-2 = 0.000 ; Eta2 = 0.141

Lecture :

- Un indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée égal à 0 correspond à une conciliation très bonne entre l'activité professionnelle et les engagements sociaux et familiaux hors travail ; un indice égal à 16 correspond en revanche à une conciliation très mauvaise.
- Un indice du stress égal à 0 correspond à une absence de stress; un indice égal à 5 correspond en revanche à une situation de stress maximal.
- Pour un indice de stress égal à 0 (absence de stress), les répondant-e-s avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures ont un indice WLB égal à 4,6. En revanche, le WLB est égal à 12,2 pour cette même catégorie de répondant-e-s lorsque l'indice du stress est égal à 5.

8.3 Relations de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée avec la santé

La régression linéaire entre, d'une part, l'indice de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, d'autre part, l'indice de la santé montre que des liens significatifs existent entre ces deux phénomènes, le Chi-2 étant de 0.000 et le coefficient de détermination R2 de 0.223. Ainsi, chaque variation du premier indice (WLB) explique 22,3% de la variation du deuxième. Cette proportion est un peu plus élevée pour les personnes travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (R2=0.259) que pour celles dont le temps de travail est flexible avec

enregistrement systématique des heures ou lorsqu'il y a une obligation ($R^2=0.217$) ou celles avec des plages horaires fixes ($R^2=0.213$).

9 Significativité globale des modèles

Les journées de travail de plus de 10 heures ont un effet significatif à la fois sur le stress et le WLB, quel que soit le modèle de temps de travail. Cet effet est plus élevé sur le WLB que sur le stress dans tous les cas, mais il est plus faible pour les modèles 1 et 2. La pratique régulière des heures supplémentaires (différence entre les heures déclarées et celles travaillées) n'a un effet significatif sur le stress que lorsque l'employé·e travaille selon le modèle 3. L'effet sur le WLB reste cependant significatif pour les modèles 2 et 3 alors qu'aucun effet significatif n'est observé pour le modèle 1. Enfin, le fait d'être cadre n'agit que faiblement sur le stress et le WLB ; cet effet est non significatif pour le modèle 1.

Tableau 6. Significativité globale des modèles

	Indice	Journées de travail de plus de 10 heures par mois		Différence entre les heures déclarées et celles travaillées		Cadres	
		Chi-2	Eta2	Chi-2	Eta2	Chi-2	Eta2
Modèle 1	Stress	0.007	0.026	0.566	0.006	0.254	0.011
	WLB	0.000	0.107	0.057	0.042	0.451	0.026
Modèle 2	Stress	0.000	0.033	0.053	0.005	0.008	0.008
	WLB	0.000	0.092	0.000	0.022	0.002	0.018
Modèle 3	Stress	0.000	0.109	0.003	0.043	0.004	0.041
	WLB	0.000	0.172	0.009	0.077	0.010	0.075

10 Conclusion

Cette étude montre que la plupart des employé·e·s de banque assujetti·e·s à la CPB travaillent avec des horaires flexibles et enregistrent le temps de travail de manière systématique ou lorsqu'il y a obligation comme cela est prévu par le projet pilote (64,6%) ; 19,3% travaillent avec des horaires flexibles sans aucun enregistrement des heures, 13 % avec des plages horaires fixes. Ces proportions varient toutefois selon le genre, le degré de formation, le niveau hiérarchique et le département bancaire. Les résultats obtenus confirment également les données de l'Office fédéral de la statistique concernant les heures supplémentaires. Les employé·e·s du secteur bancaire effectuent en moyenne 2,2 heures supplémentaires par semaine, ce qui conduit à la durée du temps de travail la plus longue par rapport aux autres branches économiques.

Ce phénomène concerne davantage le personnel travaillant avec un temps de travail flexible sans aucun enregistrement des heures (44,5 heures), bien que ceux travaillant avec un temps de travail flexible mais avec un enregistrement des heures (44 heures) ou encore ceux travaillant avec des plages horaires fixes (43,9 heures) sont également concernés. La proportion la plus

élevée des employé·e·s dont au moins une heure supplémentaire n'a pas été comptabilisée en 2010 (et qui ne sera donc pas compensée) figure parmi ceux travaillant de manière flexible sans aucun enregistrement des heures (81% contre une moyenne de 20%). Ainsi, la probabilité de pouvoir compenser les heures supplémentaires est plus élevée lorsque les employé·e·s enregistrent systématiquement leur temps de travail plutôt qu'en partie ou pas du tout.

La fréquence des journées de travail de plus de 10 heures ainsi que les heures supplémentaires régulières sont susceptibles de créer une situation de stress ainsi qu'une mauvaise conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale qui peut avoir un effet négatif sur la santé. Le travail avec des plages horaires fixes apparaît comme une protection limitée contre les effets négatifs d'une durée du temps de travail relativement longue sur la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale. En effet, les personnes travaillant avec un tel modèle de temps de travail sont également concernées, mais dans une moindre mesure, par des journées de travail de plus de 10 heures et des heures supplémentaires récurrentes. Il faut néanmoins préciser que les effets négatifs observés s'expliquent davantage par le dépassement régulier du temps de travail contractuel que par l'application des différents modèles de temps de travail.

11 Bibliographie

Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2008). *Internet, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method* (3^e éd.). John Wiley & Sons Inc.

Domenighetti, G., Quaglia, J., Fahrländer, A., Tomamichel, M., & Kiener, A. (2004). Health Effects of stress and insecurity among employees in the banking sector. Comparison with employees in other sectors. Cahiers de Recherches Economiques du Département d'Econométrie et d'Economie politique (DEEP). Consulté de <http://www.hec.unil.ch/deep/textes/04.14.pdf>

Krieger, R. (2010). *Vertrauensarbeitszeiten im Bankensektor. Grundlagen zur Evaluation der Arbeitszeitaufzeichnung im Bankensektor*. Zürich: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

12 Annexes

12.1 Notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

Banques: notice relative à l'enregistrement de la durée du travail

La présente notice se fonde sur l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) et sur la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB), notamment aux chiffres 12 à 16.

