

Négociation annuelle obligatoire 2018

Procès-verbal de désaccord

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 s'est engagée :

Entre

d'une part,

- L'Association Française des Banques, représentée par M. Jean-François CLIMENT, en qualité de Président de la Commission Paritaire de la Banque

et d'autre part,

- La Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière, représentée par M. Sébastien BUSIRIS,
- La Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances, représentée par M. Luc MATHIEU,
- La Fédération CFTC Banques, représentée par M. Hervé VANLEYNSEELE,
- La Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance, représentée par Mme Valérie LEFEBVRE-HAUSSMANN,
- Le Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC, représenté par M. Régis DOS SANTOS.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à trois reprises les 21 novembre 2017, 8 décembre 2017 et 12 janvier 2018.

A l'issue de la réunion du 12 janvier 2018, les parties ont constatées l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les autres mesures proposées concernant notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I – ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES

- **Les propositions de la Délégation patronale**

1. Mesures portant sur les minima : augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 0,4% quel que soit le niveau de classification, toutes anciennetés confondues, à compter du 1^{er} janvier 2018.

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

La branche s'engage à conduire en 2018 une étude, pilotée par un groupe de travail paritaire, sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la banque.

3. Autres dispositions

a) Mesures en matière de gestion des ressources humaines :

La branche propose de constituer un groupe technique paritaire pour examiner les effectifs et métiers concernés par les niveaux de classification A et B, de la convention collective de la banque.

b) Mesures concernant la formation

La branche décide de mener des études paritaires sur :

- La valorisation de l'obtention de certifications professionnelles (diplômes, titres professionnels, ...) dans le cadre de parcours professionnels.
- L'approche compétences et formation, en lien avec la réforme actuelle sur la formation professionnelle, afin de préparer les premières réflexions sur la négociation GPEC de branche à ouvrir.

• Les propositions des Organisations Syndicales

➤ Intersyndicale :

- Grille des minima : augmentation de 1,2%.
- Taux de la GSI, à titre dérogatoire, le porter cette année à 3% sur 3 ans.
- Egalité salariale entre les femmes et les hommes dans la banque.

Outre la plate-forme de revendications de l'intersyndicale, les organisations syndicales ont fait part de demandes spécifiques :

➤ **la Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière :**

- Stopper les suppressions d'emplois dans la profession banque.
- Augmentation générale à hauteur de l'inflation y compris pour les alternants.
- Passer les échelons A et B de la grille des minima directement à l'échelon C.
- Pouvoir échanger sur le numérique et l'égalité professionnelle.
- Fixer une prime pour l'obtention du CESB.
- Etablir un salaire minimum pour les cadres à partir de l'échelon H.

➤ **la Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances**

- Faire rentrer la rémunération variable dans le champ de la négociation salariale des entreprises et élaborer des indicateurs sur la rémunération au niveau de la branche.
- Discuter des primes de diplôme compte tenu de l'augmentation du nombre de certifications.
- Modifier les Conventions Collectives de la Banque Antilles/Guyane pour permettre aux cadres de plus de 50 ans de bénéficier de la revalorisation de 40% applicable aux minima.

- **la Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**
 - Intégrer une partie du salaire variable dans le salaire fixe.
 - Porter le salaire minimum des cadres au niveau de la cotisation GMP.
 - Donner une gratification aux salariés obtenant des certifications.
 - Mesure d'augmentation générale.
- **le Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC**
 - Porter le taux de la GSI à 5% sur 5 ans.
 - Négocier sur les conditions de travail.
- **la Fédération CFTC Banques**
 - Dans le cadre de l'étude paritaire sur l'approche compétences et formation :
 - Etudier l'évolution des métiers en lien avec le digital.
 - Aborder également les méthodes de travail tel que le télétravail.
 - Porter le salaire des personnes de niveau H ayant une ancienneté de 20 ans et plus au montant du plafond de la SS.

II – PUBLICITE

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un 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 26 février 2018

En Huit exemplaires

Association Française des Banques	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances	Fédération CFTC Banques

Fédération Nationale CGT des syndicats du
Personnel de la Banque et de l'Assurance

Syndicat National de la Banque et du Crédit
SNB - CFE/CGC