

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

IDCC : 2120. – **BANQUE**

---

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 5 JANVIER 2010  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2009**

NOR : *ASET1050159M*

IDCC : *2120*

---

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 s'est engagée entre, d'une part, l'Association française des banques et, d'autre part, les 5 organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :

- la fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières ;
- la fédération CFTC banques ;
- la fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ;
- la fédération des employés et cadres CGT-FO ;
- le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à plusieurs reprises les 12 et 26 octobre et le 20 novembre 2009, réunion conclusive, consacrée notamment au volet égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constatent que, au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les propositions salariales et concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles conviennent d'établir, par le présent document, un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives :

## I. – Les propositions des organisations syndicales

1. Les 5 organisations syndicales susvisées réunies en intersyndicale demandent à l'AFB :

- une revalorisation des minima par niveau et ancienneté (proposition de nouvelle grille de minima jointe) ;
- une garantie salariale individuelle (GSI) de 5 % d'augmentation minimum sur 5 ans ;
- un minimum d'augmentation pour les changements de niveau de classification ;
- le rattachement de l'ITB au niveau H ;
- un volet de l'accord qui impose aux entreprises :
  - de donner aux organisations syndicales toutes les informations sur les rémunérations : fixes, variables, salariés dans et hors classifications, par métier et par ancienneté ;
  - de négocier les règles d'attribution de la rémunération variable, de prévoir des procédures de recours ;
  - de négocier une proportion entre augmentations collectives et individuelles.

2. Autres propositions :

De 4 organisations syndicales :

- la fédération CFTC banques ;
- la fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ;
- la fédération des employés et cadres CGT-FO ;
- le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,
  - demande d'une augmentation générale des salaires au titre de l'article 42.3 de la CCB.

De la fédération des employés et cadres CGT-FO :

- suppression de l'échelon A et le passage des derniers salariés échelon A à l'échelon B.

3. S'agissant du volet égalité professionnelle abordé lors de la réunion du 20 novembre 2009, la fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières a fait les propositions suivantes :

- compléter la liste des 6 métiers pour lesquels les éléments chiffrés sont communiqués (fixe + variable) ;
- dans les promotions de « technicien » à « cadre » : respecter la proportion de femmes de l'effectif de référence ;
- indiquer aux entreprises la méthode à appliquer : informer chaque femme du comparatif entre son salaire annuel total et le salaire moyen des hommes du même métier. Expliciter, justifier l'éventuelle différence avec des éléments objectifs, à défaut, régulariser en supprimant l'écart ;
- rappeler aux entreprises que la suppression des écarts porte sur l'ensemble des rémunérations y compris tous les éléments variables ;
- faire un bilan dans les entreprises des augmentations attribuées à l'issue d'un congé maternité et de la distribution des enveloppes spécifiques « égalité professionnelle ».

## II. – Les propositions de la délégation patronale

De son côté, l'Association française des banques a fait les dernières propositions suivantes figurant dans une note remise aux organisations syndicales lors de la séance de négociation du 20 novembre 2009 qui portent sur :

### 1. L'évolution des salaires minima (art. 42.2 de la CCB)

Augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### 2. La garantie salariale individuelle (art. 41 de la CCB)

La révision, à titre exceptionnel, pour l'année 2010, du taux de la garantie salariale individuelle : le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est porté à 4 %.

Par ailleurs, l'AFB propose de prendre en compte, en tant qu'élément de négociation annuelle, le taux à appliquer pour la mise en œuvre de la garantie salariale individuelle avec la modification de l'article 42.1 (« Cadre de la négociation ») de la CCB en convenant que, à défaut d'accord, le taux de 3 % s'applique.

### 3. L'ouverture de négociations sur la révision de l'annexe V de la CCB

L'AFB prend l'engagement d'ouvrir des négociations début 2010 à partir des résultats des travaux du GT paritaire sur les métiers repères et leur positionnement dans la grille de classification.

### 4. Les mesures relatives à la suppression des écarts entre les femmes et les hommes

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les propositions de l'AFB tiennent compte des éléments du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2008 et des actions menées dans les banques.