La CPB prescrit le temps de travail annuel ainsi que la réglementation flexible de l'horaire de travail (chiffres 12.1 et 13.1). Par ailleurs, l'obligation de saisir le temps (de présence) de (au) travail («pointage») a été levée dans nombre de banques ou départements de banques. Aussi des divergences ont-elles pu se créer par rapport à l'art. 73 OLT 1, qui exige la mise à disposition de registres et pièces indiquant «les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail effectivement fourni, travail compensatoire et travail supplémentaire inclus, ainsi que ses coordonnées temporelles».

La présente notice décrit les exigences à remplir afin que les dispositions de l'art. 73 OLT 1 soient réputées respectées, même en l'absence de saisie (générale) de la durée du travail («temps de travail basé sur la confiance»). Elle régit les droits et les obligations de la banque, des supérieurs hiérarchiques et des employés. Elle s'applique aux banques soumises à la CPB.

Cette notice a été rédigée conjointement par l'Organisation patronale des banques en Suisse, l'Association suisse des employés de banque et la SEC Suisse. Sur cette base, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO n'imposera plus, à titre expérimental, le respect des conditions relatives à la saisie de la durée du travail aux banques qui appliqueront la notice. La phase d'essai débutera le 1^{er} juillet 2009 et s'achèvera le 30 juin 2011. Après examen des résultats de l'évaluation, il sera décidé de poursuivre ou non cette mesure.

Les banques désireuses de participer à la phase d'essai sont priées d'envoyer leur inscription (à l'attention du SECO) d'ici au 30 juin 2009 à l'adresse suivante:
Organisation patronale des banques en Suisse, Selnaustrasse 30, 8021 Zurich

1. Documentation à l'usage des employés (droits et obligations)

Les informations doivent être transmises par voie électronique, par l'intermédiaire d'un site web interne, sous forme de renvoi à des connexions Internet ou sur papier.

1.1. Documents externes

La banque doit mettre à la disposition de ses employés les documents suivants:

- Code des obligations (CO)
- Loi sur le travail (LTr)
- Ordonnances relatives à la loi sur le travail (OLT)
- Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB)

1.2. Documents internes à la banque

Le règlement interne de la banque doit faire expressément mention des règles suivantes:

1. Durée et répartition du temps de travail annuel théorique (redéfini chaque année).
2. Durée normale du travail de 42 heures par semaine répartie sur cinq jours suivis de deux jours de congé consécutifs.
3. Interdiction sur le principe de travailler la nuit et le dimanche.
4. Durées de repos/pauses:
 - a. Obligation pour l'employé de respecter les dispositions légales en matière de pauses minimales et de temps de repos.
 - b. Pauses minimales quotidiennes: une pause d'un quart d'heure à partir de 5,5 heures de travail, une demi-heure à partir de 7 heures et une heure à partir de 9 heures (art. 15 LTr); durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives entre deux jours de travail (art. 15a LTr); 12 heures pour les jeunes gens (art. 31 LTr).
 - c. Horaires de travail non soumis à autorisation: période autorisée 06h00 – 23h00 dans le cadre d'une durée de 14 heures (art. 10 LTr).
 - d. Durée de travail maximale pour les jeunes gens: 9 heures jusqu'à 18 ans révolus (art. 31 LTr).

5. Heures d'appoint et heures supplémentaires par année civile:
 - a. Nombre maximum d'heures d'appoint par rapport à la CPB sur la base d'un taux d'occupation de 100% avec un temps de travail hebdomadaire de 42 heures: 156 heures.
 - b. Surplus d'heures maximum autorisé (156 heures d'appoint et 170 heures supplémentaires): 326 heures.
6. Rappeler que
 - a. chaque employé peut tenir un compte de compensation et la banque met à disposition les moyens appropriés à cet égard¹;
 - b. chaque employé peut, dans le cadre des limites légales et du temps de travail annuel, aménager à sa guise son temps de travail moyennant l'accord des supérieurs/de l'équipe/du département;
 - c. chaque employé est tenu de faire preuve de responsabilité personnelle et de flexibilité.
7. Saisie du temps de travail: obligation de l'employé de consigner les éventuelles heures supplémentaires et heures d'appoint de sorte que leur injonction ainsi que leur paiement ou leur compensation puissent être vérifiables en tout temps (le système ou modèle mis à disposition par la banque doit être utilisé le cas échéant).
8. Obligation pour l'employé de consigner ses heures
 - a. lorsque sa journée de travail excède 11 heures;
 - b. lorsqu'il constate qu'il a dépassé la durée normale du travail dans le mois en cours. Tout écart doit être saisi à la fin du mois dans l'instrument mis à disposition par la banque. Si aucun écart n'est constaté durant le mois en question, cette saisie n'est pas nécessaire.
 - c. lorsque le surplus d'heures de 50 heures (cumulées dans l'année civile) est dépassé ou est susceptible d'être dépassé, et ce, même en l'absence d'injonction expresse;
 - d. lorsque des heures d'appoint/des heures supplémentaires ont été ordonnées et qu'il est possible que le maximum de 326 heures par an soit dépassé;
 - e. lorsque les heures d'appoint/les heures supplémentaires effectuées ont été compensées intégralement ou partiellement par du temps libre.
9. Obligation pour l'employé de présenter avant la fin de l'année les bases en vue de la réglementation de la compensation en temps ou du paiement (convention de fin d'année).
10. Notifier que la banque part du principe que les dispositions relatives à la durée du temps de travail (pauses et jours fériés, durée maximale de travail, limite de travail supplémentaire) sont respectées tant que l'employé ne fournit pas d'indication contraire et que la banque se réserve le droit de procéder à des vérifications au hasard.
11. Définition de la ligne hiérarchique en cas de doute et d'irrégularités avec les supérieurs (compétence des RH, implication de la représentation des employés).

