

Accord salarial 2008

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la Banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 29 septembre, 22 octobre et 24 novembre 2008, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

A l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1 : Mesures portant sur les salaires minima

a) Augmentation des minima au 1^{er}janvier 2009 :

- ✓ pour les niveaux A, B et C, les salaires minima à l'embauche et à l'ancienneté sont les suivants :

Valeur des minima au 01/01/2009

0 - 4 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	16 480	17 140
B	16 754	17 430
C	17 098	17 780

5 - 9 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	16 748	17 420
B	17 079	17 760
C	17 391	18 090

10 - 14 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	17 176	17 860
B	17 515	18 220
C	17 912	18 630

15 - 19 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	17 690	18 400
B	18 040	18 760
C	18 449	19 190

> à 20 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	18 220	18 950
B	18 581	19 320
C	-	19 760

- ✓ pour les niveaux D à K, toutes anciennetés confondues, les salaires minima sont augmentés de 3,5 %.

b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté (annexe VII)

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux C, D et E. Par conséquent, l'annexe VII qui figure actuellement dans la convention collective de la Banque est modifiée selon la grille jointe au présent accord.

En conséquence des dispositions prévues aux a) et b), les textes des annexes VI, VII et VIII ci-joint annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2009, ceux qui figurent actuellement dans la convention collective de la banque.

Article 2 : Mise en œuvre de la GSI

Le taux de 3% mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la Banque est porté, à titre exceptionnel pour l'année 2009, à 4%.

La modification de la grille des minima pour 20 ans d'ancienneté implique la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI ; le montant de 32 500 € est ajouté aux niveaux C, D et E de la présente annexe.

Article 3 : Mesures concernant les primes de diplômes

L'article 43 de la convention collective de la Banque est complété comme suit :

« Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la Licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » et pour le Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence », une prime dont le montant est fixé par un accord de branche. »

Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue, s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et/ou de rémunération.

Avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001

« Les salariés en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, obtenant par le biais de la formation continue, à compter du 1^{er} janvier 2009, le BTS Banque, bénéficient d'une prime d'un montant de 1 600 €. Pour l'obtention de la Licence professionnelle bancaire, du Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » ou du Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence », la prime est de 1 700 €. »

Article 4 : Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Sur la base du constat commun établi suite à l'examen du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire fin 2007, il est décidé en 2009 de :

- **Poursuivre les efforts entrepris pour :**
 - ✓ atteindre l'objectif de 40% de femmes parmi les cadres d'ici fin 2010,
- **Réduire les écarts :**
 - ✓ entre le taux de promotion des femmes techniciennes et celui des hommes en veillant tout particulièrement au taux de promotion des femmes en première partie de carrière,
 - ✓ entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes pour le passage de technicien à cadre,
 - ✓ de rémunération qui subsistent tant sur les salaires de base que sur les compléments de salaire et spécialement sur les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires.
- **Supprimer les écarts :**

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure, à la nature des emplois occupés par les femmes ou à des traitements salariaux hétérogènes, les entreprises sont invitées à examiner l'ensemble de ces facteurs pour supprimer les écarts de rémunération.

En effet, tout écart de rémunération, entre les femmes et les hommes, non justifié par des éléments objectifs, doit être supprimé d'ici fin 2010. En conséquence, il appartient à chaque entreprise de procéder à un examen des situations individuelles selon les modalités qu'elle

fixe. Cet examen permet d'expliciter la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de causes objectives, de corriger cet écart.

- **Avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque**

Un second alinéa est ajouté, dans le chapitre 9 « Rôle et moyens des IRP » :

« Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer, à compter du 1^{er} janvier 2009, des données portant sur les rémunérations des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois ».

Article 5 : Mesures en matière de gestion des ressources humaines

- **Adaptation de la grille de classification : modification de l'article 33-2 :**

- ✓ **Techniciens, niveau D** : l'alinéa suivant est ajouté :

« Les titulaires du BTS banque « option Marché des particuliers » ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »

- ✓ **Techniciens, niveau E** : l'alinéa suivant est ajouté :

« Les titulaires du BTS banque « option Marché des professionnels », de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »

- ✓ **Techniciens, niveau F** : l'alinéa suivant est ajouté :

« Les titulaires du Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence » ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »

- **Étude des métiers-repères :**

L'AFB, consciente des mutations et des transformations apportées aux emplois du secteur bancaire, propose de constituer un groupe de travail paritaire chargé d'examiner la liste des métiers-repères énoncés et positionnés dans l'annexe V de la convention collective de la Banque.

Les travaux de ce groupe de travail paritaire ont pour finalité de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, ce groupe de travail doit s'attacher à :

- donner plus de visibilité sur les métiers tels qu'ils sont exercés dans la profession ;
- identifier et illustrer des parcours professionnels soit au sein d'une même famille de métiers soit transverses ;
- apporter les informations utiles au positionnement des salariés en termes de classification.

Le groupe de travail paritaire s'attachera plus particulièrement à l'étude des métiers-repères situés sur plus de six niveaux de classification, notamment sur ceux les plus représentatifs comme les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant les opérations bancaires.

Le groupe de travail paritaire pourra s'appuyer sur les études réalisées par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ou, en tant que de besoin, solliciter l'appui de cet observatoire, en accord avec son Comité de pilotage.

Article 6 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

Fait à Paris le 24 novembre 2008, en huit exemplaires.

ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES 	FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT - FO
FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS CFDT BANQUES ET SOCIETES FINANCIERES 	FEDERATION CFTC – BANQUES
FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE	SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB CFE/CGC

**GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE
HORS ANCIENNETE AU 01/01/2009**

Pour une durée du travail
correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires (1)
Techniciens		
Niveau A	17 140	8 009
Niveau B	17 430	8 145
Niveau C	17 780	8 308
Niveau D	19 113	8 931
Niveau E	20 024	9 357
Niveau F	21 845	10 208
Niveau G	24 214	11 315
Cadres		
Niveau H	26 837	12 541
Niveau I	32 790	15 322
Niveau J	39 618	18 513
Niveau K	47 143	22 029

(1) valeur du point bancaire = 2,14 euros

W R

**GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE
A L'ANCIENNETE AU 01/01/2009**

Pour une durée du travail
correspondant à la durée légale du travail

	en euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	17 420	17 860	18 400	18 950
Niveau B	17 760	18 220	18 760	19 320
Niveau C	18 090	18 630	19 190	19 760
Niveau D	19 590	20 180	20 783	21 406
Niveau E	20 523	21 140	21 775	22 429
Niveau F	22 389	23 062	23 753	
Niveau G	24 815	25 561	26 327	
Cadres				
Niveau H	27 506	28 332		
Niveau I	33 606	34 612		
Niveau J	40 603	41 822		
Niveau K	48 318	49 767		

61 82

**GRILLE DE REFERENCE POUR L'APPLICATION DE LA
GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (article 41)
A L'ANCIENNETE AU 01/01/2009**

Pour une durée du travail
correspondant à la durée légale du travail

	en euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau D	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau E	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau F	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau G	32 500	32 500	32 500	32 500
Cadres				
Niveau H	33 219	34 218		
Niveau I	40 588	41 803		
Niveau J	49 038	50 509		
Niveau K	58 355	60 104		

m z