

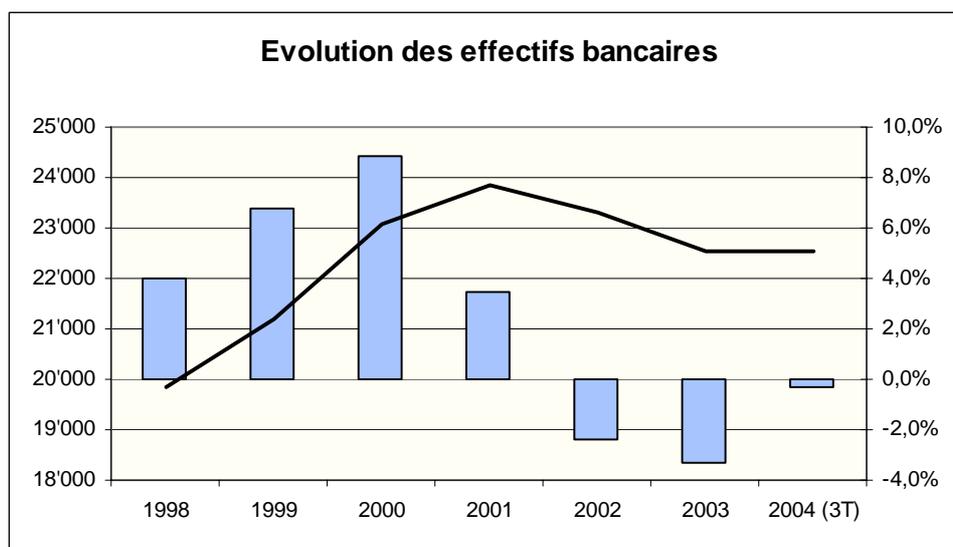
L'évolution de l'emploi bancaire au Luxembourg

I Introduction

I.1 L'intérêt de l'étude sur l'évolution de l'emploi bancaire

L'emploi bancaire au Luxembourg a connu une évolution contrastée au cours des dernières années. Les effectifs bancaires dont les taux de croissance annuelle atteignaient 6,6% en moyenne durant la période 1998-2000, avaient culminé à un maximum de 23'861 postes au quatrième trimestre 2001. Depuis, les effectifs ont continuellement diminué, passant à 22'534 postes au troisième trimestre 2004¹. L'emploi bancaire diminue ainsi de 1'327 unités (-5,6%) et retrouve ses niveaux d'il y a 4 ans.

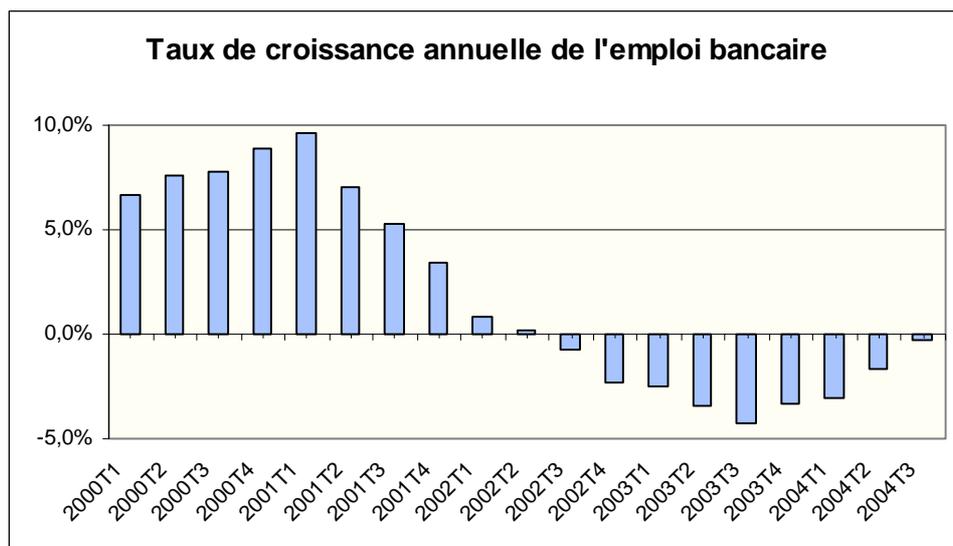
Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de l'emploi bancaire sur 6 ans. Le nombre des effectifs apparaît en ligne continue (échelle de gauche), les taux de croissance annuelle sont représentés par des barres verticales (échelle de droite).



Source : CSSF. Nombre d'emplois dans le secteur bancaire au 31 décembre, chiffres au 30 septembre pour l'année 2004.

L'analyse de l'emploi bancaire sur une base trimestrielle montre que les taux de croissance annuelle de l'emploi ont continuellement diminué entre le deuxième trimestre 2001 et le troisième trimestre 2003. Ce n'est qu'à partir du dernier trimestre de 2003 qu'un certain redressement apparaît, quoique les taux de croissance annuelle persistent en zone négative.

