

## Les collaborateurs: un atout pour l'entreprise

**«Ensemble, nous tenons le cap» – c'est sous cette devise que la nouvelle marque SIX Group a été lancée en interne en août 2008. A l'échelle mondiale, quelque 3500 collaborateurs allient engagement, savoir-faire spécialisé et expérience de longue date au sein de SIX Group.**

Depuis la fusion des trois anciennes sociétés, SIX Group s'engage activement dans l'harmonisation des conditions d'engagement et dans la promotion d'une culture d'entreprise commune. Les projets d'harmonisation ont pour objectif d'offrir aux employés en Suisse des conditions homogènes et, ce faisant, de contribuer au processus d'intégration. En 2008, des mesures importantes ont par ailleurs été prises dans une perspective d'intégration culturelle.

SIX Group entend se positionner sur le marché en tant qu'employeur attractif. Il offre aux collaborateurs qualifiés des défis intéressants, des projets exigeants et un vaste choix de tâches fascinantes dans les secteurs Négoce des titres, Service titres, Informations financières, Trafic des paiements ainsi que dans les domaines de l'informatique et des Corporate Services.

Fin 2008, SIX Group employait quelque 3500 collaborateurs dans le monde entier, dont 2410 en Suisse. Le taux de fluctuation s'élevait en 2008 à 9,8% pour les employés travaillant en Suisse. La fluctuation du personnel auprès de SIX Management SA était supérieure à la moyenne, fait imputable au nombre important de projets et à la dynamique de transformation exceptionnelle qui s'est instaurée durant la phase d'intégration. En 2008, les charges de personnel ont totalisé 525,7 millions de CHF.

### Conditions d'engagement et programme de formation

L'harmonisation des conditions d'engagement est un facteur important pour le développement durable de l'entreprise. L'exercice sous revue a vu le lancement de onze projets partiels, qui s'articulaient autour des thèmes suivants: système de rémunération, fixation d'objectifs et évaluation des performances, modèle de bonus, complé-

ments salariaux (fringe benefits), assurances de personnes, caisse de pension, modèle de hiérarchie et des titres, dispositions relatives au contrat de travail, club de sport et de loisirs, formation et perfectionnement ainsi que formation d'apprentis. La mise en œuvre de la plupart des projets a été reportée à début 2010 en raison de leur grande complexité.

Mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2009, le programme de formation et de perfectionnement contribue au développement personnel et professionnel des collaborateurs. Différentes formations sont dispensées pour favoriser le développement des compétences méthodiques, sociales, linguistiques et professionnelles. Les collaborateurs exerçant une fonction dirigeante bénéficient d'une formation modulaire destinée aux cadres, à laquelle ont été intégrés des séminaires spécialisés pour les responsables de projets. Par ailleurs, SIX Group aide ses collaborateurs dans le cadre de formations externes en leur apportant un soutien financier et en leur accordant le temps nécessaire, en conformité aux accords correspondants. Un cours d'introduction sur plusieurs mois dans le domaine «Securities Administrator» offre aux personnes sans qualification officielle une opportunité d'emploi auprès de SIX Group. Durant l'exercice écoulé, le budget moyen consacré à la formation et au perfectionnement avoisinait 1200 CHF par collaborateur.

### Gestion des performances

En 2008, une procédure uniforme de fixation des objectifs et d'évaluation des performances (MbO, Management by Objectives) a été définie pour les collaborateurs en Suisse. Au début de chaque année, des objectifs sont fixés en fonction de critères applicables à toutes les divisions puis, à la fin de la période de qualification, les performances des employés font l'objet d'une évaluation. Cette procédure obligatoire sert à déterminer les tâches individuelles sur la base des objectifs stratégiques fixés et à évaluer la situation actuelle du salarié ainsi qu'une planification de carrière.