2. Mise en œuvre par la banque

1. Les supérieurs hiérarchiques sont chargés d'assurer le respect de la réglementation interne à la banque; la banque définit l'échelon compétent.
2. Une fois les documents appropriés mis à disposition, la banque régleme la convention de fin d'année (avant la fin de l'année).
3. Il appartient à la banque de faire signer les conventions de fin d'année relatives au surplus d'heures volontaire et ordonné. Celles-ci contiennent des dispositions stipulant la date jusqu'à laquelle et le montant jusqu'auquel ce surplus peut être compensé ou payé.
4. La banque détermine l'échelon auquel la convention de fin d'année est signée.
5. S'agissant des horaires de travail soumis à autorisation – travail de nuit (à l'exception de l'art. 34 OLT 2 concernant le commerce des valeurs mobilières) et le travail le dimanche –, la banque demande préalablement l'autorisation.

¹ CPB chiffre 13.3: l'employé peut recenser les heures de travail accomplies et tenir un compte de compensation, si la banque ne règle pas le calcul de la durée du travail. Elle met à disposition des moyens appropriés.

12.2 Questionnaire

Madame, Monsieur,

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et les partenaires sociaux ont mandaté la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO) pour procéder à une évaluation du projet pilote du SECO sur l'enregistrement allégé du temps de travail. Il sera examiné dans quelle mesure les différents modèles du temps de travail en vigueur dans le secteur bancaire se répercutent sur la durée du travail (conciliation travail-famille), le bien-être et la santé du personnel.

Le questionnaire de cette étude s'adresse aux employé-e-s assujetti-e-s à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB). Les réponses constitueront les données empiriques pour l'analyse des conditions de travail.

Votre adresse électronique a été tirée au sort afin de disposer d'un échantillon représentatif de la branche. Votre avis compte particulièrement pour nous et nous vous serions reconnaissant de bien vouloir nous le transmettre en remplissant le questionnaire **d'ici le 11 avril 2011 au plus tard**. Cela devrait vous prendre entre 20 et 25 minutes.

Si vous souhaitez interrompre l'enquête pour la reprendre plus tard, vous serez tenu-e d'indiquer votre adresse e-mail. Vous recevrez un code avec lequel vous pouvez accéder de nouveau au questionnaire. Votre anonymat sera toujours assuré, votre nom n'étant pas associé à vos réponses.

Vos réponses seront rendues anonymes. Elles seront cryptées et enregistrées par un serveur indépendant de la HES-SO et il ne sera pas possible de vous identifier et de tirer des conclusions sur votre situation personnelle. Seuls le SECO et l'équipe de recherche de la HES-SO ont accès à ces réponses. A l'issue de l'évaluation, vos réponses seront effacées du serveur.

En vous remercions d'avance pour votre participation à l'enquête, nous vous prions de recevoir nos salutations les plus distinguées.

Pascal Richoz
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Chef des Conditions de travail

Dr. Balz Stückelberger
Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)

Denise Chervet
Association suisse des employés de banque (ASEB)

Barbara Gisi
Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse)

Prof. Jean-Michel Bonvin
Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)

A. Questions générales

A.1 Vous appartenez au genre :

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Féminin
- Masculin

A.2 Quelle est votre année de naissance ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez insérer l'année complète : Ex. 1954, 1981, etc.

A.3 Quel est votre statut de résidence ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Nationalité suisse
- Permis B (résident de longue durée)
- Permis C (autorisation d'établissement)
- Permis G (Permis pour frontalier)
- Permis L (résident de courte durée, pour une activité de moins d'un an)
- Autre

A.4 Quel est le plus haut diplôme scolaire que vous avez obtenu avec succès ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ecole obligatoire
- Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale
- Diplôme de commerce / Certificat de culture générale
- Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle
- Brevet ou Diplôme fédéral
- Bachelor (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Master, Licence ou Diplôme post-grade (Haute école spécialisée / Université / École polytechnique / Haute école technique / Haute école pédagogique, etc.)
- Doctorat

A.5 Comment pourriez-vous décrire le ménage dans lequel vous vivez ? Est-ce un....

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ménage d'une personne (personne vivant seule)
- Couple sans enfant
- Couple avec enfant(s)

- Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale)
- Personne adulte vivant avec ses parents ou avec l'un des parents
- Autre type de ménage (ne comprenant pas de couple, ni de personne, élevant seule des enfants, p. ex. communauté d'habitation, ménage de frères et sœurs, etc.)

A.6 Combien d'enfant(s) mineur(s) (0 - 18 ans) avez-vous à charge ?

Veillez écrire votre réponse ici

A.7 Dans quelle région linguistique travaillez-vous principalement ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Suisse alémanique
- Suisse romande
- Suisse italienne

A.8 Dans quel établissement bancaire travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- UBS
- Credit Suisse
- Raiffeisen
- ZKB
- Bank Sarasin & Cie AG
- Julius Bär & Cie
- Rahn & Bodmer Co

A.9 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans cet établissement bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)
Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.10 Depuis combien d'année(s) travaillez-vous dans le secteur bancaire ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Nombre d'année(s)
Déplacez le curseur pour indiquer le nombre d'année(s).

A.11 A quel taux d'activité travaillez-vous en ce moment ?

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Taux d'activité en %
Déplacez le curseur pour indiquer le taux d'activité.

A.12 Dans quel département travaillez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Service clients
- Commercial & Investment banking
- Crédit & Risk management
- Informatique
- Recherche & développement de produits
- Services ou fonctions d'état major (RH, service juridique, activités de *compliance*, logistique, etc.)
- Back office et opérations bancaires
 - Autre
 -

A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Apprenti-e
- Collaborateur-trice
- Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)
- Directeur-trice ou membre de la direction générale

A.13a Combien de personne(s) travaille(nt) sous votre direction pour laquelle ou lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous ? (*Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante*)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)' ou 'Directeur-trice ou membre de la direction générale' à la question '13 [013]' (A.13 Quel est votre niveau hiérarchique ?)