¹ Chiffres provisoires au 30 septembre 2004



Source : CSSF. Taux de croissance de l'emploi bancaire (nombre de postes) sur 12 mois.

La perte de plus de 1'300 emplois dans le secteur bancaire luxembourgeois depuis décembre 2001 a suscité les commentaires et avis les plus partagés. Certains considèrent le déclin des effectifs comme relevant pour l'essentiel de facteurs conjoncturels et momentanés, d'autres, par contre, y voient les signes annonciateurs d'un développement de nature davantage structurelle et durable.

La présente étude entend contribuer à ce débat en analysant la problématique du point de vue des différents métiers bancaires. Après une brève présentation de la méthode d'analyse, l'étude s'intéresse à la structure par métier des effectifs bancaires et l'évolution que cette dernière a subie au cours des dernières années. Elle présente également des projections pour l'emploi à l'horizon 2005. Ces descriptifs sont complétés par une analyse de facteurs explicatifs. Enfin, l'analyse conclut après une courte considération de la place revenant à l'emploi des résidents.

1.2 Méthode d'analyse

Les banques de la place rapportent trimestriellement à la CSSF le nombre de leurs effectifs. Ces chiffres ne permettent, toutefois, aucune ventilation par métiers ou évaluation de l'emploi effectif – mesure de l'emploi en termes d'équivalent temps plein (ETP). Voilà pourquoi la CSSF a approché en mai 2004 une cinquantaine d'établissements de crédit en vue d'obtenir des données supplémentaires.

Les réponses recueillies représentent 70% de l'emploi total de la place, permettant généralement des inférences statistiquement significatives.² L'échantillon comprend la majorité des 25 banques les plus importantes en termes d'emploi de la place. Au-delà de l'aspect « taille », nous avons cherché à couvrir tout le spectre des métiers bancaires de la place en incluant dans notre échantillon des banques spécialisées de taille moyenne.

² La représentativité de 70% correspond au poids que les banques participantes représentent dans l'emploi bancaire de la place au 31 décembre 2003. Toutes les banques n'ayant pas rapporté l'ensemble des informations recherchées, la représentativité des conclusions varie en fonction des aspects analysés.

Nous avons demandé aux banques participantes de ventiler leurs effectifs en fonction des principaux métiers de l'activité bancaire. Nous n'avons pas imposé de grille de ventilation rigide, mais laissé aux établissements de crédit la possibilité de ventiler les effectifs suivant leur propre organisation interne. Cette procédure qui présente l'avantage d'éviter aux banques des retraitements de données substantiels, nous place à l'occasion devant des problèmes d'identification lorsque la ventilation renseignée par la banque n'est pas suffisamment fine.

Nous distinguons, pour autant que les chiffres le permettent, entre les métiers qui relèvent directement d'une logique commerciale (les « métiers commerciaux ») et les fonctions transversales qui servent de support à différents métiers commerciaux (les « métiers de support »). Nous avons rattaché aux métiers commerciaux les fonctions de support qui leur sont directement et exclusivement associées.³ Nous appellerons donc « métiers de support », par opposition aux « métiers commerciaux », l'ensemble des fonctions de support transversales que nous n'avons pas pu rattacher directement et univoquement à un métier commercial clairement identifié.

Les ventilations d'effectifs dont nous disposons nous permettent généralement de faire des distinctions plus fines. Ainsi,

- parmi les métiers commerciaux, nous distinguons entre les segments d'activité suivants :
 - Banque privée et gestion d'actifs (BPAM) ;
 - Services aux organismes de placement collectif comprenant la comptabilité des fonds d'investissement, le calcul de valeurs nettes d'inventaire, le contrôle des politiques d'investissement et, plus généralement, tout service à l'industrie des fonds d'investissement (OPC) ;
 - Métier Titres (TITRES) regroupant les activités de banque de dépôt et opérations de règlement/livraison ;
 - Activités de marché comprenant les services de négociation et d'intermédiation sur les marchés financiers (MKT) et
 - Crédits, banque commerciale et institutionnelle (CRCC), métier qui constitue le complémentaire de BPAM, TITRES, OPC et MKT dans la classe des métiers commerciaux.
- parmi les métiers de support, nous distinguons les fonctions spécifiques suivantes :
 - Comptabilité bancaire (CB) qui englobe les services comptables et le contrôle financier ;
 - Informatique (IT) ;
 - Métiers « Risques » (RM) comprenant audit interne, gestion des risques, *compliance* et affaires juridiques ;
 - Direction (DIR) avec secrétariat général, communication et planification, et
 - Ressources humaines, y inclus la représentation du personnel (RH).

³ Cette façon de procéder nous a été largement imposée par la structure des données dont nous disposons.