## Structure du personnel 2008 (2007)

Au 31.12.	2008	2007	Au 31.12.	2008	2007
Nombre de collaborateurs en Suisse (headcount)	2410	2302	Nombre de collaborateurs en Suisse (headcount)		
Nombre de collaborateurs à l'étranger (headcount)	1090	1105	– Collaborateurs	1488	1464
<b>Nombre total de collaborateurs (headcount)</b>	<b>3500</b>	<b>3407</b>	– Cadres	798	726
Nombre de collaborateurs en Suisse (FTE)	2292,6	2195,3	– Direction	124	112
Nombre de collaborateurs à l'étranger (FTE)	1067,9	1077,7	Nombre de collaborateurs à l'étranger (headcount)		
<b>Nombre total de collaborateurs (FTE)</b>	<b>3360,5</b>	<b>3273,0</b>	– Collaborateurs	929	930
Nombre de femmes en Suisse (headcount)	652	614	– Cadres	143	154
Nombre de femmes à l'étranger (headcount)	397	419	– Direction	18	21
<b>Nombre total de femmes</b>	<b>1049</b>	<b>1033</b>	Apprentis (formation commerciale de base NFCB et informaticiens)	38	38
Nombre d'hommes en Suisse (headcount)	1758	1688			
Nombre d'hommes à l'étranger (headcount)	693	686			
<b>Nombre total d'hommes</b>	<b>2451</b>	<b>2374</b>			

**Santé et équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

SIX Group est conscient de l'importance que revêtent la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs. Il offre des conditions de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel. Avec le lancement de son nouveau club de sport et de loisirs en 2008, SIX Group propose une vaste gamme d'activités favorisant tant les rencontres hors du cadre professionnel que l'intégration culturelle. Dans les locaux de la Selnaustrasse, les collaborateurs disposent en outre d'un centre de fitness bien équipé.

Dans le respect de ses principes éthiques, SIX Group s'engage en faveur d'un climat de travail harmonieux et ne tolère aucune discrimination ou harcèlement sexuel et moral. Au besoin, les collaborateurs peuvent solliciter un conseil professionnel et s'adresser à un interlocuteur des ressources humaines. SIX Group peut aussi recourir à un soutien psychologique externe pour ses salariés.

**Rémunération, prestations et prévoyance**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, SIX Group définira un nouveau modèle de rémunération et de bonus dans le but d'offrir aux collaborateurs une rémunération globale, conforme au marché et basée sur la performance, laquelle sera aussi assortie de compléments salariaux et de prestations sociales (assurances de personnes et prévoyance en faveur du personnel).

L'uniformisation de la prévoyance professionnelle du 2<sup>ème</sup> pilier pose un défi de taille. Au cours de l'harmonisation des conditions d'engagement, une caisse de prévoyance moderne et flexible a été constituée sur la base de l'ancien fonds de prévoyance professionnelle. Conforme aux exigences sociales et aux structures d'engagement variables

actuellement en place, cette nouvelle caisse offre aux collaborateurs une fondation solide et durable.

**Communication**

Pour la communication interne, SIX Group recourt à divers canaux, introduits en 2008, pour s'adresser à l'ensemble du groupe. Parmi ces canaux figurent l'Intranet et l'envoi d'e-mails pour transmettre les informations en temps voulu. Conformément à l'orientation internationale de l'entreprise, la communication interne s'effectue en allemand, en anglais et en français. Le journal des collaborateurs «Connect» paraît cinq à six fois par an en format d'impression ou sous forme électronique, et ce en trois langues. Les divisions et les départements Corporate Services organisent régulièrement des manifestations pour les collaborateurs, où ils peuvent échanger des informations ou leurs opinions. Comme stipulé dans la politique d'information de SIX Group, toute information sur le groupe est communiquée simultanément aux collaborateurs et au public. Dans un souci de cohésion au sein de SIX Group, les membres de la direction ont déjà fait l'objet d'un regroupement en 2008. Ces activités se poursuivront en 2009.

**Intégration culturelle**

Dans le cadre de la procédure d'intégration, SIX Group a lancé, parallèlement à l'introduction de la nouvelle marque en été 2008, un projet culturel de grande envergure (cf. images aux pages 32/33). Au cours de quelque 40 ateliers animés par des représentants de la direction, les collaborateurs ont pu échanger leurs points de vue et s'imprégner de la vision, de la mission et des valeurs de SIX Group. En 2009, les collaborateurs en Suisse et à l'étranger participeront à une enquête interne pour évaluer leur degré d'intégration culturelle et de satisfaction. A l'avenir, il est prévu de mener cette enquête tous les deux ans.