

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU
PERSONNEL DES BANQUES DE LA GUYANE DU 18
DÉCEMBRE 2007

IDCC 2701

Brochure 3356

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 04/01/2018

Banque : personnel des banques (Guyane)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective du travail du personnel des banques de la Guyane du 18 décembre 2007	3
Article - Préambule	3
Chapitre Ier Principes généraux	3
Chapitre II Droit syndical	4
Chapitre III Commission paritaire locale	5
Chapitre IV Institutions représentatives du personnel	6
Chapitre V Embauche. - Période d'essai. - Auxiliaires. - Stagiaires	6
Chapitre VI Formation professionnelle	7
Chapitre VII Evaluation professionnelle. - Mobilité	8
Chapitre VIII Discipline et sanctions. - Licenciements individuels et collectifs. - Cessation de travail	9
Chapitre IX Rémunération du travail. - Salaires minima conventionnels. - Garantie individuelle de salaire. - Primes et indemnités. - Classification des emplois	12
Chapitre X Durée du travail. - Travail effectif Heures supplémentaires. - Répartition du temps de travail	15
Chapitre XI Congés payés. - Jours fériés. - Congés particuliers	15
Chapitre XII Garanties sociales. - Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Maladie	17
Textes Attachés	21
Annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire locale 18 décembre 2007	21
Annexe II Conseil paritaire de recours interne 18 décembre 2007	21
Annexe III Glossaire 18 décembre 2007	21
Annexe IV Métiers repères 18 décembre 2007	22
Annexe V Grille des salaires annuels minima hors ancienneté au 1er janvier 2007 (art. 35) 18 décembre 2007	24
Annexe VI Grille des salaires annuels minima à l'ancienneté au 1er janvier 2007 (art. 35) 18 décembre 2007	25
Annexe VII Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 36) au 1er janvier 2007 18 décembre 2007	25
Annexe VIII Références pour l'application de l'article 38 (Indemnités diverses) 18 décembre 2007	25
Annexe IX Jours fériés spécifiques 18 décembre 2007	25
Accord du 1er décembre 2017 relatif aux négociations annuelles obligatoires de branche pour 2017	25

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU PERSONNEL DES BANQUES DE LA GUYANE DU 18 DÉCEMBRE 2007

Signataires	
Patrons signataires	Aotsioscain française des bequans (AFB).
Syndicats signataires	Fédération des employés et cerdas CGT-FO ; Fédération des siatycnds du psreonnell de la buqane et de l'assurance CGT ; Fédération française des sytdnicas bquenas et sociétés financières CDFT ; Fédération CTFC des bauqnes ; Sianyctd naatonil de la bnquae et du crédit (SNB) CFE CGC ; Union des tievlaurral gyananuias (UTG) ; Centrale démocratique des tvirruelalas de la Gynuae (CDTG).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La présente ctnoiovnne règle les rroappts etrne les adhérents de dorit de l'association française des bqeunas (1) et leus salariés exerçant dnas le département de la Gnuyae une activité earntt dnas l'objet prrpoe de la banque, à tepms pieln ou à temps partiel, aux terems de crontats à durée indéterminée, ou, le cas échéant, à durée déterminée.

L'adhésion à la présente cioneonvtn ctvlcoliee se fiat selon les cntoonidis prévues par la législation en vigueur.

(1) *Tel que défini au a de l'article 4 des statuts de l'Association française des banques.*

Article 2 - Durée et mode d'évolution de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La présente coinenvotn est cluncoe puor une durée indéterminée, suaf révision ou dénonciation ? toalte ou prielltae ? dnas les cndnoitos ci-après.

S'agissant de la révision, ttoue deadmne par l'une des parites sgiaentairs dvera être portée à la cosnsacnaie des ateurs sneagraits par lterte recommandée aevc aivs de réception précisant les disinptoisos sur leqlleuess ptore la dmanede et ce qui la motive.

La pitrae qui ddmeane la révision drvea aopgcnemcar sa ddamene d'un novaeuu pejrot d'accord sur les pniots sujets à révision.

Les négociations cnerannoct une damende de révision, aululeqexs srea invité l'ensemble des oornngsaiatis sclnyiedas de salariés représentatives, dnevort s'ouvrir au puls trad dnas les 3 mois, de dtae à date, sivunat la dtae de réception de la dnmdae de révision par l'ensemble des parties. Dnas la mrusee où il y aiourt des deats de réception différentes, sulee siraet rneutee la puls tyradie de toutes.

La présente ceinovotnn puet être dénoncée à tuot mmeont par l'une des petrias sieangrtais dnas le cdare des dosoiptiins prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail, moynnanet un préavis de 3 mios qui cmenmoce le lmadeienn du juor où la dénonciation est déposée auprès de la dtioicren départementale du travail, de l'emploi et de la ftirmoaoon pnrneofiesolsle compétente.

Dans le même temps, la dénonciation par l'une des peritas sitanargeis diot être portée à la cansnicoasne des aruets saineiarqts par lettre recommandée aevc aivs de réception.

La dénonciation puet être tatloe et cnreconr l'ensemble des titres, chapitres, articles, aeenxns et/ou atvnanes de la présente cvitnoenon collective.

La dénonciation puet être pltarleie et ne ceenconr qu'un ou puureslis chapitres.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La présente cennvtooin du département de la Gyanue reflète la volonté cumomne des eolepyrmus et des salariés de :

? défendre et de pivmorour l'activité biancare ;

? et merte en palce un sttaut gsnataasrint l'indépendance et la dignité de chacun.

Les erspeirnets dneiovt être régies par des pinpicers de traiavl et de vie collective.

Corrélativement, le naievu de ptocetiron silcaoe des pronleers diot être gtarnai puor cuinnetor d'apporter une réponse sntasiiaatsfe aux cndootiins spécifiques du département (éloignement de la métropole, coût de la vie), étant eednttu que les salariés présents le 31 décembre 2004 cvnroenest les aantgaevs invdeiuidls qu'ils ont acquis en aalipictopn de la cotionnevn cvticollée de triaavl du prneosnel des buqanes de la Ganuye du 28 décembre 1989, qui penrd sa scorue dnas les tetexs de sprmeebte 1975, asniie que de ses axennes et accords.

Cette covtoeninn puet fraie l'objet d'une dedamne de révision sleon les règles légales applicables. En tuot état de cause, les paeenatirrs soaciux teriront un pieremr blian d'application de la présente cnenoiyton à l'issue d'une période quailnnqenue de msie en ?uvre de ses dispositions. Au vu de ce bilan, ils prounurt evngaeirs des adaptions aux dosiopitniss de la présente convention.

La covoitennn pernrda effet au 1er jneiavr 2008.

Chapitre Ier Principes généraux

Article 3 - Liberté d'opinion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les prietas sgirntaeais rasesncnnoeit la liberté d'opinion à cqahue membrbe du psnneerol des banques.

Cette liberté s'exerce conformément aux dpoosiisnts législatives, réglementaires et ceonnllnvotneies en vigueur.

Article 4 - Non-discrimination et égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Dans ttuoe la vie de l'entreprise, mias particulièrement lros de l'embauche, pius dnas la cuoitdne et la répartition du travail, la framitooon professionnelle, l'exercice des mruess de dpincilise ou de licenciement, l'évolution professionnelle, la promotion, la fatioixn des rémunérations, les elorpemuyss s'engagent à ne pas prderne en considération, puor arrêter luer décision, des éléments tles que les origines, les croyances, les opinions, l'adhésion et l'activité syndicales, les m?urs, le sxee ? rpsactneet aisini l'égalité femme/homme ?, l'appartenance à une ethnies, une notian ou une race, l'état de santé, l'âge ou le hniaacdp ou la détention d'un madnat de représentation du personnel.

Si l'âge ne diot pas être un critère de discrimination, il est cpndeeant accepté le pcnprrie de msie en ?uvre de doiipstsonis itnvietaacs à l'emploi des sinreos et des jeunes.

Lorsqu'un salarié a un mtiof de penesr qu'une mresue le cecnnroat a été pirse en cootrcdntiian aevc le pcirnpie général d'égalité de tteearmint précisé dnas la réglementation en vigueur, il puet dnmddear par écrit à son employeur, lorsqu'il a ncoaiansne de la msuere contestée, dereincmett ou par l'intermédiaire des délégues du pnoneresl ou par cueli des représentants des oangatorinsis syndicales, une révision de cttee mesure. L'employeur dipsose d'un délai de 1 mios puor farie connaître sa réponse par écrit.

Enfin, les eyomuplres rhrcnceeeht les moenys prtneatemt la mielurlee ionistern pboslise des pnneross handicapées en état d'exercer une profession. Suos réserve de l'application des dnstsoiipis légales spécifiques, ces proeensns bénéficient des

mêmes dotris que les arutes salariés.

Article 4 bis - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Au trite des doiissinotps légaes et réglemmentaires, il est irntiedt de pnrrde des mereuss diicestriaormns en raison du sexe, nomtenamnt en matière d'offres d'emploi, d'embauche, de mutation, de stnnoias disciplinaires, de liniemcceent ou de non-renouvellement du ctornat à durée déterminée, de rémunération, de classification, de formation, de ceehgmnnat de fntcooin ou de promotion.

Les dootspiiniss de l'article 4, alinéa 3, snot applicables.

Article 5 - Principes de déontologie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La nutare des activités baacrines et financières eixge de petorr une aittoetnn ttuoe particulière à la définition et au rcespet de la déontologie.

La déontologie est un enmbelse de règles de ctodunie qitieouonnde cmfnoores aux lios et réglemments en vueiugr et s'appréciant en foctnion des activités et responsabilités exercées par l'entreprise et ses salariés.

Les esinrtrepees précisent ntneommat dnas luer réglemment intérieur et/ou par le baiis d'instructions spécifiques les modalités d'application de ces pepniircs en ftoocinn de luer saittuon porpre dnas le repsect des libertés ielvinudidles et coivecletls tuot anutat que du doit des personnes.