Nous avons regroupé les effectifs qui n'ont pas pu être alloués aux segments précités dans une catégorie « Autres ». Il s'agit de prime abord de fonctions généralement assimilables à des fonctions de support transversales.

Dans la mesure où les activités TITRES sont en grande partie initiées par des fonds d'investissement, il y a lieu de regrouper les métiers OPC et TITRES dans une optique « clientèle finale ». Or, puisque nous nous intéressons d'abord au volet « métier », nous avons décidé de maintenir la distinction entre les segments OPC et TITRES. Il suffira au lecteur intéressé par la perspective « destination des services » d'additionner les segments OPC et TITRES afin d'obtenir une vue suffisamment représentative sur l'ensemble des emplois dépendant de l'industrie des fonds d'investissement.

Notre étude porte, sauf mention contraire, sur l'emploi bancaire en termes d'ETP au 31 décembre. La période analysée s'étend de fin 2000 à fin 2005, les chiffres relatifs à la fin des exercices 2004 et 2005 constituant des projections établies par les banques. Cherchant à éclairer la diminution récente de l'emploi bancaire, nous fixons notre attention principalement sur la période 2001-2004.

II Evolution de l'emploi dans les divers métiers bancaires

II.1 Structure de l'emploi bancaire par métiers

Le tableau ci-dessous indique le poids des différents métiers dans l'emploi bancaire au cours des années 2000 à 2004. La partie haute du tableau concerne les métiers commerciaux. Leur poids agrégé apparaît à la ligne « Sous-total (1) ». La partie basse du tableau fait apparaître les métiers de support. Le « Sous-total (2) » renseigne sur la part que représente l'ensemble des segments IT, CB, RM, DIR et RH. En y ajoutant les effectifs « Autres », nous obtenons le « Sous-total (3) » qui fournit une estimation de la part dans l'emploi bancaire des métiers de support dans leur ensemble.

	Métier	2000	2001	2002	2003	2004
Métiers commerciaux	BPAM	18,3%	18,2%	17,4%	17,2%	17,2%
	OPC	7,8%	9,2%	10,0%	9,7%	9,7%
	TITRES	11,7%	11,3%	11,6%	11,2%	11,1%
	MKT	4,8%	4,7%	4,3%	4,4%	4,4%
	CRCC	24,5%	23,1%	23,2%	23,6%	23,2%
	Sous-total (1)	67,1%	66,5%	66,5%	66,2%	65,7%
Métiers de support	IT	7,2%	7,7%	8,0%	8,1%	7,9%
	CB	2,6%	2,8%	2,7%	2,9%	2,9%
	RM	1,4%	1,4%	1,6%	1,7%	1,8%
	DIR	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%
	RH	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
	Sous-total (2)	13,6%	14,3%	14,7%	15,1%	15,1%
	Sous-total (3)	32,9%	33,5%	33,5%	33,8%	34,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Source : CSSF. Chiffres ETP, colonne « Total » représentant entre 67% et 70% de l'emploi de la place ; représentativité à 63% pour l'année 2000.

Les métiers commerciaux représentent en ordre de grandeur 66% de l'emploi total. Cette part n'a que faiblement diminué au cours des dernières années. Elle est passée de 67,1% en 2000 à 65,7% en 2004.

En admettant qu'il n'existe pas de différence fondamentale pour le ratio ETP/emplois unitaires entre les métiers commerciaux et les métiers de support, nous obtenons, par extrapolation à l'ensemble de l'emploi bancaire de la place au 31 décembre 2003, le chiffre approximatif de 14'900 personnes employées dans les métiers commerciaux.

Parmi les segments commerciaux, CRCC (23%, 5'200 postes) et BPAM (17%, 3'900 postes) représentent les effectifs les plus importants. OPC et TITRES totalisent ensemble 4'700 emplois (21%). Sur 3 ans, la part des différents segments commerciaux dans l'emploi total n'a guère évolué, exception faite pour le métier BPAM qui accuse un retrait de 1%. Malgré cette diminution, le métier BPAM génère toujours pas moins de 3'900 emplois bancaires au Luxembourg.

Les métiers de support représentent dans l'ensemble quelque 7'600 emplois bancaires. Ce sont les fonctions de support IT (8%, 1'800 emplois) et CB (3%, 700 postes) qui revêtent une importance particulière. On notera également la progression des métiers liés à la gestion des risques (RM). Ce segment emploie désormais pas moins de 400 personnes.

II.2 Evolution de l'emploi dans les divers métiers bancaires

II.2.1 Période 2000-2004

La table ci-après présente l'évolution des effectifs dans les différents métiers bancaires sur 4 ans. Les diverses colonnes désignées par « $\Delta(0j/0i)$ » correspondent aux taux de croissance sur la période 200i à 200j. La table est scindée en deux parties, celle revenant aux métiers commerciaux dont le total apparaît à la ligne « Sous-total (1) » et celle revenant aux métiers de support pour lesquels le total global est renseigné à la ligne « Sous-total (3) ». Le « Sous-total (2) » reprend uniquement les segments IT, CB, RM, DIR et RH.