Veillez écrire votre réponse ici :

A.14 Quel est actuellement le montant de votre revenu brut annuel (sans bonus) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- < 26'000.- francs
- 26'001.- à 52'000.- francs
- 52'001.- à 78'000.- francs
- 78'001.- à 104'000.- francs
- 104'001.- à 130'000.- francs
- 130'001.- à 156'000.- francs
- 156'001.- à 182'000.- francs
- 182'001.- à 208'000.- francs

> 208'000.- francs

Ne sait pas

A.15 Dans quelle mesure estimez-vous que le système de bonus vous incite à fournir plus d'efforts dans votre travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

Très peu

Peu

Moyennement

Fortement

Très fortement

Ne sait pas

B. Temps de travail

Remarque importante :

Les questions qui suivent vous interrogent sur vos données personnelles ainsi que sur vos appréciations sur le temps de travail, sur l'enregistrement du temps de travail et sur votre santé. Les réponses à ces questions servent exclusivement à établir des liens entre les conditions de travail et la santé ainsi qu'à permettre une comparaison avec d'autres enquêtes standardisées. Aucune évaluation par banque ou par département n'est effectuée. L'étude se focalise sur l'ensemble des banques participant au projet. Il n'est pas possible, pour ces questions comme pour toutes les autres, de tirer des conclusions sur votre identité à partir de vos réponses. L'enquête est entièrement anonyme.

B.1 Combien d'heures par semaine devez-vous travailler en moyenne selon votre contrat ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.2 Combien d'heures par semaine travaillez-vous d'habitude ? (y compris les heures supplémentaires, mais sans les pauses de midi, ni les temps de trajets entre le domicile et le travail)

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre d'heures dans la case ci-dessus.

B.3 Au total, combien de minutes passez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre lieu de travail, et revenir ensuite ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de minutes dans la case ci-dessus.

B.4 Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

- Le soir, soit au moins 2 heures entre 20h et 23h ?

La nuit, soit au moins 2 heures entre 23h du soir et 6h du matin ?

Veillez indiquer le nombre de soirs par mois et le nombre de nuits.

B.5 Combien de fois par année travaillez-vous (au moins deux heures) ...

Veillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

... le samedi ?

... le dimanche ?

B.6 Habituellement, combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de journée(s) de plus de 10 heures dans la case ci-dessus.

B.7 De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.
- Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.
- Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible).
- Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur).
- Ne sait pas

B.8 Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

B.9 ... d'autres contraintes (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Moyennement
- Fortement
- Très fortement
- Ne sait pas

C. Enregistrement du temps de travail

C.1 Y a-t-il une horloge de timbrage/ un système technique (par ex. une pointeuse) ou électronique (par ex. excel ou un autre logiciel) de saisie du temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.2 Est-il possible d'enregistrer le temps de travail dans des cas spécifiques seulement (par ex. lorsque la journée de travail dépasse 11h, dès que le temps de travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.) ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Tous les jours
- Parfois
- Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)
- Jamais
- Ne sait pas

C.3a Votre établissement participe au projet pilote "Temps de travail basé sur la confiance". Etes-vous au courant ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Parfois' ou 'Jamais' ou 'Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)' à la question '29 [003]' (C.3 Enregistrez-vous le temps de travail ?)

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non

C.4 Votre supérieur contrôle-t-il vos relevés d'heures ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Régulièrement
 De temps à autre
 Jamais
 Ne sait pas

C.5 Avez-vous conclu une convention concernant le solde de votre temps de travail pour l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non
 Je n'en ai pas connaissance
 Ne sait pas

C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
 Non
 Ne sait pas

C.6a Qu'est-ce qui correspond le mieux à votre situation en 2010 ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui, c'est vrai	En partie	Non, ce n'est pas vrai	Ne sait pas
Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires ont été payées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre comme par exemple des congés à prendre en 2011	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.6b Pouvez-vous estimer le nombre d'heures supplémentaires qui n'ont pas été comptabilisé en 2010 et qui ne seront pas compensées ? (Si vous ne savez pas, veuillez passer directement à la question suivante)

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :

° La réponse était 'Oui' à la question '33 [007]' (C.6 Avez-vous fait des heures supplémentaires durant l'année 2010 ?)

Veillez écrire votre réponse ici

D. Stress au travail

D.1 Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Jamais
- Parfois
- Souvent
- Très souvent
- Ne sait pas

D.2 Dans quelle mesure l'affirmation suivante est-elle vraie ?

"Dans mon travail, j'ai de plus en plus souvent le sentiment d'être vidé-e émotionnellement"

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Entièrement faux
- Plutôt faux
- Plutôt vrai
- Entièrement vrai
- Ne sait pas

D.3 Vous sentez-vous en état de maîtriser votre stress ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout
- Plutôt mal
- Assez bien
- Entièrement
- Ne sait pas

D.4 Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier les choses suivantes ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
L'ordre des vos tâches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vos méthodes de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre cadence ou vitesse de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.5 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez choisir la réponse qui s'applique le mieux.

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Presque jamais ou jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours ou presque toujours	Ne sait pas
Vos collègues vous aident et vous soutiennent.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre manager / supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez le sentiment de faire un travail utile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.6 Vous trouverez ci-dessous quelques affirmations relatives à votre manager / supérieur hiérarchique. Pouvez-vous indiquer dans quelle mesure elles s'appliquent dans votre cas ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Vous fournit des commentaires sur votre travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sait planifier et organiser le travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous encourage à participer aux décisions importantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous les objectifs à atteindre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discute avec vous la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D.7 Convenez-vous avec votre chef d'objectifs impératifs que vous devez atteindre dans un certain délai ?