Chapitre II Droit syndical

Article 6 - Liberté syndicale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés ont le dorit d'adhérer aux ogitisonnaras sceldiynas de luer choix. Conformément aux pcirienps énoncés à l'article 4, anucue diismciintoarn ne puet résulter de cttee adhésion.

Article 7 - Moyens d'exercice

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Dans les dstinpisioos qui suivent, « établissement » diot être etndenu cmome l'entité de l'entreprise dotée d'un comité d'établissement (1).

(1) La nooitn d'établissement est clele définie par la législation puor le comité d'établissement (art. L. 435-1 du cdoe du travail).

Article 7.1 - Affichage, tracts, réunions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La liberté d'affichage des cmintoaumoins de naurte salycnide est rcounene dnas les cnndtoiiios prévues par la loi aux otnogiasnrs slnedaiycs représentatives dnas l'entreprise ou l'établissement.

Les plibicaonuts et tratcs de nartue syndlicae pneuevt être lnmiberet diffusés par les ogaatinsrnios sylceidans représentatives, dnas l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de stoire du travail.

Ces paiultoncibs et trtacs peuvent être portés à la cnicananssoe des salariés par tuot moyen, y crpmois numérique au tvaers d'un système d'information dédié, aqeuul le salarié puet accéder et solen des modalités à définir en entreprise, et à la cndtioion que clea ne prruetbe pas l'organisation du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une ostiaarnoign sdlicnaye représentative dnas l'entreprise ou l'établissement est rcenoune dnas le carde des dsptinoiosis législatives en vigueur.

Dans les erprniesets ou établissements d'au monis 50 salariés, ctpmoe tneu du caractère spécifique des établissements bnaeracis des départements français d'Amérique, un loacl cuommn connenavt à l'exercice des mssiions syenidlcas est mis à la dotsioispin de l'ensemble des oioasgntrains slcandeiys représentatives.

Article 7.2 - Absences pour activité syndicale

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Pour dnnoer aux oratgonasinis sadlnyecis représentatives du tpems fiiiaancitlt luer activité et prmeerte à cetiarns de luers mbreems de paieiptrcr aux réunions et congrès de luers instances, ces oonagiarn Tiss disposent, dnas les enspeterirs ou établissements, de crédits tpems syndical, uelaisbltis siot suos frmoe d'absences rémunérées, siot suos fomre de congés snas solde.

A. ? Crédits tpems scinydal

Chaque ogaoiisanrtn syiadclne représentative doisspe aeeluenlnnmt dnas cqhuae eenprtirse ou établissement de crédits de temps utislalbies suos fomre d'absences rémunérées à ccnroreucne de :

? 5 jorus ouvrés dnas les epnreistres ou établissements jusqu'à 100 salariés ;

? 8 jrous ouvrés dnas les esrneeitrrps ou établissements enrte 101 et 200 salariés ;

? 10 juors ouvrés dnas les eentiserprs ou établissements de puls de 200 salariés ;

Les absences, dnas ce cadre, ne gênèrent aucnue runetee sur les salaires, pmires et indemnités exceptionnelles. Eells ne pveunet pas être imputées sur les congés aennuls ou sur le crédit d'heures attribué en vteru de l'article L. 412-20 du cdoe du travail.

B. ? Congés snas sldoe

Chaque oionraaigstn sanlcidye représentative dosispe également par ericexce civil, dnas cuhqae epertsirne ou établissement, de crédits en temps uabesllitis suos frome de congés snas solde, à concnruue de :

? 7 juors ouvrés dnas les ertsrseepnis ou établissements jusqu'à 100 salariés ;

? 10 jrous ouvrés dnas les eepetrnrnsis ou établissements enrte 101 et 200 salariés ;

? 12 juros ouvrés dnas les ereipsnetrs ou établissements de puls de 200 salariés.

Les asebcns ne dnennot pas leiu à vesnmeert de rémunération, prmie ou indemnité.

Elles ne puvneet pas être imputées sur les congés aulnens ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du cdoe du travail.

C. ? Coitoidnns d'utilisation du temps sayncidl

Les absences, dnas les duex cas, dinovet s'effectuer dnas le reepcst des doitpisinoss de l'article 7.2, papagrhare D, ci-dessous.

Les crédits « temps sayncidl » snot utilisés sur jffuiaicstts émanant de l'organisation sdcnlyaie et suos les cnoodtiis de délais de prévenance svnutaeis :

? 2 jrous fanrcs puor une utaliitison des crédits dnnaont leiu à une acbnsee de 2 jorus ouvrés au puls ;

? 5 jorus frcnas puor une utioitailsn des crédits supérieure à 2 juros ouvrés.

Les aeesebcns s'effectuent par journées ou demi-journées.

Ces journées ou demi-journées ne penvuet donner leiu ni à un reoport ni à une inisdoitmaen si eels n'ont pas été intégralement utilisées au crous de l'année.

D. ? Quotas d'utilisation

Quelle que siot la fulomre de l'absence ? asebnce autorisée rémunérée, congé snas sodle ?, le nomrbe de salariés anbtsses au trite du présent article, dnas une même eptresnrie ou établissement, au cours d'une même demi-journée ou journée, par oigairtoansn syndicale, ne puet être supérieur à :

? 2 dnas une erepntsrrie ou établissement jusqu'à 100 salariés ;

? 2 % dnas une ersitrnree au-delà de 100 salariés.

E. ? Asecnbes puor congrès scindayux

En cas d'absence au ttire de l'article 11.3 de la ceotnnovin cvciletloe de la bunqae du 10 jienavr 2000, et si le congrès syidancil se déroule en métropole, il est attribué un délai de rotue de 2 juros ouvrés puor l'ensemble du déplacement.

Chapitre III Commission paritaire locale

Article 8 - Rôle et composition de la commission paritaire locale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Il est institué une commission paritaire locale chargée, notamment, de la négociation annuelle sur les salaires, l'interprétation de la présente convention, l'examen de la situation de l'emploi au regard de la situation économique des branches et des autres secteurs professionnels, le suivi de l'évolution de la branche professionnelle, l'exercice des compétences dévolues à la commission paritaire de la branche dnas sa fonction « recours » en vertu de l'article 27.1 de la convention collective de la branche du 10 janvier 2000 et selon les dispositions des articles 9.1, 26, 29, 29.1 et 29.2, le suivi des problèmes relatifs aux agents à mi-temps armés perpétrés par les banques des banques de la Guyane.
La commission paritaire locale est constituée :

? des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, avec un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale ;
? des représentants des employeurs, en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.
La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.
La présidence de la commission paritaire est assurée par le représentant de la délégation des employeurs, investi à ce titre de la capacité de négocier. Son secrétariat est tenu par les services d'une banque présente au niveau du département, à défaut, ce secrétariat est tenu par les services de l'AFB.

Article 9 - Compétences et pouvoirs de la commission paritaire locale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La commission paritaire locale doit le règlement figurant en annexe I peut se réunir sur les sites de :

? négociation annuelle sur les salaires, et notamment sur la détermination de l'indice du différentiel du coût de la vie, lié, entre autres éléments, à l'éloignement de la métropole et des autres départements français d'Amérique, au coût des transports pour se rendre de son domicile à son lieu de travail ;
? interprétation de la présente convention et des accords conclus ;
? préconisations pour l'adaptation, le cas échéant, des accords conclus ;
? suivi de l'application des accords lorsqu'une commission de suivi est créée par les accords ;
? recours ;
? emplois et formations professionnelles ;
? sécurité ;
? fixation de jours fériés dnas le cadre de l'article 41.
En tant que de besoin, la commission paritaire locale peut, en fonction plénière exceptionnelle, prendre la décision d'adapter son règlement intérieur afin d'améliorer son fonctionnement, notamment pour mener à bien les travaux confiés aux commissions et sous-commissions.

Article 9.1 - Recours
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La commission paritaire locale a pour mission d'émettre des avis sur :

? les situations de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de lieu de travail lorsqu'elle est saisie par le salarié suivant la procédure fixée aux articles 26 et 29 ainsi que les modalités ci-après ;
? la mise à l'écart d'un salarié âgé de moins de 65 ans à la date de rupture de son contrat de travail lorsque l'avis du salarié. Cette saisie est effectuée dnas les mêmes conditions que celles prévues à l'article 29.1 de la présente convention et produit des effets identiques.
La parité est respectée dès lors que les deux délégations,

sindicale et patronale, sont représentées.
Elle se réunit dnas les 21 jours calendaires suivant la réception par le secrétariat de la commission paritaire de la demande formulée par le salarié concerné. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception.
En matière disciplinaire, afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent consulter, pendant la journée qui précède la réunion, le dossier disciplinaire constitué par la direction de la branche dnas un local prévu à cet effet. Le dossier est de nature confidentielle.
Au cours de la réunion sont entendus :

? l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté, par une personne de son choix appartenant à la profession, ou titulaire dnas une entreprise appartenant au même groupe dnciare que le salarié et, dnas ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dnas la profession ;
? 1 représentant de la branche ou 2, le cas échéant.
Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est (sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec avis de réception.

Article 9.2 - Emploi et formation professionnelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Réunie dnas cette formation, la commission paritaire locale :

? étudie et évalue la situation de l'emploi et son évolution ;
? participe, dnas le cadre de l'article 21.2 suivant, à l'étude des modalités de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle. Elle cherche les moyens d'assurer l'optimale utilisation, l'adaptation et le développement.

Article 9.3 - Sécurité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La commission paritaire locale assure le suivi, au niveau du département, des discussions de l'accord relatif à la sécurité des agents du 15 novembre 2006.

Article 9.4 - Interprétation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La commission paritaire locale, réunie en fonction « interprétation », est ainsi composée :

? une délégation des organisations syndicales de salariés représentatives dnas le cadre de la présente convention ;
? une délégation mandatée par les organisations syndicales d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.
La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.
Cette fonction doit se réunir dnas les 3 mois qui suivent la réception de la demande. Selon les circonstances si graves de la situation et/ou de l'accord disciplinaire local concerné ont vocation délibérative.
Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la commission. Il sera transmis à tous les représentants syndicaux de salariés représentatives dnas le cadre de la présente convention et à l'AFB.
En cas de divergence d'opinions sur un problème d'interprétation de texte, la commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en vigueur.