Part des femmes parmi les cadres :

L'objectif d'avoir 40 % de femmes parmi les cadres à fin 2010 est atteint à fin 2008 (40,5 %). La branche professionnelle s'engage à ce que la part des femmes parmi les cadres atteigne 42 % à fin 2011.

Les écarts de rémunération par métier :

Les efforts entrepris par les entreprises de la branche professionnelle bancaire pour supprimer tout écart non causé par des éléments objectifs doivent être poursuivis. L'attention des entreprises est notamment attirée sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, tant en termes de salaire de base que de compléments de salaire, dans les métiers de technicien administratif des opérations bancaires et de responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires.

La suppression des écarts :

Les entreprises sont invitées à procéder à un examen des situations individuelles d'ici à fin 2010 et en particulier pour les métiers où les écarts sont statistiquement importants afin d'analyser la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de causes objectives, de corriger cet écart.

Les promotions :

Depuis 2005, la part des femmes parmi les salariés promus progresse régulièrement, passant de 56,7 % à 59,5 %, sachant que les femmes représentent près de 56 % des effectifs en 2008.

Pour la première fois en 2008, la part des femmes techniciennes passant cadres est supérieure à celle des hommes : sur 100 salariés promus cadres, 55 sont des femmes.

Cependant, malgré la progression du taux de promotion (1) des femmes techniciennes promues « cadres », celui-ci reste néanmoins toujours inférieur à celui des hommes. Ainsi, le taux de promotion des femmes techniciennes promues « cadres » évolue entre 2005 et 2008 de 1,7 % à 2,2 % tandis que celui des hommes passe de 4,1 % à 3,8 %.

Les entreprises s'engagent à examiner attentivement, à compétences égales, les candidatures de techniciennes au passage « cadre » lors des périodes de promotion.

La première partie de carrière :

Les entreprises sont invitées à suivre tout particulièrement la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celle des hommes : accès à la formation, entretien d'évaluation professionnelle...

Le rapport de situation comparée :

La branche invite les entreprises de plus de 300 salariés à utiliser le rapport de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Analyse structurelle :

En outre, il a été proposé, au cours de la réunion du 20 novembre 2009, la constitution d'un groupe de travail paritaire sur l'analyse des phénomènes structurels en matière d'égalité hommes-femmes.

#### Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 5 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AFB.

---

(1) Nombre de promotions rapporté à l'effectif de chaque catégorie.

**Syndicats de salariés :**

FEC FO ;  
Banque CGT ;  
BANQ CFDT .  
BANQ CFTC ;  
SNB CGC.

## ANNEXE I

**Proposition de l'intersyndicale de nouvelle grille de minima**  
(remise en séance le 12 octobre 2009)

(En euros.)

NIVEAU	MINI	PALIER	RÉEL (1 <sup>er</sup> D)	5	10	15	20	RÉEL (9 <sup>e</sup> D)		(en %)
A	19 200		17 174					25 027	7 853	45,7260976
B	20 500		18 689	21 525	22 550		24 600	25 678	7 009	37,5435213
C	22 000		20 369	23 100	24 200	23 575	26 400	27 058	6 689	32,8391183
D	23 500	1 500	21 689	24 675	25 850	25 300	28 200	29 144	7 455	34,3722624
E	25 000	1 500	23 304	26 300	27 500	27 025	30 000	31 622	8 318	35,6934432
F	26 000	2 500	25 839	27 300	28 600	29 900	31 200	34 595	8 756	33,8867603
G	28 500	2 500	27 970	29 925	31 350	32 775	34 200	39 173	11 203	40,0536289
H	32 500	4 000	31 696	34 775	36 400	38 025	39 650	46 116	14 420	45,4946996
I	38 000	5 500	38 892	40 660	42 560	44 460	46 360	59 340	20 448	52,5763653
J	46 500	8 500	46 577	49 755	52 080	54 405	56 730	75 663	29 086	62,4471306
K	56 500	10 000	56 624	60 455	63 280	66 105	68 930	95 555	38 931	68,7535321