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne sait pas

D.8 Si vous vous référez à l'année 2010, laquelle de ces affirmations est juste ?

Veuillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Je n'ai pas atteint mes objectifs

- J'ai partiellement atteint mes objectifs
- J'ai atteint mes objectifs
- J'ai dépassé mes objectifs
- Ne sait pas

D.9 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?
"Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois"

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Moyennement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas

E. Conciliation travail-famille

E.1 A quel point êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?
"Je peux rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires, sans avoir à craindre que ce soit interprété négativement."

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Moyennement d'accord
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas

E.2 Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé...

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Très souvent	Souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais	Ne sait pas
... d'amener du travail à la maison ? (sans compter toute forme de télétravail ou de travail à distance)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue accumulée au travail ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... d'avoir des préoccupations liées à votre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Très souvent	Souvent	De temps en temps	Rarement	Jamais	Ne sait pas
travail pendant votre temps libre ?						
... d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F. Santé

F.1 Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est...

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bon
- Bon
- Ni bon ni mauvais
- Mauvais
- Très mauvais
- Ne sait pas

F.2 Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert de l'un ou de plusieurs des problèmes de santé suivants ?

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne sait pas
Maux de dos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maux de tête, fatigue oculaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs d'estomac	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maladies cardio-vasculaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anxiété	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dépression	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs aux mains et/ ou aux poignets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou dans les membres supérieurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epuisement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

F.3 Sur les 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent-e du travail pour des raisons de santé ?

Veillez écrire votre réponse ici :

Veillez mentionner le nombre de jour(s) dans la case ci-dessus.

F.4 Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Je n'étais pas momentanément malade
 - Ne sait pas

G. Questions de conclusion

G.1 En général, êtes-vous satisfait-e de vos conditions de travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.2 Etes-vous satisfait-e de la manière dont votre temps de travail est réglé dans votre entreprise ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.3 En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux hors travail ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très bien
- Bien
- Pas bien
- Pas bien du tout
- Ne sait pas

G.4 Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Très satisfait-e
- Satisfait-e
- Moyennement satisfait-e
- Pas satisfait-e
- Pas du tout satisfait-e
- Ne sait pas

G.5 Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous ?

Veillez sélectionner **une seule** des propositions suivantes :

- Obligation générale de saisie du temps de travail
- Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement
- Saisie facultative du temps de travail
- Aucune saisie du temps de travail
- Ne sait pas

**G.6 Si vous souhaitez ajouter quelque chose, vous pouvez l'indiquer ci-dessous :
Veillez écrire votre réponse ici**

12.3 Frequences

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010	
		n	%	%	Item
Critères socio-démographiques					
	Langue de départ choisie	Allemand	2577	78.5	
		Anglais	109	3.3	
		Français	470	14.3	
		Italien	128	3.9	
A.1	Genre	Féminin	1323	40.3	
		Masculin	1956	59.7	
A.2	Age	15-19 ans	159	4.9	
		20-29 ans	634	19.4	
		30-39 ans	982	30.0	
		40-49 ans	850	26.0	
		50-59 ans	587	17.9	
		60-65 ans	48	1.5	
		65+	15	0.5	
A.3	Statut de résidence	Nationalité suisse	2747	83.8	
		Permis B (résident de longue durée)	201	6.1	
		Permis C (autorisation d'établissement)	267	8.1	
		Permis G (Permis pour frontalier)	53	1.6	
		Permis L (résident de courte durée)	8	0.2	
A.4	Diplôme scolaire	Ecole obligatoire	105	3.2	
		Apprentissage CFC / formation professionnelle initiale	819	25.1	
		Diplôme de commerce / Certificat de culture générale	195	6.0	
		Maturité gymnasiale / Maturité professionnelle	421	12.9	
		Brevet ou Diplôme fédéral	642	19.6	
		Bachelor	501	15.4	
		Master, Licence ou Diplôme post-grade	550	16.8	
		Doctorat	33	1.0	
A.5	Ménage	Ménage d'une personne (personne vivant seule)	743	22.7	
		Couple sans enfant	1075	32.9	
		Couple avec enfant(s)	1028	31.4	
		Parent élevant seul des enfants (famille monoparentale)	78	2.4	
		Personne adulte vivant avec ses parents ou avec l'un des parents	189	5.8	
		Autre type de ménage	157	4.8	
A.6	Nombre d'enfants mineurs	Aucun	1954	67.5	
		Un enfant	426	14.7	
		Deux enfants	421	14.5	
		Trois enfants ou plus	94	3.2	
A.7	Région linguistique	Suisse alémanique	2762	84.4	
		Suisse romande	382	11.7	
		Suisse italienne	128	3.9	