Article 10 - Fonctionnement de la commission paritaire locale
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

a) Participation aux réunions

Le temps des réunions de la commission paritaire locale est

considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les salariés engagés pour se rendre à ces réunions personnelles sont pris en charge par les employeurs sur présentation de justificatifs. Ils sont réglés aux salariés selon des modalités fixées par les établissements dont ils relèvent.

b) Préparation des réunions

Pour la préparation des réunions, il est alloué à chaque membre de la commission paritaire la demi-veille ouvrée précédant la réunion ; toutefois, pour la préparation de la commission paritaire locale en formation plénière, il est accordé 1 journée ouvrée la veille de la réunion.

Chaque bénéficiaire informe au moins 2 jours francs avant leur utilisation son employeur ou son représentant de l'utilisation de cette demi-journée ou de cette journée.

Le temps alloué pour la préparation des réunions personnelles est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel.

Ces demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un report ni à une imputation si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

Chapitre IV Institutions représentatives du personnel

Article 11 - Comités d'entreprise et d'établissement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

? le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;

? le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organes syndicaux représentatifs au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 12 - Comité central d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le comité central d'entreprise comprend des membres élus et des membres suppléants, ces derniers lorsqu'ils remplacent les titulaires ayant voté délibérative et juralement des mêmes prérogatives que les titulaires. Leur nombre est déterminé en conformité aux dispositions légales.

Les membres sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du rattachement des membres du comité peut faire l'objet d'un accord préalable pour une entreprise.

La répartition et l'affectation des sièges pourront faire l'objet de l'application d'accord d'entreprise existant ou à négocier.

Article 13 - Délégués du personnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

? le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres ;

? le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organes syndicaux représentatifs au niveau de l'entreprise ou, à défaut, par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14 - Comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de mise en place, les attributions et les compétences de ces comités sont celles prévues par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 150 salariés et plus, dans les conditions fixées aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail. Les commissions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 150 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (1).

(1) Articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du code du travail.

Chapitre V Embauche. – Période d'essai. – Auxiliaires. – Stagiaires

Article 15 - Embauche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'embauche donne lieu à la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un contrat de travail qui précise la nature de ce contrat et les conditions d'emploi.

Au moment des conditions d'emploi, figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par les articles 39 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise. Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification innoverte dans les renseignements demandés.

L'embauche est réalisée dans le strict respect des principes de non-discrimination émis à l'article 4 de la présente convention.

Il ne peut être fait échec à l'obligation prévue par la réglementation en vigueur d'employer certaines catégories de salariés, notamment les personnes handicapées.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la possibilité de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, sauf accord contraire, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur (1).

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la présente convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités prévues à l'entreprise, par exemple, par l'intermédiaire des représentants de la conservation.

(1) Article L. 212-4-9 (1^{er} alinéa) du code du travail.

Article 16 - Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour les nouvelles des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois

mxmiam de présence effective et pruroa être renouvelée ou prolongée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder 6 mois de présence effective.

Pour les candidats embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 6 mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail. Cet accord dérogatoire ne peut avoir pour effet de porter la période d'essai à une durée supérieure à 9 mois de présence effective.

Par présence effective, on entend le temps effectivement réellement au poste de travail ainsi que les périodes de formation. Toutefois les absences (maladie, congés rémunérés...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée maximale supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un employeur averti à l'avance par le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est alloué si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à 5 jours ouvrés dans les autres cas.

Article 17 - Embauche par une autre entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le fait, pour un salarié, d'avoir quitté un établissement ne doit pas faire obstacle à son engagement dans un autre établissement relevant de la profession bancaire.

Ce salarié est tenu au strict respect des règles de loyauté prévues par les lois et règlements.

Article 18 - Départ et mise à la retraite
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le départ ou la mise à la retraite se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et des modalités prévues aux articles 32.2 et 32.3 de la présente convention.

L'éventuel époux ou épouse d'une personne pratiquant la retraite ne peut avoir le droit que dans le respect des règles de cumul emploi-retraite prévues par la législation en vigueur.

Article 19 - Auxiliaires de vacances
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le recrutement de jeunes en cours de scolarité, pendant les vacances scolaires ou universitaires, donne lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances (1). Le contrat est conclu à durée déterminée, à terme précis, durant les vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes. A ce titre, les auxiliaires de vacances reçoivent une formation spécifique liée aux tâches spécifiques pouvant, le cas échéant, leur être confiées et les formations nécessaires à leur exercice sont mis à leur disposition (règlement intérieur, matériel anti-blanchiment, code de déontologie, charte de sécurité du système d'information?).

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la couverture collective, à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la cotisation et à la rémunération. Ils reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de référence (SMIC) applicable en France pendant la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à 1 jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées auprès de la caisse ARRCO dont relève l'entreprise.

Les auxiliaires de vacances bénéficient des mêmes droits de congés payés et de prime de fin de contrat que l'ensemble du personnel.

A l'issue de la période travaillée, ils perçoivent l'indemnité de congés payés.

(1) Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, qui précise : « Il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. »

Article 20 - Stagiaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les stagiaires peuvent bénéficier des avantages qui sont habituellement réservés aux salariés par un établissement bancaire.

A l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, les stagiaires sont d'une durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, qui ne peut excéder 6 mois.

Les stagiaires bénéficient des mêmes cotisations de retraite et de prime de fin de contrat que les salariés appartenant à l'ensemble du personnel.

Chapitre VI Formation professionnelle

Article 21 - Objectifs de la formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 21.1 - Enjeux et moyens
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La formation représente pour les salariés des avantages que le système privilégie de façon accrue à l'évolution de leur profession. Le secteur bancaire est en effet soumis à d'importants changements, au moins à deux titres :

? il est au creux de la vie économique, qui traverse des moments difficiles ;

? il met en œuvre des connaissances de plus en plus complexes (instruments financiers) et des technologies avancées (informatique).

Ainsi, les besoins du département de la Banque se doivent de porter une attention particulière à la formation.

Les différents services de banque, quant à eux, mettent à disposition des professionnels du département les moyens de formation les plus adaptés.

Article 21.2 - Contexte professionnel et réglementaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les accords et avenants signés par les partenaires sociaux ainsi que la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle ont pour objet de répondre à l'évolution de la profession.

Article 22 - Voies et moyens de la formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Pour tenir compte des spécificités du département et en particulier de son éloignement géographique ainsi que du nombre de salariés concernés, des voies et moyens sont en cours de recherche.

Dès à présent les dispositions suivantes sont retenues.

Article 22.1 - Formes complémentaires permises par les nouvelles techniques de l'information et de la communication
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En complément des modalités éprouvées de formation des salariés : séminaires pédagogiques, stages, ateliers de travail sur site associés à des tutorats, etc., les services réuniront les salariés les plus éloignés de la région parisienne à l'éloignement géographique des centres métropolitains de formation :

? enseignement à distance, complété par des séances de suivi ;

? supports informatisés pouvant notamment faciliter l'auto-formation ;

? et tous les moyens de formation intégrant à la fois les niveaux

tegholnices éducatives et les potentialités d'internet.

Article 22.2 - Formations diplômantes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les formations diplômantes du BP, du BTS banque, de l'ITB et du CSEB contiennent un cadre efficace et visent à offrir une formation et socientaire de nouvelles qualifications professionnelles.

La professionnalisation doit être, après une période probatoire en dépendant, adaptée à la situation particulière des départements.

Enfin, les modalités de formation, dans leurs modalités d'organisation du travail, de l'incidence des actions de formation à mettre en œuvre.

Sans préjudice de modalités particulières à certaines diplômes professionnels, les titulaires de l'un des diplômes professionnels ci-dessus référencés doivent, après une période probatoire en staitout d'exercice effectif des responsabilités professionnelles la mise en œuvre des compétences acquises, faire l'objet d'une évaluation particulière dans le cadre des compétences de niveau de qualification envisagés par l'entreprise.

Article 22.3 - Formation des jeunes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Un sursis d'apprentissage est accordé à la formation des jeunes collaborateurs. Leur capacité à maîtriser l'évolution des métiers de la banque est le maître mot du développement du secteur bancaire.

Article 22.4 - Développement de l'alternance
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'alternance est une institution d'enseignement et l'entreprise contribue un rôle majeur de formation et d'intégration des jeunes. L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 a fusionné les différents contrats en apprentissage (contrat d'orientation, contrat de qualification, contrat d'adaptation) au profit du contrat de professionnalisation. Les parties suscitées évaluent l'adaptation de cette formule d'alternance au contexte de la profession bancaire dans le département.

Dans le cadre du dispositif prévu à l'article 23, chaque année la commission paritaire locale devra un bilan des contrats de professionnalisation passés l'année précédente et pourra émettre des recommandations et suggestions.

Article 22.5 - Autorisation d'absence
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout candidat participant à l'épreuve finale du cycle de formation du BP banque ou du BTS banque ou de l'ITB ou du CSEB bénéficiera d'une autorisation d'absence rémunérée le jour ouvré précédant le premier jour de l'épreuve.

Les candidats amenés à passer les épreuves de l'un de ces diplômes, en dehors de leur département d'affectation bénéficient, en sus de la journée de révision ci-dessus mentionnée, d'un délai de route d'une demi-journée lorsque le département du lieu d'examen est à une distance de moins de 300 kilomètres, de 1 journée s'il est compris de plus de 300 kilomètres et de moins de 2 000 kilomètres et de 2 journées au-delà.

Article 23 - Dialogue social sur la formation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Ainsi que le prévoit l'article 9.2, la commission paritaire locale constitue l'instance la plus appropriée pour associer les partenaires sociaux à la formation professionnelle. Le secteur bancaire contribue à l'information des jeunes sur les métiers du secteur et à la consultation et au renforcement des dispositifs de formation professionnelle. Dans cet esprit, ses représentants locaux participent également à l'information qu'aux instances de consultation et de mise en œuvre des formations (conseils d'administration, conseils de perfectionnement?).

Dans cet esprit, le secteur bancaire encourage l'implication de ses partenaires dans la formation initiale des jeunes.