	Métier	$\Delta(01/00)$	$\Delta(02/01)$	$\Delta(03/02)$	$\Delta(04/03)$	$\Delta(04/01)$
Métiers commerciaux	BPAM	3,8%	-6,2%	-4,3%	-0,7%	-10,8%
	OPC	22,8%	6,3%	-5,5%	-0,6%	-0,1%
	TITRES	0,4%	0,8%	-6,4%	-0,9%	-6,5%
	MKT	2,1%	-10,2%	0,2%	-0,7%	-10,6%
	CRCC	-1,4%	-1,7%	-1,3%	-2,2%	-5,1%
	Sous-total (1)	3,4%	-2,0%	-3,5%	-1,3%	-6,6%
Métiers de support	IT	11,0%	2,6%	-2,8%	-2,7%	-2,9%
	CB	9,2%	-3,1%	2,2%	1,4%	0,3%
	RM	9,6%	8,6%	2,9%	5,0%	17,4%
	DIR	10,8%	1,1%	2,4%	0,5%	4,0%
	RH	1,0%	-7,2%	2,2%	-0,4%	-5,5%
	Sous-total (2)	9,7%	1,3%	-0,4%	-0,6%	0,2%
	Sous-total (3)	6,2%	-1,7%	-2,2%	0,8%	-3,1%
Total	4,2%	-2,4%	-4,3%	-0,3%	-6,9%	

Source : CSSF. Chiffres ETP, colonne « Total » représentant entre 67% et 70% de l'emploi de la place ; représentativité à 63% pour l'année 2000.

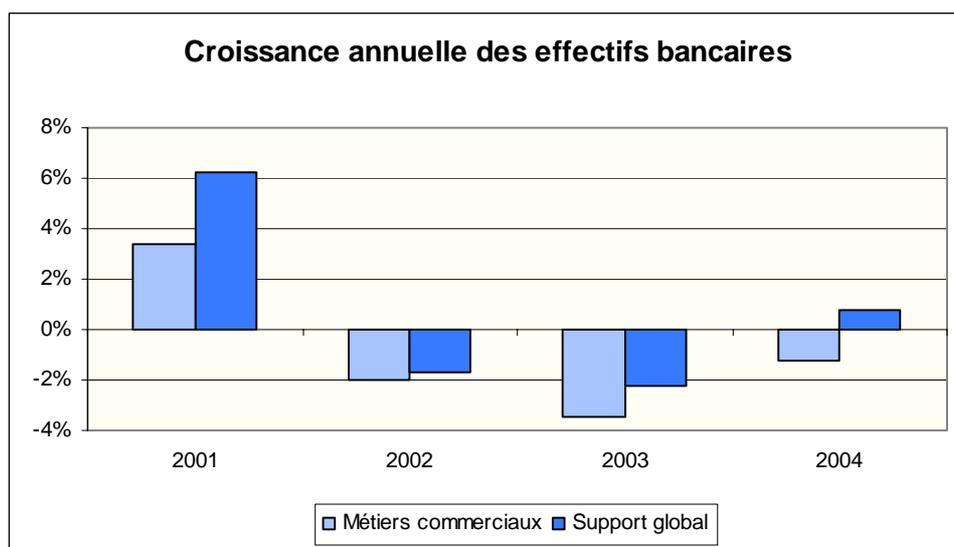
Au cours de la période 2001-2004 qui nous intéresse tout particulièrement, les métiers commerciaux voient leurs effectifs ETP réduits de 6,6%. Pour les métiers de support, la réduction est de 3,1%. Appliqués aux 1'300 emplois que le secteur bancaire a perdus entre 2001 et 2004, ces chiffres signifient une diminution de 1'050 emplois

commerciaux et de 250 emplois de support. Les métiers commerciaux les plus touchés en termes absolus sont BPAM (-480 postes) et CRCC (-290 postes). Quoique moins importantes en termes absolus, les diminutions relatives de MKT (-10,6%) et TITRES (-6,5%) sont substantielles. Seul le métier commercial OPC affiche des effectifs stables (-0,1%) et parvient à retenir les fortes embauches qu'il avait réalisées à la fin des années 1990 ainsi qu'en 2000.

Parmi les métiers de support, seuls DIR (4%) et RM (17,4%)⁴ connaissent une croissance significative sur 3 ans. IT (-2,9%) semble en perte de vitesse.

Les années 2002 et 2003 ont été particulièrement réductrices d'emplois dans le secteur bancaire. Pour la fin 2004, les banques s'attendent toujours à un léger recul de leurs effectifs ETP (-0,3%)⁵. Il y a lieu de relever les tendances divergentes entre métiers commerciaux et métiers de support pour l'année 2004. Alors que les effectifs commerciaux reculeraient de 1,3%, les métiers de support afficheraient une progression de 0,8%.

