

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

**ACCORD DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350475M
IDCC : 2120

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 10 décembre 2012, 21 janvier et 5 février 2013, 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^{er}

*Mesures portant sur les minima : évolution
et instauration de nouveaux minima*

a) Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 3 % pour les niveaux A à G, toutes anciennetés confondues.

Les salaires minima sont augmentés de 2,5 % pour les niveaux H à K, toutes anciennetés confondues.

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

Il est décidé d'instaurer des minima à 15 ans pour les niveaux J et K.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas *a* et *b*, les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2013 ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

Article 2

Mise en œuvre de la garantie salariale individuelle (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 à 5 % pour l'année 2013.

Il est décidé de porter le seuil de 32 500 €, prévu à ce même article 41, à 34 000 €.

La modification de la grille des minima à 15 ans d'ancienneté pour les niveaux J et K et la révision du seuil entraînent la révision de l'annexe VIII, ci-joint, pour l'application de la GSI.

Article 3

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

Actions spécifiques pour la mixité des métiers

La branche s'engage à :

- repérer les métiers repères de la branche présentant un déséquilibre significatif au plan de la mixité et identifier les mesures correctives possibles ;
- concevoir, au niveau de la branche professionnelle, des outils de communication, mis à la disposition des entreprises, permettant d'accroître la mixité dans les métiers le nécessitant (changer les mentalités, lever les préjugés, agir sur l'image de ces métiers...).

Les entreprises, quant à elles, s'engagent à élargir les modes de diffusion en interne des offres d'emploi et veillent à ce que les postes, y compris les postes à responsabilité, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération injustifiés

Mesures au niveau des entreprises :

La branche garantissant des salaires minima conventionnels par niveau de classification applicables à l'ensemble des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Les employeurs s'engagent sur l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la suppression des écarts non justifiés au moyen de mesures adaptées. Les écarts les plus importants, identifiés dans l'entreprise, doivent être traités en priorité.

Lorsque des écarts injustifiés sont constatés dans les entreprises, les budgets consacrés aux révisions salariales sont utilisés en conséquence.

Les entreprises mettent en place un dispositif leur permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles afin de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères et d'éviter ainsi de créer de nouveaux écarts.

Les partenaires sociaux rappellent que la pratique du temps partiel ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et dans l'attribution des augmentations individuelles.

Mesures au niveau de la branche professionnelle :

Il est convenu que le groupe technique paritaire « égalité professionnelle », créé par l'accord du 15 novembre 2006, se réunira dès le premier semestre 2013 pour examiner les indicateurs de l'accord précité afin de les adapter à la nouvelle grille des métiers repères et analyser ceux portant sur les rémunérations par métiers repères afin de mieux appréhender et expliciter les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.

Ce groupe de travail s'attachera plus particulièrement à l'étude des écarts entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle et entre les catégories (TMB, cadres, hors classification).

Actions sur la conciliation vie familiale-vie professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises à prendre des dispositions permettant aux pères d'assurer pleinement leur rôle dans l'éducation des enfants.

Ainsi, les employeurs prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours en cas de naissances multiples. Ces dispositions s'appliquent aux demandes déposées à compter du 1^{er} février 2013.

En conséquence, il est inséré un article 59.3 (voir annexe I) à la convention collective de la banque.

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

Les entreprises veillent à la bonne tenue des réunions de travail ; dans la mesure du possible, celles-ci se déroulent pendant l'horaire collectif de travail.

Article 4

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

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

Fait à Paris, le 5 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicat de salariés :

FBA CFDT.

ANNEXE I

« Article 59.3

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation. »

ANNEXE VI

Grille de salaires annuels minima de branche (hors ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

| CATÉGORIE | NIVEAU | SALAIRE ANNUEL minimum (en euros) | SALAIRE en points bancaires ⁽¹⁾ |
|--|--------|--------------------------------------|---|
| Techniciens | A | 18 540 | 8 664 |
| | B | 18 777 | 8 774 |
| | C | 19 107 | 8 929 |
| | D | 20 487 | 9 573 |
| | E | 21 455 | 10 026 |
| | F | 23 402 | 10 936 |
| | G | 25 935 | 12 119 |
| Cadres | H | 28 608 | 13 368 |
| | I | 34 953 | 16 333 |
| | J | 42 230 | 19 734 |
| | K | 50 246 | 23 479 |
| (1) Valeur du point bancaire : 2,14 €. | | | |

ANNEXE VII

Grille de salaires annuels minima de branche (à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ANCIENNETÉ | | | |
|-------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | A | 18 849 | 19 323 | 19 900 | 20 497 |
| | B | 19 189 | 19 683 | 20 291 | 20 888 |
| | C | 19 508 | 20 095 | 20 703 | 21 321 |
| | D | 21 002 | 21 630 | 22 269 | 22 938 |
| | E | 21 991 | 22 650 | 23 330 | 24 030 |
| | F | 23 978 | 24 699 | 25 441 | 26 203 |
| | G | 26 584 | 27 377 | 28 201 | 29 046 |
| Cadres | H | 29 315 | 30 202 | 31 104 | |
| | I | 35 824 | 36 900 | 38 007 | |
| | J | 43 276 | 44 577 | 45 920 | |
| | K | 51 506 | 53 044 | 54 640 | |

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) (à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013) pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ANCIENNETÉ | | | |
|-------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| | | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | A | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | B | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | C | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | D | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | E | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | F | 34 000 | 34 000 | 34 000 | 34 000 |
| | G | 34 000 | 34 221 | 35 251 | 36 308 |
| Cadres | H | 36 644 | 37 753 | 38 880 | |
| | I | 44 780 | 46 125 | 47 509 | |
| | J | 54 095 | 55 721 | 57 400 | |
| | K | 64 383 | 66 305 | 68 300 | |