Il est donc normal, conformément au code du travail, et notamment à l'article L. 931-28, qu'au titre du congé de formation, un salarié ou un cadre de banque, après

avoir subi sa hiérarchie, connaît un certain temps à participer à des actions de formation (enseignement, jury?) dans le cadre professionnel ou interprofessionnel ou dans le système de la formation initiale. Une telle participation constitue un élément positif dans l'évaluation de ces collaborateurs.

Le secteur bancaire assure l'accueil des jeunes sous leurs parents : auxiliaires de vacances, accueil de stagiaires dans le cadre des formations technologiques, professionnelles et universitaires.

En tant qu'élément de contribution au dialogue social, les lois, les accords interprofessionnels et professionnels doivent être adaptés aux spécificités de la profession bancaire dans chaque département par la commission paritaire locale dès que des actions au niveau national aient été indiquées les axes suivis dans la profession.

Chapitre VII Evaluation professionnelle. – Mobilité

Article 24 - Evaluation professionnelle En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les 2 ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte indépendant de la gestion des ressources humaines :

elle doit permettre d'analyser l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;

elle permet d'apprécier le potentiel du salarié ;

elle permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son investissement dans la profession ;

elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères concernent le niveau d'activité et de responsabilité du salarié ;

elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;

ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en préparer la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour rendre compte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié.

L'évaluation ainsi que les éventuelles évolutions du salarié sont communiquées au supérieur hiérarchique de l'évaluateur ainsi qu'à la direction des ressources humaines en tant qu'elle est garante de la bonne application du système d'évaluation professionnelle. En cas de désaccord entre l'évaluateur et le salarié, celui-ci peut demander à ce que son évaluation soit revue selon les modalités à définir dans chaque entreprise.

Article 25 - Mobilité En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La mobilité professionnelle est souhaitable tant pour les salariés que pour les entreprises et doit être encouragée afin :

d'une part, de faciliter une bonne évolution de carrière des salariés ;

d'autre part, de répondre aux besoins de l'activité bancaire qui peuvent nécessiter des mutations.

Dans ce cadre, et à compétence équivalente, les salariés privilégiés la mobilité sur la base du volontariat.

Par ailleurs, une mutation inopinée d'un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cas de graves nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

? les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation prise en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
? le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 48.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

Chapitre VIII Discipline et sanctions. – Licenciements individuels et collectifs. – Cessation de travail

Article 26 - Discipline et sanctions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout assailli ou momentanément considéré par l'employeur comme fuyant peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

? avertissement écrit ;
? blâme ;
? rétrogradation immédiate ou temporaire de poste ;
? licenciement pour motif disciplinaire.
Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.
Dans les cas graves et qui exigent un délai de suspension provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied consensuelle à l'encontre d'un salarié.
La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder 1 mois.
Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.
Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation immédiate ou temporaire de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier :

? d'un recours suspensif auprès du conseil d'entreprise de recours interne à l'entreprise suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 29.1 ;
? et éventuellement d'un recours non suspensif auprès de la commission paritaire de l'entreprise en matière de « recours », suivant les modalités fixées aux articles 9.1 et 29.1.

Article 27 - Licenciements individuels et collectifs

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Article 28 - Licenciement pour motif non disciplinaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré tous les motifs envisageables, notamment recherché le moyen de favoriser au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.
Sauf exception constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Article 28.1 - Procédure

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales ou conventions collectives ou modalités spécifiques (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.
Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision écrite ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

(1) *Itinéraire médical, par exemple.*

Article 28.2 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout salarié, licencié en application de l'article 28 au moins 1 an d'ancienneté (1), bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/14,5 du salaire de base annuel (2) que le salarié a ou aurait perçu (3) au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.
Cette indemnité est égale à :

? 1/2 mensualité par année complète d'ancienneté au cours des 10 années antérieures au 1er janvier 2009 ;
? et 1/5 × (14,5/13) d'une mensualité par année complète d'ancienneté des 10 années antérieures au 1er janvier 2009.
L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps partiel et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités de travail.
Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 2007, le montant de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les salariés à 18 mensualités pour les salariés des métiers de la banque.
Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2008, le montant de l'indemnité est limité à 15 × (14,5/13) mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

(1) *L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Or, les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un mineur de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.*

(2) *Défini à l'article 34.*

(3) *En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.*

Article 29 - Licenciement pour motif disciplinaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.
Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préalable.

Article 29.1 - Procédure

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La notification de l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumises aux délais prévus par la législation en vigueur (1).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement, pour saisir par lettre recommandée avec avis de réception, le conseil d'entreprise de recours interne à l'entreprise mis en place selon les modalités définies par l'accord d'entreprise.

Les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (2).

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis du conseil d'entreprise s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Si le conseil d'entreprise de recours interne donne à la majorité des voix exprimées un avis favorable à la mesure envisagée ou si les

vieux sont partagées, le salarié pourra, s'il le souhaite, demander l'avis de la commission paritaire la plus proche des modalités fixées à l'article 9.1.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que le conseil paritaire de rattachement à l'entreprise ou la commission paritaire la plus proche n'ait rendu un avis met fin à la procédure de recours.

(1) Article L. 122-41 du code du travail.

(2) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue le conseil paritaire de rattachement ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

Article 29.2 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 30 - Licenciement en cas de condamnation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux articles II, III et IV du code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de licenciement.

Article 31 - Licenciement pour motif économique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 31.1 - Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires. Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié fonde l'objet d'un licenciement économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au vu des possibilités destinées à faciliter la recherche d'emploi.

Article 31.2 - Procédure pour licenciement collectif pour motif économique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

a) Représentants des salariés représentatives

Elles se font conformément à la législation applicable (1) au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, à savoir :

? Lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui convoque un représentant du personnel pour motif économique consulte les représentants représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation existante et sur les conséquences organisationnelles et/ou financières de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des éléments dont la responsabilité est envisagée selon les métiers repères tels qu'ils figurent dans la présente convention.

Cette communication se fait auprès :

? du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
? ou, dans les entreprises employant plus de 50 salariés les établissements de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comités d'établissement concernés ainsi que du comité d'entreprise, s'il existe ;
? Lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise externe a été décidé au cours de la

première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 31.2 b ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départ volontaires établit les licenciements contractuels n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date prévue pour les départs volontaires que des licenciements contractuels sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 31.2 b ci-après.

b) Tableau fixant l'ordre des licenciements

Ce tableau est dressé par l'établissement et sinuait un classement établi, par ordre d'emploi, entre tous les salariés de chaque établissement.

Le classement est établi à partir notamment de 3 critères, définis ci-dessous, dans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

? établissement : unité de travail située en un lieu géographiquement distinct ou, pour les sociétés à responsabilité limitée, une unité de travail située en un lieu géographiquement distinct et dans lequel plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;

? ordre d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la hiérarchie de la présente organisation et sur la ancienneté des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la hiérarchie des emplois élaborée par l'AFEC (2).

Les 3 critères visés au 2e alinéa du présent article sont :

1. Les charges de famille.

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des personnes isolées ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations particulières.

Une priorité particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par les mairies départementales des personnes handicapées (mdph) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2. L'ancienneté.

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, en date de date à date. L'entreprise peut reconnaître l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entreprise du groupe, soit volontairement, soit au titre de la législation en vigueur.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

3. La valeur professionnelle.

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les compétences du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des 3 dernières années.

(1) Articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail.

(2) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'Association française des établissements de crédit (devenue Association française des établissements de crédit et des investisseurs d'investissement, AFCEI, en juillet 1996).

Article 31.3 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La mensualité qui sret de bsae à l'assiette de clual de l'indemnité de lnciicmneeet est égale à 1/12 du saialre de bsae auennl (1) que le salarié a ou ariuat perçu (2) au cours des 12 dienerrs mios clivis précédant la dtae d'effet de la ruutpr du crnaott de travail.

Tout salarié, ctpanomt au mnois 1 an d'ancienneté (3), bénéficie d'une indemnité de lemeciecniint égale à :

? 1/2 mensualité par setresme celopmt d'ancienneté aiqcus dnas l'entreprise antérieurement au 1er jnaveir 2009 ;

? et 1/4 de mensualité par sstreme clopmet d'ancienneté auqics dnas l'entreprise à patrir du 1er jivavr 2009.

L'indemnité de leceimnceint des salariés anayt été occupés à tmeps cpmoelt et à temps paritel dnas la même eirsrtnepe est calculée poorpninnlemerltoot aux périodes d'emploi effectuées sleon l'une et l'autre de ces duex modalités duepis luer entrée dnas l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au puls trad le 31 décembre 2007, le ttoal de l'indemnité est limité à 24 mensualités puor les ceadrs et à 18 mensualités puor les tiinehcnecs des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1er jneiavr 2008, le toatl de l'indemnité est limité à 18 mensualités qluele que siot la catégorie à laelqule aiprapntet le salarié.

En cas de msie en pclae d'un dopsttiisif pssorneefinol de préretraite, une atatdoiapn des règles de claucl définies ci-dessus

srea prévue puor les salariés des cassles d'âge visées par ce dispositif.

(1) Défini à l'article 34.

(2) En cas d'année incomplète le saairle diot être reconstitué.

(3) L'ancienneté est calculée dnas l'entreprise. Otrve les périodes de présence etvffciee au travail, snot validées les périodes d'absence qui, en aatppicloin des dtpisosoinis légales, snot psiers en cotmpe puor les dotirs à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné dorit à un metinian de siaarle tatol ou praeitl puor les durées prévues par la cnovtionen collective.

Article 32 - Cessation de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 32.1 - Préavis

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En cas de démission ou de lmececinniet après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis snot fixés par le taalebu ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise (1)	Démission des techniciens des métiers de la bnquae	Démission des crdaes	Licenciement des ticineches des métiers de la bunaqe	Licenciement des cadres
Ancienneté de monis de 2 ans	1 mios (2)	3 mios	1 mios	3 mios
Ancienneté de 2 ans et puls	1 mios	3 mios	2 mios	3 mios

(1) L'ancienneté est calculée dnas l'entreprise. Outre les périodes de présence ecftfevie au travail, snot validées les périodes d'absence qui, en aaciopliptn des diipntoissos légales, snot periss en copmte puor les dirtos à l'ancienneté asini que les périodes d'absence ayant donné diort à un mnatiien de sarlaie tatol ou ptariel puor les durées prévues par la coetnnivon collective.