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
A.8	Etablissement bancaire	UBS	1284	39.1		
		Credit Suisse	1320	40.2		
		Raiffeisen	131	4.0		
		ZKB	332	10.1		
		Bank Sarasin & Cie AG	84	2.6		
		Julius Bär & Cie	121	3.7		
		Rahn & Bodmer	12	0.4		
A.9	Ancienneté dans l'entreprise	0-5 ans	1249	38.5		
		6-9 ans	386	11.9		
		10-19 ans	918	28.3		
		>19 ans	687	21.2		
A.10	Ancienneté dans le secteur bancaire	0-5 ans	813	25.1		
		6-9 ans	396	12.2		
		10-19 ans	1077	33.3		
		>19 ans	948	29.3		
A.11	Taux d'activité	Temps partiel (0-90%)	707	21.6		
		Plein temps (100%)	2573	78.4		
A.12	Départements	Service clients	988	30.3		
		Commercial & Investment banking	163	5.0		
		Credit & Risk management	211	6.5		
		Informatique	723	22.2		
		Recherche & développement de produits	73	2.2		
		Services ou fonctions d'état major	558	17.1		
		Back office et opérations bancaire	533	16.3		
A.13	Niveau hiérarchique	Autre	13	0.4		
		Apprenti-e	81	2.5		
		Collaborateur-trice	1587	48.4		
		Cadre (fondé-e de pouvoir, mandataire, etc.)	1581	48.2		
A.13a	Nombre de subordonné-e-s	Directeur-trice ou membre de la direction générale	30	0.9		
		Aucun-e	971	76.0	74.6	10270
A.14	Revenu brut	1 ou plus	306	24.0	25.4	
		< 26'000.- francs	89	2.7		
A.14	Revenu brut	26'001.- à 52'000.- francs	186	5.7		
		52'001.- à 78'000.- francs	605	18.5		
		78'001.- à 104'000.- francs	1079	33.1		
		104'001.- à 130'000.- francs	967	29.6		
		130'001.- à 156'000.- francs	256	7.8		
		156'001.- à 182'000.- francs	17	0.5		
		182'001.- à 208'000.- francs	2	0.1		
		> 208'000.- francs	2	0.1		
		Ne sait pas	60	1.8		
		A.15	Système de bonus incite à fournir plus d'effort	Très peu	492	15.0
Peu	774			23.6		
Moyennement	1145			34.9		
Fortement	586			17.9		
Très fortement	213			6.5		
Ne sait pas	67			2.0		

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
Temps de travail						
B.1	Heures de travail par semaine en moyenne selon le contrat	0-41 heures	715	21.8	51.7	10282
		42 heures	2498	76.3	39.1	
		>42 heures	60	1.8	9.2	
B.2	Heures de travail par semaine habituellement	0-41 heures	717	22.0	46.1	10280
		42 ou 43 heures	869	26.7	25.9	
		44 heures	300	9.2	1.5	
		45 heures	631	19.4	8.7	
		>45 heures	742	22.8	17.8	
B.3	Temps nécessaire pour aller au travail et rentrer à la maison	bis 15 min.	180	5.5	22.3	10400
		16-30 min.	470	14.4	26.1	
		31-60 min.	1102	33.9	31.1	
		61-120 min.	1161	35.7	16.9	
		121-180 min.	275	8.4	3.0	
		>180 min.	66	2.0	.6	
B.4_1	Travail le soir (20h - 23h) par mois	Jamais	2301	73.8	44.4	10501
		Une fois ou plus	815	26.2	55.6	
B.4_2	Travail la nuit (23h - 6h) par mois	Jamais	2788	93.3	80.6	10500
		Une fois ou plus	201	6.7	19.4	
B.5_1	Fréquence annuelle du travail (deux heures au moins) le samedi	Jamais	1693	54.1		
		Une fois	278	8.9		
		Deux fois	326	10.4		
		Trois fois	151	4.8		
		Quatre fois	178	5.7		
		Cinq fois ou plus	501	16.0		
B.5_2	Fréquence annuelle du travail (deux heures au moins) le dimanche	Jamais	2155	72.1	70.4	10502
		Une fois	209	7.0	11.8	
		Deux fois	197	6.6	8.2	
		Trois fois ou plus	426	14.3	9.6	
B.6	Fréquence mensuelle des journées de plus de 10 heures	Jamais	1041	32.7	51.8	10503
		Une fois	531	16.7	11.2	
		Deux fois	532	16.7	9.3	
		Trois fois	282	8.8	5.1	
		Quatre ou plus	799	25.1	22.5	
B.7	Flexibilité des heures de travail	Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilités de changements personnels.	311	9.5	31.3	10800
		Le choix vous est donné entre plusieurs tranches horaires fixes, déterminées par l'entreprise.	110	3.4	8.0	
		Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans les limites déterminées par l'entreprise (tranches horaires, temps de travail flexible)	2438	74.3	43.4	
		Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même (aucune prescription n'est donnée par l'employeur)	359	11.0	16.7	
		Ne sait pas	61	2	0.7	

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
B.8	Dans quelle mesure vos temps de travail dépendent-ils de vos tâches ou des objectifs que vous devez atteindre ?	Pas du tout	114	3.5		
		Pas vraiment	278	8.5		
		Moyennement	914	27.9		
		Fortement	1092	33.3		
		Très fortement	855	26.1		
		Ne sait pas	27	0.8		
B.9	... d'autres contraintes (vos collègues, autres départements, clients, heures d'ouverture, etc.)	Pas du tout	172	5.2		
		Pas vraiment	623	19.0		
		Moyennement	1177	35.9		
		Fortement	861	26.3		
		Très fortement	426	13.0		
		Ne sait pas	21	0.6		
C.1	horloge de timbrage/ un système technique ou électronique de saisie du	Oui	2533	77.2	43.8	10802
		Non	722	22.0	56.2	
		Ne sait pas	25	0.8		
C.2	Est-il possible d'enregistrer le temps de travail dans des cas spécifiques	Oui	1157	35.3		
		Non	1419	43.3		
		Ne sait pas	698	21.3		
C.3	Enregistrement du temps de travail	Tous les jours	2240	68.3		
		Parfois	116	3.5		
		Seulement lorsqu'il y a une obligation (quand la journée de travail dépasse 11h, dès que le travail usuel est dépassé pour le mois en cours, etc.)	130	4.0		
		Jamais	771	23.5		
		Ne sait pas	23	0.7		
C.3a	Connaissance sur le projet SECO	Oui	796	78.9		
		Non	213	21.1		
C.4	Contrôle des relevés d'heures par le supérieur	Régulièrement	1422	43.6	45.8	10805
		De temps à autre	499	15.3	21.7	
		Jamais	658	20.2	28.3	
		Ne sait pas	684	21.0	4.2	
C.5	Convention concernant le solde de votre temps de travail pour 2010	Oui	1602	49.0		
		Non	1084	33.2		
		Je n'en ai pas connaissance	447	13.7		
		Ne sait pas	135	4.1		
C.6	Heures supplémentaires 2010	Oui	2248	68.5		
		Non	886	27.0		
		Ne sait pas	147	4.5		
C.6a_1	Un décompte exact des heures supplémentaires a été établi	Oui, c'est vrai	1532	71.5		
		En partie	154	7.2		
		Non, ce n'est pas vrai	439	20.5		
		Ne sait pas	16	0.8		
C.6a_2	Les heures supplémentaires ont été payées	Oui, c'est vrai	239	12.2		
		En partie	221	11.2		
		Non, ce n'est pas vrai	1483	75.4		
		Ne sait pas	23	1.2		
C.6a_3	Les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre	Oui, c'est vrai	1320	60.0		
		En partie	389	17.7		
		Non, ce n'est pas vrai	456	20.8		
		Ne sait pas	34	1.5		