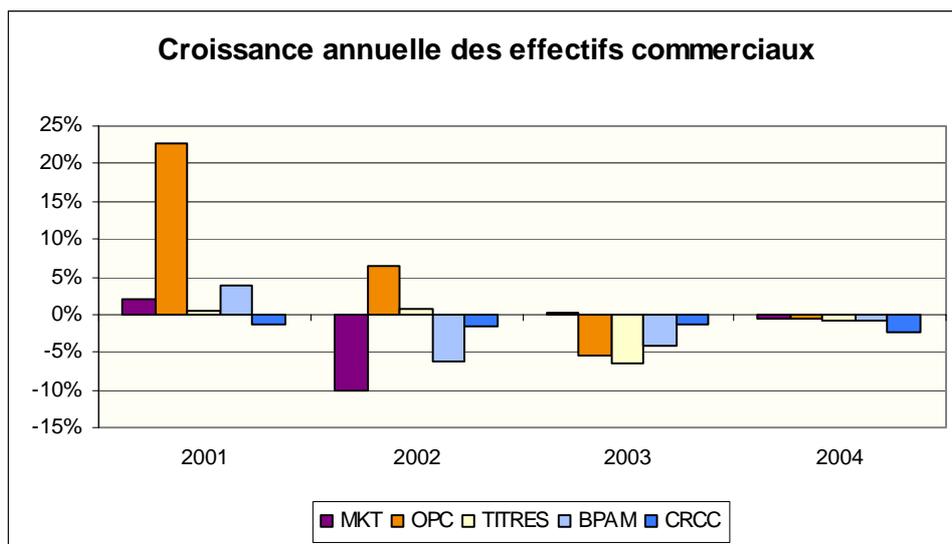
Les graphiques suivants illustrent les taux de croissance des métiers commerciaux et métiers de support ainsi que les taux de croissance des différents métiers commerciaux.



Source : CSSF. Chiffres ETP représentant au total entre 67% et 70% de l'emploi de la place ; représentativité à 63% pour l'année 2000.

⁴ Ce taux de croissance important doit être relativisé par le fait qu'il porte sur un métier qui compte pour moins de 2% de l'effectif total, soit 400 personnes environ.

⁵ A noter que le recul de 0,3% dans les effectifs bancaires en 2004 traduit une estimation faite par les banques en mai 2004. Depuis, des statistiques trimestrielles additionnelles montrent qu'au 30 septembre 2004 la croissance des effectifs en rythme annuel s'établit effectivement à -0,3%. Toutefois, il est intéressant de noter que les effectifs bancaires (emplois unitaires) qui reculent encore de 0,6% au cours du premier trimestre 2004, affichent une croissance trimestrielle de 0,4% au deuxième trimestre et de 0,3% au troisième trimestre. (comparaisons en base trimestrielle)



Source : CSSF. Chiffres ETP représentant au total entre 67% et 70% de l'emploi de la place ; représentativité à 63% pour l'année 2000.

II.2.2 Perspectives d'évolution de l'emploi bancaire à l'horizon 2005

Nous avons demandé en mai 2004 aux établissements de crédit de nous renseigner sur l'évolution projetée de leurs effectifs à l'horizon 2005. Sur base de ces informations, nous obtenons le tableau suivant qui indique le pourcentage de banques qui entendent augmenter (« + »), maintenir stables (« = ») ou diminuer (« - ») leurs effectifs au cours de la période de 200i à 200j, (« $\Delta(0j/0i)$ ») :

Tendance	$\Delta(04/03)$	$\Delta(05/04)$
+	20,6%	32,1%
=	0,0%	42,9%
-	79,4%	25,0%

Source : CSSF. Chiffres ETP ; représentativité $\Delta(04/03)$ à 69%, $\Delta(05/04)$ à 52%.

Pour l'année 2004, une majorité de banques (79%) projette une réduction supplémentaire des effectifs. Ce n'est qu'en 2005 que la situation de l'emploi se stabilise davantage, puisque ce pourcentage tombe à 25% alors qu'en même temps, le pourcentage de banques s'appêtant à embaucher augmente de 20,6% à 32,1%. Toutefois, pour une large proportion d'établissements (43%), les effectifs resteraient stables au cours de l'année 2005. Il est impossible de savoir si ce pourcentage traduit une vue informée ou plutôt une absence de vue sur l'emploi à l'horizon 2005. Quoi qu'il en soit, l'augmentation des effectifs bancaires de la place telle qu'elle s'annonce dans ces prévisions porte à peine sur 40 postes ETP. Autrement dit, l'emploi bancaire resterait stable d'ici 2006.