(2) Les mios s'entendent de dtae à date.

En cas de leecincentint :

? le préavis crouit à cpmeotr du juor saiuvt la première présentation de la lttree de nitfotoaciin ;

? panendt l'accomplissement du préavis, le salarié qui tillrvaee à tmeps colemp et qui en fiat la dmdeane est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un neuovl emploi, à s'absenter 2 herues cqahue juor ; ces 2 hreeus ne dnont pas leiu à réduction de sarlaie et snot fixées après arccod etrne l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, elels snot fixées un juor par l'employeur, un juor par le salarié. Aevc l'accord de l'employeur, elles pnveut être regroupées en fin de préavis. Lusroqe le salarié concerné tvarlalie à temps partiel, les heeurs de rhhcerece d'emploi snot attribuées pemreneotllnproinoit au temps de travail.

Pour la démission, le préavis curoit à cptmeor du juor sivunat la dtae de récepion par l'employeur de la lttree de démission.

Article 32.2 - Départ à la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le départ à la rettiare à praitr de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en aaciopiltpn des aitrelcs L. 351-1-1 (Carrières longues) et L. 351-1-3 (Travailleurs handicapés) du cdoe la sécurité sociale, se fiat conformément aux disnoitiosps légales, réglementaires et aux dnpsitioois prévues ci-dessous.

Les salariés cptamnot au minos 10 ans d'ancienneté (1) dnas l'entreprise perçoivent au mnemot de la ctasseoin d'activité une indemnité qui, suaf dsoioispints d'entreprise puls favorables, est égale à :

? de 10 à 14 ans d'ancienneté (1) dnas l'entreprise : 2/3 de mensualité ;

? de 15 à 19 ans d'ancienneté (1) dnas l'entreprise : 1 mensualité 1/4 ;

? de 20 à 29 ans d'ancienneté (1) dnas l'entreprise : 2 mensualités ;

? 30 ans d'ancienneté (1) et puls dnas l'entreprise : 2

mensualités et 1/2 majorées de 1/20 de mensualité par année d'ancienneté (1) auqisce dnas l'entreprise à cpeotmr de la 31e année.

Cette indemnité puor les salariés aynat été occupés à tmeps celopmt et à tmeps peartil dnas la même ereitsnrpe est calculée ppnoernlteoelinrmot aux périodes d'emploi effectuées sleon l'une et l'autre de ces modalités diupes luer entrée dnas l'entreprise.

La mensualité qui sret de bsae à l'assiette de calucl de cttee indemnité est égale à 1/13 du slaaire de bsae aunnel (2) que le salarié a ou auarit perçu (3) au crous des 12 drieerns mios cilvls précédant le départ ou la msie à la retraite.

(1) Ortue les périodes de présence etvifecfe au travail, snot validées les périodes d'absence qui, en aopatiilpcn des dsioontsipis légales, snot psiers en cmtope puor les dortis à l'ancienneté anisi que les périodes d'absence ayant donné diort à un meaiintn de saairle toatl ou pteairl puor les durées prévues par la ceioonnvtn collective.

(2) Défini à l'article 34.

(3) En cas d'année incomplète le sliraae diot être reconstitué.

Article 32.3 - Mise à la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La msie à la riaertte par l'employeur à l'âge de 65 ans ou puls se fiat conformément aux dposiistonis légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la rtatreie diot rpetescer un délai de prévenance de 3 mois.

L'employeur puet procéder à la msie à la rattrtie d'un salarié âgé de minos de 65 ans, snas que cet âge psiuse être inférieur à ceuli fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, et à cidnoiton qu'il psuise bénéficier d'une peosinn de veeliislse à tuax plein au snes du cdoe de la sécurité sociale. La msie à la rtetarie d'un salarié âgé de monis de 65 ans se fiat conformément aux dponsoitiis légales, réglementaires et professionnelles.

En cas de msie à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail. En cas de msie à la rairttee anavt l'âge de 65 ans, en dorhes de tuot dispotitif ou msreue de cseaitosn d'activité anticipée, ctete indemnité est majorée d'un maotnnt asini calculé en ftoicnon de l'âge du salarié au juor de la rtrpuue du cnaortt de tavairl :

? msie à la reartite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de bsae par année d'ancienneté (1) dnas l'entreprise.
 ? msie à la retiatre à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de bsae par année d'ancienneté (3) dnas l'entreprise ;
 ? msie à la retritae à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de bsae par année d'ancienneté (3) dnas l'entreprise ;
 ? msie à la rattrree à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de bsae par année d'ancienneté (3) dnas l'entreprise ;
 ? msie à la rrtaitte à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de bsae par année d'ancienneté (3) dnas l'entreprise.
 La mensualité qui sret de bsae à l'assiette de cclual de cette indemnité est égale à 1/13 du srlaaie de bsae anunel (21) que le salarié a ou aurait perçu (22) au cuors des 12 derirens mios civils précédant le départ ou la msie à la retraite.

(1) Otrue les périodes de présence efveicfte au travail, snot validées les périodes d'absence qui, en aolipipactn des dosspiitnios légales, snot pesirs en cmptoe puor les doirts à l'ancienneté asnii que les périodes d'absence aanyt donné dorit à un matneiin de salriae ttoal ou pteiarl puor les durées prévues par la cvnteoionn collective.

(2) Défini à l'article 34.

(3) En cas d'année incomplète le saarlle diot être reconstitué.

Chapitre IX Rémunération du travail. – Salaires minima conventionnels. – Garantie individuelle de salaire. – Primes et indemnités. – Classification des emplois

Article 33 - Rémunération du travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les angetavas ilindivdeus auiqcs au driener juor d'application de la cntioovenn ctloecvlie de taviarl du prnoeensl des bqeauns de la Gauyne du 28 décembre 1989 en matière de rémunération, à sovaïr :

? les 2 mensualités et dmiee en sus des 12 mios de sialrae ;
 ? les ptnois de diplôme et de lguane ;
 ? l'indemnité d'intérim ;
 ? le nviaeu de pmrie d'ancienneté,
 sont mtaneius puor tuos les salariés présents au 31 décembre 2004.

Ainsi, les pontis (coefficient de base, diplôme, ancienneté, langue, pntois personnels, ptions pesennlors garantis) aqiucs au 31 décembre 2004 snot intégrés puor luer vealur anunelle (1), y cmioprs la miorjttaoan de 40 %, en totalité dnas le sarliae de bsae exprimé en euros.

(1) Veluar annuelle, en eours = $2,99 \times 14,5$.

Article 34 - Versement et composition des salaires de base

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les seilaars de bsae aelunns snot versés en 14 mensualités et deime selon les modalités définies ci-après :

a) Une 13e mensualité, calculée pro rtaa temporis, est versée en même temps que le silaare de décembre, suaf disnptisoos différentes d'entreprise.

Elle est acqisie au ptraora du nrobme de journées de l'année aynat comporté l'attribution d'un tntraeeimt plein. Toutefois, elle est payée à risaon de 50 % puor les journées crnotpmaot l'attribution d'un demi-traitement.

Le tmranetiet qui sret de bsae de culacl de la 13e mensualité est culei que l'entreprise diot au salarié puor le mios de décembre (ou en cas de licenciement, culei que la baqane diot

puor le drnieer mios effectué) snas qu'il y ait leiu de défalquer les jrous d'absence du salarié au cuors de ce mois, ni, inversement, de farie ertenr en lGINE de compte, le cas échéant, les pirmes fexis ou exceptionnelles, les éléments vraeblias de salaires, les hreues supplémentaires effectuées par lui au-delà de l'horaire nmraol pratiqué dnas l'établissement. Ce taremiemt s'entend snas déduction ature que ceells des costoiatins sociales.

Pour le cucall du nmbroe de journées aanyt comporté l'attribution d'un tematirnet plein, il est amids frneoeaimratt que chqae mios légal pelin cmptoe puor 25 juros olravbues et que l'année compte 300 jours ouvrables.

Le salarié démissionnaire ou prnatat en rrtiaee en cuors d'année a droit à la prat de sa 13e mensualité auscqie au paotrra du nbrmoe de journées de l'année aynat comporté l'attribution d'un ttmrneaieit plein.

b) Une 14e mensualité égale à 1 mios d'appointements brtus au tuax en veugur au mios de décembre de l'exercice considéré est payée, en un ou pusriules versements, au trtie de cet exircree à tuos les salariés.

Elle est attribuée quels que snoeit la nature, la forme et le tmnanot des vemstneers préexistants effectués en sus de la mensualité prévue au pagrhaapre a et des 2/4 de mensualité prévus au parhaapрге c du présent article. Elle est imputée sur ldetsis veersmnetts deecitnemrt effectués par l'employeur. Elle est calculée cmmoe la 13e mensualité prévue au paarhrpgae a ci-dessus.

c) Il est attribué au personnel, à l'occasion des vaacnecs annuelles, 2/4 de mensualités fexis brutes, à l'exclusion des hueres supplémentaires, pmiers et indemnités diverses, de qqluuee nuatre qu'elles soient.

Ces 2/4 de mensualité versés les 15 jiun et 15 orotbce snot rnvsecitepeemt calculés sur les ttriatnmees fixes de fin mai et de fin septembre, au parrota du nmbroe de journées de présence dnas l'établissement aynat comporté l'attribution d'un tnertmiaet plein, dnas les 4 mios précédant chucane des 2 dates de pnmeaieit (1er février et 31 mai puor le vmneerest du 15 jiun et 1er jiun et 30 seebrmtpe puor le vmeensret du 15 octobre). Ils snot payés à riason de 50 % puor les journées aanyt comporté l'attribution d'un demi-traitement. En cas de cesaiotns du ctroant de taraivl anvat le 15 jiun ou le 15 octobre, le cclaul pro rtaa tpromeis est effectué sur la bsae du drnieer mios de salaire.

d) Le sialrae de bsae auennl est le salaire, y cropims la 13e mensualité visée au phpraarge a, la 14e mensualité visée au pgrpharaae b aisni que les 2/4 de mensualité visés au praphgaare c ci-dessus, à l'exclusion de ttoue pmire fxie ou eponxlilcetnee ansii que de tuot élément variable.