N°	Question		Banques 2011		EWCS 2010	
			n	%	%	Item
C.6b	Pouvez-vous estimer le nombre d heures supplémentaires qui n ont pas été comptabilisées en 2010 et qui ne seront pas compensées	Aucune	626	51.6		
		1-20 heures	173	14.3		
		21-41 heures	126	10.3		
		42-62 heures	91	7.5		
		63-83 heures	30	2.5		
		> 83 heures	167	13.8		
Stress au travail						
D.1	Au cours des 12 derniers mois, à quelle fréquence vous êtes-vous senti-e stressé-e ?	Jamais	240	7.3	13.1	20000
		Parfois	1885	57.6	53.4	
		Souvent	783	23.9	22.4	
		Très souvent	364	11.1	11.1	
D.2	le sentiment d'être vidé-e émotionnellement	Entièrement faux	597	18.5	33.2	20100
		Plutôt faux	1469	45.5	41.9	
		Plutôt vrai	870	26.9	21.3	
		Entièrement vrai	292	9.0	3.6	
D.3	Maîtrise du stress	Pas du tout	18	0.6	0.7	20120
		Plutôt mal	367	11.4	6.4	
		Assez bien	2199	68.2	73.2	
		Entièrement	639	19.8	19.6	
D.4_1	Modifier l'ordre des tâches	Oui	2620	80.9	78.1	10931
		Non	619	19.1	21.3	
		Ne sait pas			0.6	
D.4_2	Choisir ou modifier les méthodes de travail	Oui	2683	82.0	81.4	10931
		Non	542	16.6	18.0	
		Ne sait pas	47	1.4	.6	
D.4_3	Choisir ou modifier le cadence ou vitesse de travail	Oui	2444	74.9	78.5	10931
		Non	742	22.7	20.4	
		Ne sait pas	79	2.4	1.1	
D.5_1	Vos collègues vous aident et vous soutiennent.	Presque jamais ou jamais	59	1.8	6.4	11051
		Rarement	201	6.1	4.7	
		Parfois	862	26.3	6.9	
		Souvent	1017	31.1	30.1	
		Toujours ou presque toujours	1134	34.6	52	
D.5_2	Votre manager / supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.	Presque jamais ou jamais	141	4.3	7	11051
		Rarement	368	11.3	9.9	
		Parfois	832	25.5	10.2	
		Souvent	896	27.5	28.4	
		Toujours ou presque toujours	1021	31.3	44.6	
D.5_3	Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez.	Presque jamais ou jamais	70	2.1	26.7	11051
		Rarement	140	4.3	5	
		Parfois	451	13.8	6.3	
		Souvent	892	27.3	12.2	
		Toujours ou presque toujours	1714	52.5	49.8	
D.5_4	Vous renoncez à votre pause pour effectuer votre travail.	Presque jamais ou jamais	868	26.5		
		Rarement	1000	30.5		
		Parfois	955	29.2		
		Souvent	318	9.7		
		Toujours ou presque toujours	133	4.1		

N°	Question		Banques 2011		EWCS 2010	
			n	%	%	Item
D.5_5	Vous avez le sentiment de faire un travail utile.	Presque jamais ou jamais	35	1.1	4.3	11051
		Rarement	136	4.1	1.4	
		Parfois	501	15.3	3.9	
		Souvent	1324	40.5	18.8	
		Toujours ou presque toujours	1277	39.0	71	7
D.5_6	Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.	Presque jamais ou jamais	177	5.5	14.7	11051
		Rarement	462	14.3	9.9	
		Parfois	1084	33.5	17.8	
		Souvent	1068	33.0	22.1	
		Toujours ou presque toujours	447	13.8	35.6	
D.6_1	Votre manager / supérieur hiérarchique vous fournit	Oui	2802	87.3	80.7	10903
		Non	407	12.7	19.3	
D.6_2	Votre manager / supérieur hiérarchique sait planifier et	Oui	2095	72.6	73.4	10903
		Non	792	27.4	26.6	
D.6_3	Votre manager / supérieur hiérarchique vous	Oui	2176	71.8	74.7	10903
		Non	856	28.2	25.3	
D.6_4	Votre manager / supérieur hiérarchique discute avec	Oui	3004	93.2		
		Non	220	6.8		
D.6_5	Votre manager / supérieur hiérarchique discute avec	Oui	1252	43.0		
		Non	1662	57.0		
D.7	Convention des objectifs impératifs	Oui	2902	90.4	68.1	10880
		Non	310	9.6	31.9	
D.8	Si vous vous référez à l'année 2010, laquelle de ces affirmations est juste ?	Je n'ai pas atteint mes objectifs	52	1.6	1.7	10881
		J'ai partiellement atteint mes objectifs			13.7	
			372	11.3		
		J'ai atteint mes objectifs	1588	48.5	61.0	
		J'ai dépassé mes objectifs	1180	36.0	20.7	
	Je ne sait pas	83	2.5	2.8		
D.9	Insécurité de poste de travail: Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois	Pas du tout d'accord	907	27.7	74.0	20821
		Pas d'accord	1136	34.7	11.5	
		Moyennement d'accord	649	19.8	5.0	
		D'accord	255	7.8	2.3	
		Tout à fait d'accord	106	3.2	5.5	
		Ne sait pas	225	6.9	1.7	
Conciliation travail-famille						
E.1	Je peux rentrer plus tôt à la maison ou venir travailler plus tard, ou encore récupérer des heures supplémentaires, sans	Pas du tout d'accord	194	6.0	12.3	10811
		Pas d'accord	381	11.9	4.1	
		Moyennement d'accord	555	17.3	10.7	
		D'accord	1320	41.1	17.8	
		Tout à fait d'accord	763	23.7	55	
E.2_1	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'amener du travail à la maison ? (sans compter toute forme de	Très souvent	82	2.5		
		Souvent	172	5.3		
		De temps en temps	528	16.2		
		Rarement	838	25.7		
		Jamais	1647	50.4		