La représentativité des données relatives à l'année 2005 ne permet malheureusement que peu de conclusions robustes quant à l'évolution de l'emploi dans les différents métiers, raison pour laquelle nous n'avons pas inclus l'année 2005 dans les analyses de la section précédente. Seul le métier OPC affiche, pour 2005, une tendance haussière des effectifs plus marquée, bien que cette dernière soit le fait d'un nombre très restreint de banques de la place.

III Facteurs d'explication

Entre décembre 2001 et juin 2004, le nombre de banques établies sur la place est passé de 189 à 167 entités. Cette diminution qui intervient dans un contexte de consolidation internationale des activités bancaires, n'est certainement pas étrangère à la régression de l'emploi bancaire sur la place. Ainsi, dans le cas des fermetures sèches (simple arrêt des activités), on peut penser que les 180 emplois concernés ont été supprimés. Chiffrer l'impact global de la consolidation sur la place est une entreprise non triviale en raison des transferts d'activités et d'effectifs qui généralement accompagnent cette dernière. Les effectifs impliqués au Luxembourg dans des opérations de fusions/acquisitions s'élèvent à 700 emplois bancaires. Mais, il est difficile d'évaluer quel pourcentage de ces emplois a fait les frais d'effets de synergies entre entités fusionnées.

Or, le redéploiement de l'outil de production bancaire ne reste pas confiné aux seuls établissements de crédit. La concentration d'activités spécifiques dans des centres de compétences dédiés, la restructuration d'activités visant à prévenir les conflits d'intérêt ainsi que la réalisation d'économies d'échelle conduisent à des opérations de filialisation et d'*outsourcing* à grande échelle. Ce phénomène comporte la relocalisation d'effectifs bancaires vers des entités non bancaires comme les nouvelles catégories de professionnels du secteur financier⁶ ou encore les sociétés de gestion⁷. Au 1^{er} octobre 2004, 15 sociétés de gestion récemment constituées, employant 419 personnes⁸, étaient en exercice sur la place. Quant aux autres professionnels du secteur financier, leur nombre est passé de 145 fin 2001 à 165 au 30 septembre 2004. L'emploi agrégé de ces entités s'élève à 4'928 personnes au 30 juin 2004 contre 4'176 fin 2001, une progression de 752 unités. Sur cet accroissement de 1'171 postes de travail, nous sommes en mesure d'en attribuer au moins 45% à un transfert d'effectifs émanant du secteur bancaire.

Il est utile de préciser que la relocalisation de postes de travail existants vers les nouvelles catégories de professionnels du secteur financier n'est pas uniquement le fait des établissements de crédit. Il en va de même pour des sociétés luxembourgeoises ayant changé depuis peu leur statut en celui d'opérateurs de systèmes informatiques et de réseaux de communication du secteur financier, d'agents administratifs du secteur financier ou encore d'agents de communication à la clientèle. S'agissant pour la plupart d'un simple changement de statut, la relocalisation de postes de travail qui s'en suit représente certainement une hausse des effectifs pour le secteur financier pris isolément, mais pas nécessairement pour l'économie luxembourgeoise dans son ensemble. Une dynamique positive pour l'emploi intérieur du pays ne sera obtenue qu'à terme, dans la mesure où la création des nouveaux statuts permettra à des sociétés luxembourgeoises de s'établir comme centre de compétence sur un plan international et d'attirer de nouvelles activités vers le Luxembourg. Dans l'immédiat, la loi du 2 août 2003 permet certainement de maintenir au Luxembourg des activités qui autrement feraient l'objet d'un *outsourcing* vers l'étranger.

⁶ Loi du 2 août 2003 portant modification des articles 28 et 29 de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier

⁷ Chapitres 13 et 14 de la loi du 20 décembre 2002 concernant les organismes de placement collectif

⁸ Chiffres au 30 juin 2004

Sur base de notre échantillon, nous constatons que 52% des établissements de crédit de la place ont eu recours à des transferts d'activités par le passé.⁹ Ces transferts entre entités juridiques affectent les métiers bancaires de manière inégale. La table suivante résume la situation. Elle indique, par ordre d'importance, les domaines dans lesquels les transferts d'activités entre entités juridiques ont eu lieu.

OPC	27%
IT	19%
BPAM	15%
CRCC	12%
TITRES	12%
MKT	4%
« Autres »	12%

Source : CSSF. Nombre d'opérations de transferts d'activités exprimé en % ; représentativité à 42%.

Les services aux OPC sont de loin le métier commercial le plus touché par le phénomène (27%). En même temps, le métier OPC est le seul métier commercial dont les effectifs sont restés stables au cours de la période 2001-2004. Ces observations confirment le dynamisme de la place financière dans le domaine des fonds d'investissement. Parmi les métiers de support, le segment IT est particulièrement affecté par l'*outsourcing* (19%).