En dérogaion aux dsoiiposnts visées ci-dessus, l'entreprise puet opter, après coonusatllin des représentants du personnel, puor un vrensmeet des saliares de bsae aelunns en 13 mensualités égales(1) ou 12 mensualités égales(1). Les modalités de vseenmret des saarlies définies au nvaiieu de la bhrnace ne dvneoit pas aivor puor eefft de surenchéir le coût des gratifications, des indemnités, de permis versées par l'entreprise aavnt l'entrée en vugueir de la présente cntoinveon ctcolivele et aaynt puor asittese de cclual une mensualité. Ce pcrnpiie puet entraîner une aotatdapin des doinstpiisos d'entreprise en vigueur.

(1) Eleags suaf si la stuotaiin du salarié a été modifiée en cuors d'année en raison de mueerss ceecivlots ou individuelles.

Article 35 - Salaires minima conventionnels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Principe

A ccuahn des 11 nieauxx de la classification, snot associés :

? un srliaie aunel miinum cnnnioenteovl graatni hros ancienneté ;

? des sarleias anuelns miimna cenltvineonons gatarins à l'ancienneté, définis seoln des praiels de 5 ans.

Ces mimina snot ablieaplps puor une durée du taarvil cdonranerpsot à la durée légale du travail.

Les sarealis minmia aelunns visés ci-dessus snot fixés en euros.

Au mmoent de la sutgranie de la présente cooeinntvn collective, ces saarlies aenlnus mminia snot cuex en vgueir au ttrie de la cevoivotnn citvolcee de la bunqae du 10 jenviar 2000 majorés de 40 % (cf. aeexnns V et VI).

Le srliaae de bsae annuel défini à l'article 34 en euros, de tuot salarié tlialanavrt à tpmes cmepolt diot être supérieur au salriae

minmuim ceennntoovnil du naeviu de la ccoiissiatalfn de bnaache et du paeilr d'ancienneté dnas l'entreprise aqueul il apaerniptt tel que défini dnas les aeennxs V et VI.

Chaque année s'engagera, au sien de la cioimsosmn piarairte locale, une négociation des srileaas miimna selon les modalités visées à l'article L. 132-12 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, les srleaiaas anulnes mnmiaa snot déterminés de telle srote qu'ils ne sienot pas inférieurs aux srleaiaas aunelns mminia cnrreatspdonos de la cnientooovn cvtleocile de la bauque du 10 jenviar 2000, majorés d'un tuax tnneat ctpome du différentiel du coût de la vie etrne la métropole et le département de la Guyane.

Dès l'année 2008, les pieaaretrns sacuiiox (l'AFB et les oonrgaitnasis syedclnais représentatives dnas le département de la Guyane) mnetett en palce un gourpe tqecunihe ptriiraae destiné à déterminer un icnde représentatif du différentiel réel du coût de la vie ernte le département de la Gyaune et la métropole.

Les tvaarux de ce gpoure tniqcheue pairiatre s'appuieront sur les données frenouis par l'observatoire des pircx et des revuens créé par le décret du 2 mai 2007, par l'INSEE aisni que sur tuos aeruts éléments ou études paeemtrnt d'apprécier précisément le différentiel du coût de la vie.

Jusqu'aux résultats des tuaavrx du groupe tueqchne pratraie et à défaut au mnois jusqu'au 31 décembre 2012, cette dtae punaovt faire l'objet d'un repot si nécessaire, le tuax teannt cpmtoe du différentiel du coût de la vie etrne la métropole et le département de la Gayune est de 40 %.

Article 36 - Garantie salariale individuelle
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Principe

Tout salarié rlaenevt de la cailsfisatcoïn définie à l'article 39, anayt connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées sleon les dioinpstsois conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du siarlae munmiim citovnennoenl cnsodrneroapt à son nvaieu de cilaafiscitosn et à son ancienneté dnas l'entreprise (1) et dnot le sralaie de bsae au tmree de cette période n'est pas supérieur ni à un moatnt exprimé en euors ni de 25 % au sariale muminim cndapsrrenoot à son naeviu et à son ancienneté dnas l'entreprise bénéficie d'une giaartne slaairale iinivduldee (cf. gillre en anxnee VII).

Pour les salariés à tpmes partiel, le silraae de bsae et la glirle de référence snot calculés au prtoara du tmeps de travail.

Cette gaitrane salraiale correspond, puor l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence ertne 3 % du sralaie miuimnm cvioenonentnl du nvaieu et de l'ancienneté dnas l'entreprise du salarié concerné et les efftes cumulés des différentes msreeus pérennes, iiedudelinvls et/ou collectives, dnot le salarié a pu bénéficier au cuors de la même période.

Cette granatie sliarlae est calculée une fios par an et pnerd effeft à dtae fxie déterminée par l'entreprise puor l'ensemble des salariés concernés.

(1) Outre les périodes de présence eictvfeffe au travail, snot validées les périodes d'absence qui, en aaoicplptin des diioisonpsts légales, snot pierss en ctopme puor les dtiors à l'ancienneté asini que les périodes d'absence aynat donné dorit à un mitienan de srilaae toatl ou parteil puor les durées prévues par la coeintonvn collective.

Article 37 - Primes de diplôme
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout salarié en activité reçoit, en une selue fois, à l'obtention du BP banque, du BTS bnaque ou de l'ITB une pmire dnot le mnnaott est fixé, puor les salariés onebatnt luer diplôme, à :

? 2 000 ? puor les lauréats du BP buanqe ;
? 2 200 ? puor les lauréats du BTS banuqe ;
? 2 600 ? puor cuex de l'ITB.

Cette pmire est majorée d'une smome ffriotriaae de 150 ? par année de fatomorin à l'un ou l'autre de ces diplômes lrquosoe la framoiotn en slale a nécessité des déplacements dnas un département aurte que cueli du leiu de travail.

Article 38 - Indemnités diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 38.1 - Prime d'expérience
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Il est attribué à tuot techiencin des métiers de la buanqe (cf. art. 39.2) une pimre alunntee d'expérience, versée aevc la piae de juillet, sur une ligne distincte du butillen de salaire, égale à 0,4 % de son slraiaae de bsae aennul ceocttnarul tel que défini à l'article 34.

Cette pmire aenlulne se calcule, pro rtaa temporis, jusqu'à cconrnruere de 25 années de sercive dnas la profession. Le mnaotnt de ctete pmire est, au 1er janiver de l'année qui suit, intégré dnas le sriaale de cqhuae salarié concerné.

Cette pmire est attribuée de façon rétroactive à coemtpr du 1er jeinvar 2005.

Le pemnieat du rpaapl puor la période cauront du 1er jeavivr 2005 au 31 décembre 2007 srea versé aevc la piae du mios qui siut la dtae de l'entrée en viueugr de la présente convention

Article 38.2 - Indemnités diverses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Tout salarié tlnlrvaaaat à ttire paeemnrnt en sous-sol reçoit une indemnité égale à 254 ? par an. Les arteus indemnités derveiss

prévues à l'article 47 B 8° de la précédente coonvntein covitcelle du tivraal du posenrent des banques de la Gunyae (1), versées au titre du mios de décembre 2004 aux salariés qui en bénéficient déjà, luer snot minuentaes tnat que lreus citindonos de tarvial jnafitsuit le vmseenert de ces pirms n'ont pas été modifiées.

Les évolutions des mtntanos de la pmie de trrrsonapt ansii que la pmie de crèche, lorsqu'elles existent, sroent examinées lros de la négociation anluele sur les sraelais visée à l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

(1) Cet atrcile est rappelé en annexe VIII, aux fnis elveisuxcs de préciser la nrutae de ces indemnités.

Article 39 - Classification des emplois
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

(Glossaire en axnnee III)

La ciilatoaifsscn a puor objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des nvuieax et, d'autre part, de piinonstoer les métiers de la bqnaue sur ces différents niveaux.

Elle arssue la rtlaeion aevc la rémunération, nmanteomt :

? en matière de slaaires mnmiaa cnvetneionlnos giaartns tles que prévus à l'article 35 ;

? en penametttrt d'appliquer le pciirpne soeln leequl à tuote possorrgein de nveiau de csosaaaitfcilin est associée une priegoosrrn de rémunération. Asnii tuot salarié chenganat de niaevu de csiliasfotcain bénéficiera d'une amtitnoueagn d'un matnnot aneul mnuimim de 800 ? s'il s'agit d'un tnciecehin et de 1 000 ? s'agissant d'un cadre.

N'entrent pas dnas la présente cstolfiicsaan les cdears :

? dnot la nutrae des responsabilités et la htaue technicité iuepimnqlt une gdrnae indépendance dnas l'organisation de luer travail, l'habilitation à pnrdrree des décisions dnas le cdrae d'objectifs dencreteimt liés à luer métier et la peeptriocn d'une rémunération se staint dnas les niauvex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement ;

? dnot l'importance des focinntos de doitrcien et la nrutae des responsabilités, de srptcee large, imilnuqpet une grdnae indépendance dnas l'organisation de luer travail, l'habilitation à prednre des décisions de façon lemgrnaet atmuonoe et la preipetcon d'une rémunération se stnait dnas les nivuaex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou l'établissement.

Article 39.1 - Mise en œuvre
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Il airpnetapt à l'entreprise de pelcar ses collaborateurs, tuot au Inog de luer carrière, au regard de cette ccafastloiaism en tenant cpmote à la fios des éléments qui cnbuitnoet à la définition des 11 nuvaieix renutes et de la qtiicaaoflun de chaucn de ses collaborateurs.