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
E.2_2	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à vous détacher du travail ?	Très souvent	120	3.7		
		Souvent	485	14.9		
		De temps en temps	1052	32.2		
		Rarement	1121	34.4		
		Jamais	483	14.8		
E.2_3	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir renoncé à des activités de loisir en raison de la fatigue	Très souvent	230	7.0		
		Souvent	626	19.2		
		De temps en temps	1138	34.8		
		Rarement	831	25.4		
		Jamais	442	13.5		
E.2_4	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des préoccupations liées à votre travail pendant votre	Très souvent	214	6.6		
		Souvent	555	17.0		
		De temps en temps	1197	36.7		
		Rarement	994	30.5		
		Jamais	304	9.3		
E.2_5	Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé d'avoir des difficultés à concilier votre travail avec votre vie privée	Très souvent	129	4.0		
		Souvent	299	9.2		
		De temps en temps	892	27.4		
		Rarement	1191	36.5		
		Jamais	749	23.0		
Santé						
F.1	Etat de santé en général	Très bon	748	22.8	35.8	20210
		Bon	1809	55.3	51.0	
		Ni bon ni mauvais	636	19.4	11.6	
		Mauvais	72	2.2	1.4	
		Très mauvais	6	0.2	.1	
		Ne sait pas	4	0.1	.1	
F.2_1	Maux de dos	Oui	1609	50.1	49.4	20320
		Non	1605	49.9	50.6	
F.2_2	Maux de tête, fatigue oculaire	Oui	2218	68.7	46.9	20320
		Non	1011	31.3	53.1	
F.2_3	Douleurs d'estomac	Oui	927	29.1	17.8	20320
		Non	2254	70.9	82.2	
F.2_4	Maladies cardio-vasculaires	Oui	206	6.6	5.9	20320
		Non	2923	93.4	94.1	
F.2_5	Anxiété	Oui	602	19.0		
		Non	2564	81.0		
F.2_6	Dépression	Oui	306	9.9		
		Non	2782	90.1		
F.2_7	Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	Oui	1338	41.8	26.9	20320
		Non	1859	58.2	73.1	
F.2_8	Douleurs aux mains et/ ou aux poignets	Oui	588	18.4		
		Non	2603	81.6		
F.2_9	Douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou	Oui	1847	57.4	54.6	20320
		Non	1372	42.6	45.4	
F.2_10	Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	Oui	762	24.1	31.1	20320
		Non	2404	75.9	68.9	
F.2_11	Epuisement	Oui	1370	43.9		
		Non	1752	56.1		
F.2_12	Autre	Oui	322	13.5	8.4	20320
		Non	2072	86.5	91.6	

N°	Question	Banques 2011		EWCS 2010		
		n	%	%	Item	
F.3	Jours d'absence du travail pour des raisons de santé au cours des 12 derniers mois	Aucun	896	27.6		
		1-3 jours	1112	34.3		
		4-10 jours	976	30.1		
		>10 jours	257	7.9		
F.4	Présentisme: Au cours des 12 derniers mois, avez-vous travaillé alors que vous étiez momentanément malade ?	Oui	1491	45.5	46.6	20500
		Non	1080	33.0	44.9	
		Je n'étais pas momentanément malade	612	18.7	8.3	
		Ne sait pas	94	2.9	.2	
Satisfaction						
G.1	Satisfaction de travail	Très satisfait-e	570	17.4	40.2	20700
		Satisfait-e	2207	67.5	50.4	
		Pas satisfait-e	425	13.0	7.9	
		Pas du tout satisfait-e	66	2.0	1.5	
G.2	Satisfaction avec le règlement du temps	Très satisfait-e	815	24.9	49.8	10870
		Satisfait-e	1645	50.3	29.7	
		Moyennement satisfait-e	599	18.3	13.8	
		Pas satisfait-e	148	4.5	5.4	
		Pas du tout satisfait-e	67	2.0	1.2	
G.3	Work-Life-Balance: En général, comment votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements	Très bien	642	19.8	41	10850
		Bien	2136	65.7	46	
		Pas bien	423	13.0	9.5	
		Pas bien du tout	49	1.5	3.5	
G.4	Temps libre: Etes-vous satisfait-e de la quantité de temps libre dont vous disposez ?	Très satisfait-e	328	10.0		
		Satisfait-e	1560	47.8		
		Moyennement satisfait-e	993	30.5		
		Pas satisfait-e	292	9.0		
		Pas du tout satisfait-e	88	2.7		
G.5	Quel enregistrement du temps de travail souhaiteriez-vous ?	Obligation générale de saisie du temps de travail	1623	49.7		
		Obligation de saisie des heures supplémentaires seulement	316	9.7		
		Saisie facultative du temps de travail	718	22.0		
		Aucune saisie du temps de travail	378	11.6		
		Ne sait pas	233	7.0		