Pourtant, il n'y a pas que les réorganisations d'activités entre entités juridiques. La structure des activités au sein de la banque a pareillement subi d'importants changements au cours de la période sous revue. Par le passé, les différents métiers commerciaux disposaient généralement de leurs propres fonctions de support. Or, face à une situation conjoncturelle morose, les efforts de réduction de coûts ont accéléré le regroupement de fonctions de support dans des départements centraux. Les implications pour l'emploi bancaire sont doubles. Tout d'abord, ce regroupement n'a pas d'effet direct en termes de l'emploi par banque. Mais, étant donné notre approche qui consiste à renseigner les métiers de support dédiés avec les métiers commerciaux, il correspond à une diminution des emplois commerciaux au profit des emplois de support. Selon cette logique, il n'y a pas lieu d'interpréter ce transfert d'effectifs commerciaux vers des effectifs de support comme une érosion de postes de travail commerciaux à haute valeur ajoutée. En second lieu, on peut penser que la concentration des effectifs de support conduira indirectement, et à terme, à la réalisation d'économies d'échelle et à une perte d'emplois par rationalisation.

Il nous est difficile de chiffrer l'impact - même direct - de la centralisation des fonctions de support sur la relation entre effectifs commerciaux et effectifs de support. Signalons tout de même, à titre anecdotique, que pour une des grandes banques de la place, ce type de réorganisation concerne 18% de son emploi total!

Il est évident que le contexte conjoncturel a non seulement amené des transferts internes, mais a accéléré certaines décisions stratégiques d'abandonner des pans d'activités. Le cas des activités de marché (MKT) sert ici d'exemple.

Le seul métier qui semble braver le contrecoup conjoncturel est la gestion des risques dont les effectifs augmentent constamment depuis l'année 2000. La raison est

⁹ Pour ces informations, l'échantillon n'a qu'une représentativité de 42%

certainement liée aux exigences réglementaires en la matière ainsi qu'au contexte conjoncturel des dernières années qui a démontré la nécessité d'un contrôle des risques solide. La piste réglementaire semble également privilégiée pour comprendre la bonne tenue des effectifs dans les métiers CB et DIR. L'implémentation du Nouvel Accord de Bâle, des règles comptables IAS, de lignes directrices dans la gouvernance d'entreprise et la *compliance* n'est certainement pas étrangère à cette progression des effectifs. Elle reflète les efforts que la place consent pour se mettre en ligne avec des *best practices* internationales.

La réduction des effectifs s'est généralement effectuée de manière « douce ». Interrogées sur le biais par lequel se sont opérées les récentes réductions d'effectifs, les banques citent le plus souvent l'aménagement du temps de travail (temps partiel) et la pause carrière. Par ailleurs, la préretraite a été encouragée, les départs à la retraite n'ont plus été remplacés et le non renouvellement de contrats à durée déterminée est devenu la règle. Malgré ces mesures, la place n'a pas été épargnée par les licenciements, voire les plans sociaux.

Dans ce contexte, il est intéressant de comparer l'évolution entre le nombre unitaire d'emplois et les emplois ETP. Le tableau suivant fait cette comparaison en termes du ratio des effectifs ETP sur le nombre de postes.

	2000	2001	2002	2003	2004
ETP/postes	96,2%	96,0%	95,6%	94,8%	94,8%

Source : CSSF. Représentativité variant entre 48% et 51%, sauf pour l'année 2000 (43%).

Nous constatons que le rapport entre les emplois ETP et les postes de travail unitaires est passé de 96,2% à 94,8% en 4 ans. Ces chiffres confirment la part croissante qui revient au travail à temps partiel.

Si la tendance générale de l'emploi bancaire a été clairement orientée à la baisse depuis l'année 2001, il n'en reste pas moins qu'il existe de fortes différences entre établissements de crédit de la place. Ainsi, sur la période allant de fin 2001 à juin 2004, l'effectif a progressé (stagné) auprès de 31% (9%) des banques de la place. Or, parmi les banques dont l'effectif a diminué (60%), se trouvent généralement les grandes banques de la place pour lesquelles une faible diminution relative de la force de travail a des répercussions importantes sur l'emploi unitaire.

Il existe par ailleurs des différences frappantes en fonction du pays d'origine des banques. Ainsi, pour les établissements de crédit d'origine française, américaine ou japonaise, les réductions d'effectifs entre 2001 et mi-2004 se chiffrent à 1% ou 2% de l'effectif seulement. A l'opposé, pour les banques originaires d'Italie, de Grande-Bretagne ou d'Allemagne, la diminution atteint les 10%. Plus de mille emplois ont ainsi disparu au sein des seules banques originaires d'Allemagne et du Benelux. Or, il existe des divergences importantes même à l'intérieur des groupes par pays. Ainsi, pour les banques originaires du Benelux, on constate une corrélation positive entre les diminutions d'effectifs et l'appartenance à un grand groupe soumis à des pressions concurrentielles substantielles. Autrement dit, les banques de la place dont le groupe a été forcé de consentir des réductions massives de coûts, ont généralement dû contribuer à cet effort.