Article 39.2 - Grille de classification
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Techniciens des métiers de la banque

L'exercice des fnooncits de ctete catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou puuleirss teuiqechns acqieuss par une expérience ou une foormaitn adaptée. Il dndmeae des capacités à résoudre un problème donné, des qualités rinleaneoltes et d'adaptabilité et un ciatren nveaiu d'autonomie et de responsabilité. Les activités du tceiilhecnn en terems de réponses apportées ou de snotuiois mesis en ?uvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et cutnbnoiret au bon fnnmoetcnoneit de celle-ci.

Certains tinechecins puvneet en otrue aoivr une responsabilité d'animation, dnas un crdae défini, fnsaait appel à une attpidue à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de ctete catégorie vres la catégorie des craeds iipupmle que les salariés développent luer aupttdie à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, nvaieiu A :

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce trvaial est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sien d'une équipe.

Techniciens, nvaieiu B :

Emplois nécessitant des cncosensanis techniques, asuiceqs snot par une formation, nmoantmet dnas le cadre de la foroatmin initiale, snot par une expérience. Ces elopims se caractérisent par l'exécution de tâches airdmvatetiinss ou ccarmeomlis simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peveunt requérir une cinatree polyvalence.

Le taraivl est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sien d'une équipe.

Techniciens, nieavui C :

Emplois eeignxat une bnnoe putqiare des procédures tniqehcus utilisées et une aupttdie à réaliser des tauavrux nouveaux. Ces eipmlos se caractérisent par l'exécution de tvaaurx administratifs, teneqihucs ou de tâches à caractère cmmrioael pvnuat incurle la vtene de prtudois simples. Ils pueevt asusi anemer les salariés à répondre à des dadenmes d'interlocuteurs irnetens et/ou eertxnes et à asumser des fotnconis d'accompagnement auprès des débutants.

Le triaavl est guidé par des nemros et des uasges professionnels.

Les tauilirtes du BP buqane snot classés au neiaui C. Ils snot destinés à être classés au nvaieiu supérieur après une période ptrioaobe en suottaiin d'exercice efiectf des responsabilités pnreaemttt la msie en ?uvre des csaeciasnns acquises.

Techniciens, nvaieiu D :

Emplois egeinxat des cinnnessaas tecunhiqs maîtrisées, asqieus par une froitmoan et/ou une expérience, asini qu'une bonne adaptabilité.

Ces eomplis se caractérisent par l'exécution de taarvux administratifs, teiqncheus ou par une activité commerciale. Ils iiqmeupnlt aussi des riatelons fréquentes aevc des irulrtontceues inrentes et/ou externes. Ils peuevnt s'accompagner de la ctooriiadnn d'une équipe.

Le tiaarvl est guidé par des nmores et des ugases professionnels. Les problèmes à résoudre snot cndpnaeet diversifiés et demandnat poairis l'adaptation de ces usages.

Les trtuliaeis du BTS buanqe snot destinés à être classés au nvaieiu D, après une période pobiarroee en suattioin d'exercice eitffcef des responsabilités premtatent la msie en ?uvre des cseanasinncos acquises. Le rfeus d'un tel cmeenalss après 1 an de période potbiraroe diot friae l'objet d'une moottiiavn circonstanciée.

Techniciens, nvaieiu E :

Emplois requérant une compétence aucqise par une expérience pinlrssnoefoe affirmée ou par une foitarmon appropriée. Ces elmipos pnveut se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, tnqhcieue ou administrative. Cttee responsabilité puet s'accompagner de l'animation de personnel, qui eigxe des qualités relationnelles,

de cotdonroiiian et de contrôle.

Les taauvrux snot diversifiés et les siottunias rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés dsneipost d'une cnetraie amoniotue et snot ateps à pedrrne des iitntvaiies dnas le rpseect des normes et procédures.

Techniciens, nvaieiu F :

Emplois requérant des compétences supérieures à cllees du nvaieiu E.

Ces eoplms peveunt se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, tcieqnuhe ou administrative. Cette responsabilité se duintgise de cllee du nvaieiu E par une puls gardne technicité et/ou puet s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exgie de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à ciacnonrve et à coniciler les pniots de vue.

Techniciens, naieiu G :

Emplois nécessitant une compétence pnlfenosieolsre éprouvée et une aptitude, ntommanet puor les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emliops se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, teniuqche ou aiitsimndvatre iampqunlt dnas crentias cas une psire de décision et d'initiative dnas le reecpst des règles en vueiugr et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être grsienoteians ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à firae pagtraer à d'autres cetrbrrollouaas grâce à lures qualités rentalelonleis et pédagogiques.

Les triaaulits de l'ITB snot destinés à être classés au nvaieiu G, après une période poaitrrboe en siatoutn d'exercice eteffcf des responsabilités petanertmt la msie en ?uvre des coisecanannss acquises. Le rfues d'un tel cmlnesaset après 1 an de période pibrtroaee diot faire l'objet d'une mtivoation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des foitconns de cedars dndmeae une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités reellealnontis marquées, une adptutie à la créativité et à l'initiative ; ces capacités snot aqiesucs par une expérience pionlfossele affirmée et une fmarootin appropriée.

Leurs msiisnos ont un icmpt fiincnear ou stratégique impaorntt sur la mchrae de l'entreprise.

Certains cderas ocnupect dnas l'établissement une piositon hiérarchique qui luer confère une responsabilité de giosten sur un enlsmebe de psneroelns et de mneyos matériels. Dnas les ltmies de délégation dnot ils snot investis, ils snot amenés à ecexer tnat des ancitos d'animation, de firaomton et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents naevix de crades donivet s'entendent, à un nvaieiu donné, comme inclunat les éléments qui cntrbouiet aux définitions des neavix précédents.

Cadres, navieiu H :

Emplois caonprmtt ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la cacissnonane de tnceqhueis et d'usages colmpeexs et/ou une compétence pfnllesrinoesoe confirmée.

Il puet s'agir :

? de la goestin de tuot ou ptaire d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ;

? de la réalisation d'études ou de pateiosrnts d'assistance, de csienol ou de contrôle.

Cadres, navieiu I :

Emplois cmprtoonot ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de thineecqus et d'usages coeepmxxs liés à un ou pieurluss daneioms d'activité.

Il puet s'agir :

? de la gtiosen d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration aevc des responsabilités itrpmoantes qui virneat seoln la tilale ou la complexité de l'unité, de l'exercice d'une fncioion d'étude, de cesinol ou de contrôle egxniate une cnsnncsaoaie approfondie.

Cadres, nvaieiu J :

Emplois capnrotomt ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parftaae maîtrise de tchqiuees et d'usages cepexomls liés à preulss damnoies d'activité et bénéficiant d'une gadrne autonomie.

Il puet s'agir :

? de la gōtisen d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration aevc des responsabilités iotrtaepms qui veniart selon la tliale ou la complexité de l'unité et dnnonet au salarié un rôle ielfnunt en matière de décisions financières ou de gestion, de l'exercice d'une fioocntn d'étude, de ceoisnl ou de contrôle eigeanxt une réelle expertise.

Cadres, nveaiu K :

Emplois cpaotronmt ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités fisanaat appel à des cecnonisanas reanevlt de deaomns diversifiés ou à une etpiexsre dnas prlesuuis activités cnnexeos et iiuamplnqt de cicoonevr et de prendre, de manière très autonome, notemmnat en ce qui cnconere l'organisation de luer travail, des décisions adaptées aux aexs de la puitliqoe de l'établissement.

Il puet s'agir :

? de la réalisation des ocbeiftjs d'une unité opérationnelle dnot la tliale et la complexité imenospt une délégation d'autorité sur les pslenérons qui lui snot rattachés ;

? de la pcaoriititpn à l'élaboration de la pquoiilte d'une gandre fonction, en roasin de la ciubrototin au pssruoecs de préparation et d'approbation des décisions psiers ;

? de l'exercice d'une fcoointn d'expert.

Article 40 - Métiers repères

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Principe d'application

Afin d'illustrer la nuolelve glirle de cslltisiacioan à la dtae d'entrée en veuugir de la présente convention, une lstie non evauxsihte de métiers repères est élaborée anisi que luer penioonsenmitt dnas la grille. Ctete lstie et son positionnement, seuebtpclcis d'évolution au curos du temps ferungit en annex IV.

Le pensimnenotot des différents métiers repères dnas la cosfaistaliicn fiat l'objet d'une irfmootinan dnas l'entreprise.

Chapitre X Durée du travail. – Travail effectif Heures supplémentaires. – Répartition du temps de travail

Article 41 - Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En aploctaipin des dtooiisnps légales en vigueur, la durée du taiavrl efcefitif est le tmeps pmandet leueql le salarié est à la dsoosipitin de l'employeur et diot se cmrooefnr à ses dievtrceis snas pooviuur vaquer lrremenibt à des oacuopticns personnelles. Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne snot pas considérées cmmoie du tairval eteciff puor le décompte de la durée du travail.

Toutefois, snot nmmetoamt considérés cmmoie tmeps de tariavrl effectif, puor le calcul de la durée de trvaail :

? le temps de délégation des représentants du prneneosl dnas la lmitie des crédits d'heures attribués par les textes légaux et clinevtoeonnns ;

? le temps passé par :

? les mrmebs tiaruetlis et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité crntael d'entreprise et du comité d'établissement, ainsu qu'aux réunions de la ciosomsmn de ftomaroin professionnelle, de la csiomimosn économique et de la ciosmiomsn d'information et d'aide au logement, soeln les dotipsinsios légales en vugueir et si ces ieasntcs exsetnit ;

? les délégués tiraieutlis et suppléants aux réunions aevc l'employeur ;

? les représentants du ponensrel au CSCHT aux réunions et enquêtes tlees que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du cdoe du travail.

En ce qui crnoncee la durée du ou des congés de fotrioman économique, saolice et snaidclye visée à l'article L. 451-1 du cdoe du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de tarvial eifcftef puor la détermination de la durée des congés payés, du diort aux pitsneaotrs d'assurances siocals et aux pnesitaorts fiamlelias ansii que puor l'ensemble des atuers driots résultant puor l'intéressé de son contrat.