Le tableau suivant renseigne sur la variation des effectifs bancaires par pays.

Pays d'origine	Variation des effectifs entre 12/01 et 06/04	
	absolue	relative
Bénélux	-573	-5%
DE	-429	-10%
CH	-112	-8%
IT	-92	-10%
GB	-51	-10%
SE	-45	-8%
FR	-43	-2%
US	-12	-1%
JP	-5	-1%

Source : CSSF. Les pays rapportés ci-dessus représentent 96% de l'emploi bancaire de la place.

IV L'emploi résident

La grille ci-après indique la part des résidents dans l'effectif total ETP.

	2000	2001	2002	2003	2004
% résidents	49,7%	48,0%	51,3%	51,6%	50,9%

Source : CSSF. Moyenne ETP pondérée par la part de chaque banque dans l'emploi total; représentativité entre 63% et 65%, sauf pour 2000 (51%) et 2001 (52%).

Nous constatons que sur la période 2000-2004, les résidents et les non résidents sont, en moyenne, représentés de manière paritaire dans l'effectif bancaire de la place. Durant les années d'embauches nettes de 2000-2001, le manque de main-d'œuvre résidente avait conduit à une diminution de la part des résidents dans l'effectif total. Depuis lors, le pourcentage en question est remonté de 48% à 51%.¹⁰

Même si l'emploi bancaire ETP se répartit paritairement entre résidents et non résidents en moyenne, il existe de fortes variations au sein des banques de la place. Au 31 décembre 2003, la part des résidents dans l'emploi par banque varie ainsi entre un minimum à 5% et un maximum à 94%. Par ailleurs, il est intéressant de constater que les banques à forte ou faible présence d'employés résidents sont aussi nombreuses que celles dont les effectifs résidents et non résidents se valent.

V Conclusions

L'emploi dans le secteur bancaire luxembourgeois a diminué de 1'327 unités entre le 31 décembre 2001 et le 30 septembre 2004. Les raisons de cette baisse sont multiples.

Il y a tout d'abord la consolidation de l'activité bancaire sur le plan international. Au cours de la période sous revue, les fusions/acquisitions ou simples fermetures d'établissements de crédit ont concerné directement quelque 980 emplois bancaires au Luxembourg. Parmi ces postes, au moins 180 unités ont été supprimées.

¹⁰ Nous avons pris soin de vérifier que les faibles pourcentages des années 2000 et 2001 ne relèvent pas simplement de différences de représentativité.

Ensuite, l'emploi bancaire a été fortement diminué par des opérations de filialisation et d'*outsourcing*. Par ce biais, au moins 520 emplois bancaires ont été transférés vers des entités juridiques non bancaires de la place. Ces transferts expliquent, pour partie, la progression de 1'171 unités dans les effectifs des autres professionnels du secteur financier et des sociétés de gestion.

De surcroît, la conjoncture a eu raison de bon nombre de développements commerciaux et la place a connu son lot de licenciements et de plans sociaux. Sur les 1'391 emplois bancaires supprimés, 1'050 relèvent d'une logique commerciale. Cette érosion d'emplois commerciaux doit néanmoins être relativisée. En effet, sur les 520 postes tombant sous le coup de filialisations et d'*outsourcing*, 425 unités relèvent d'une logique commerciale. Ces emplois commerciaux qui n'apparaissent plus dans les statistiques de l'emploi bancaire puisque transférés vers d'autres entités juridiques luxembourgeoises, ne sont donc pas perdus en termes d'emploi intérieur. Ensuite, les réorganisations internes comportant la centralisation de métiers de support expliquent pour partie la diminution relative des effectifs commerciaux par rapport aux effectifs de support.

Les chiffres agrégés cachent de larges disparités. Ainsi la baisse de l'emploi bancaire au cours de la période 2001-2004 n'est attribuable qu'à 60% des banques de la place. Pour 31% des établissements de crédit, les effectifs ont progressé. Nous constatons également que l'évolution des effectifs affecte les différents métiers bancaires de manière inégale. Ainsi le segment OPC est le seul métier commercial dont les effectifs bancaires n'ont pas diminué au cours de la période sous revue.

En ce qui concerne les évolutions à venir, nous constatons que les banques de la place envisagent une stagnation de leurs effectifs d'ici 2006. On peut s'attendre à ce que la consolidation de l'activité bancaire se poursuive, tout comme les transferts d'effectifs vers des entités juridiques non bancaires. Ces facteurs structurels maintiendront à l'avenir une forte pression sur l'emploi bancaire.

Novembre 2004

Pour toutes remarques ou questions relatives à l'étude, nous vous invitons à contacter M. Claude Wampach (tél. : +352 26 251 398).