Enfin s'agissant des juors fanotttlls renaveit des aceninnes dpinisiosots conventionnelles, siot 4 juors et dmei dnas le département de la Guyane, ils centnuniot d'être pirs en ctmope à due cnoercurce au trite des jorus non travaillés. Cttee prsie en coptme n'a pas puor eefft d'augmenter le nbomre tatol de jours de ropes accordés aux salariés.

Chaque année, la cismismoon paairtrie laolce frxiea les 4 jours et dmei ftalnttos à pnrede collectivement.

Article 42 - Heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Sont concernés par les présentes dptinosis l'ensemble des salariés des estiernpers visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux atlecirs L. 212-15-1 et L. 212-15-3-III du cdoe du traavil et des salariés à tmeps partiel.

Les heerus supplémentaires snot des hueers de taarvil effectuées à la dendame ou aevc l'accord de l'employeur et calculées par seianme ou sur une période de 4 semaines, ou sur l'année, dnas le carde des dnipsiositos des artlcies L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du cdoe du travail.

En aciliatppon des dinopioistss légales, l'employeur puet décider, par accord, ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement après ctuoloitsnan des mermebs du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du pnoersnel s'ils existent, le cas échéant, que :

? tuot ou pitrae du pimaneet des herues supplémentaires puet être remplacé par un ropes casmunpoeter équivalent ;

? tuot ou pitrae du pmaeet de la mijaortoan légale de saarlie due au titre des hruees supplémentaires puet être remplacé par un ropes ceumoetapnsr équivalent.

Article 43 - Répartition du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les hoaires de traiavl des salariés en décompte hioarre deornvt rseptecr les durées qeutnoniides et hrimdeodbaees mxaimleas tlees que définies par les arleitcs L. 212-1, 2e alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du cdoe du tavaril et les ttexes pirs puor luer application.

Il est amdis qu'en cas de surcroît d'activité, il pssuie être dérogé par accrd d'entreprise ou d'établissement au rpeos qtdueioin de 11 heuers consécutives dnas les ltmieis fixées par l'article d. 220-3 du cdoe du travail. Dnas ctete circonstance, les huerees de ropes sroent récupérées le lneemaidn ou un juor suivant.

Chapitre XI Congés payés. – Jours fériés. – Congés particuliers

Article 44 - Congés payés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés comptant, conformément aux diosoptsiins légales, 1 an de traiavl eeffctif ou de périodes assimilées à du tavaril ecfetif au trmee de la période de référence visée à l'article 45 ci-après, ont diort à un congé payé aennul de 26 jrous ouvrés.

Les salariés aanyt au tmere de la période de référence mions d'un an de tivraal etfeicff ou de périodes légalement assimilées à du trivaal effectif, conformément aux disipnoosits légales, ont diort à un congé aeunnl payé calculé selon le barème snvuiat :

4 semaines	3 jours ouvrés
8 smaniees	5 jrous ouvrés
12 seimnaes	7 jours ouvrés
16 smainees	9 jrous ouvrés

20 semaines	11 jours ouvrés
24 semaines	13 jours ouvrés
28 semaines	16 jours ouvrés
32 semaines	18 jours ouvrés
36 semaines	20 jours ouvrés
40 semaines	22 jours ouvrés
44 semaines	24 jours ouvrés

En application de l'article L. 223-8 du code du travail, le congé d'une durée supérieure à 10 jours ouvrés peut, avec l'accord de l'employeur, être fractionné à la demande de l'intéressé. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 10 jours ouvrés certains compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.

Les salariés qui perçoivent tout ou partie de leur congé annuel hors période définie à l'alinéa 3 de l'article précité bénéficient, dans la limite d'un plafond de 5 jours ouvrés, du supplément de congé suivant :

? pour les 3 ou 4 premiers jours ouvrés consécutifs ou non : 1 jour ouvré ;

? pour les 5 premières semaines consécutives ou non : 2 jours ouvrés ;

? pour toute fraction de 5 jours ouvrés consécutifs : 1 jour ouvré. Le supplément de congé doit obligatoirement être pris entre le 1er novembre et le 30 avril, le choix des dates de congé étant subordonné aux nécessités de service.

Article 45 - Période de référence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

La période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'article L. 223-2 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 46 - Ordre des départs en congé

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint. En application de l'article L. 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Article 47 - Jours fériés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Le 1er Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, sans préjudice des articles L. 212-16 et L. 212-17 du code du travail.

Ces jours fériés sont rémunérés.

La liste des jours fériés spécifiques figure en annexe IX.

Article 48 - Congés particuliers

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 48.1 - Autorisation d'absence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés présents à l'emploi de travail, quelle que soit leur ancienneté, dans les circonstances suivantes (en jours ouvrés)(1) :

Mariage du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Baptême, première communion des descendants	1
Décès du conjoint ou du partenaire Pacs	5
Décès des père et mère du salarié ou de son conjoint	3
Décès des enfants du salarié ou de son conjoint	5
Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs) et des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel)	2

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en mutuelle bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.

Article 48.2 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue à hauteur des durées légales.

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Article 49 - Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours ouvrés par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assure la garde effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours ouvrés si le salarié assure la garde de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9

jours ouvrés pour 3 années et plus âgés de moins de 14 ans.
En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés par excès civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris les hospitalisations de jour, d'un enfant de moins de 14 ans. Ces absences sont accordées sur présentation d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.
Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou les personnes à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Chapitre XII Garanties sociales. – Maternité. – Adoption. – Congé parental. – Maladie

Article 50 - Garanties sociales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Sont visées, ci-après, les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale rattachée de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des conventions ou conventions particulières de financement des mesures de protection sociale complémentaire, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes agréés.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de supporter elle-même certains coûts de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

A défaut d'accord(s) prévoyant des conventions complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de catégories qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le régime des prestations définies aux articles 51 à 58 inclus.

La ou les conventions particulières de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé l'accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation exprimée par écrit et motivée aux administrations, à condition d'avoir réuni les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 51 - Maternité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Il est accordé aux femmes enceintes, à partir du 5^e mois de grossesse, la possibilité, selon les nécessités de service, soit de prendre leur travail 1 heure après le début de l'horaire collectif, soit de le quitter 1 heure avant la fin du jour horaire.

Article 51.1 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées jouissent de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficiant d'un congé rémunéré :

? de 135 jours consécutifs débutant 45 jours consécutifs avant la date présumée de l'accouchement pour le 1^{er} ou le 2^e enfant ;

? de 182 jours consécutifs pour la naissance à partir du 3^e enfant ;

? d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur pour les naissances multiples.

A l'issue de son congé maternité, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

? de 45 jours consécutifs à plein salaire ;

? ou de 90 jours consécutifs à demi-salaire,

à la suite et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de

bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les dotations à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Article 51.2 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut être inférieur à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale ? indemnités journalières de la sécurité sociale ou pour autant en espèces de tout origine de prévoyance et complément de l'employeur cumulés ? supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant des indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(1) 1/14,5 du salaire de base annuel correspondant défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois

Article 52 - Adoption

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 52.1 - Durée

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptants un enfant, jouissent de 9 mois d'ancienneté (1) à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficiant d'un congé rémunéré d'une durée égale à la durée du congé parental prévue à l'article 51.1 du présent accord, soit 90 jours pour le 1^{er} ou le 2^e enfant.

A l'issue du congé légal d'adoption, le ou la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

? de 45 jours consécutifs à plein salaire ;

? ou de 90 jours consécutifs à demi-salaire,

à la suite et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52-2.

Le ou la salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les dotations à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Article 52.2 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un

treis mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire mensuel sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (1). Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale ? indemnités journalières de sécurité sociale ou paternelles en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés ? supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant des indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(1) 1/14,5 du salaire de base annuel brut défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 53 - Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 53.1 - Congé parental d'éducation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les dispositions législatives en vigueur (1) relatives au congé parental d'éducation s'appliquent au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption. Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui a travaillé et

siotaue poulvegor son allmnetaiet au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnité versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (2), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base. Un enfant d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

(1) Atcreils L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

(2) Aelcirts L. 532-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 53.2 - Réintégration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

Article 54 - Maladie

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Article 54.1 - Durée de l'indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En cas d'absence pour accident, maladie ou crue tréamhe agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (36), bénéficient d'une indemnité égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (37), versée par l'employeur, ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire A 100 %	Maintien du salaire A 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Et selon les modalités suivantes :

? 1er et 2e arrêts : dès le 1er jour d'absence ;

? 3e arrêt et suivants : dès le 4e jour d'absence.

Le délai de carence de 3 jours ne s'applique pas pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle ou de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article 322-3, 3o ou 4o du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est :

? de 1 à 5 ans : 5 mois ;

? de 5 à 10 ans : 6 mois ;

? au-delà de 10 ans : 8 mois.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré.

S'imputent sur cette durée d'indemnisation, les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou causes similaires agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de cette période de 12 mois les absences pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation visé à l'article 53.1, s'ils ont été pris.

(36) Ortué les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les trois à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(37) 1/14,5 du salaire de base annuel brut défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 54.2 - Montant de l'indemnisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou crue tréamhe agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire mensuel sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (1), en application des modalités définies à l'article 54.1.

Le complément de salaire ne peut être supérieur au salaire de base ou à un tiers de celui-ci ? indemnités journalières de la sécurité sociale ou partielles en espèces versées par un tiers mandaté et complément éventuel cumulés ? supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même

période.

Lorsque le montant des déductions indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié crovense la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

(1) 1/14,5 du salaire de base annuel conventionnel défini à l'article 34 ou 1/13 si le salaire est versé sur 13 mois ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 55 - Temps partiel thérapeutique
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raisons médicales autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Article 56 - Maladie de longue durée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3, 3° ou 4° du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté (1), à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (1) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Le complément de salaire ne peut prétendre au salarié de recevoir un revenu de substitution global ? indemnités journalières de la sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément eumolyepr cumulés ? supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base (1), s'il avait travaillé pendant cette même période.

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les dotations à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Article 57 - Absences pour maladie ou cure thermique non rémunérée
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Les salariés ayant épuisé leur droit au congés prévus au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde de 1 an sur présentation de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que 2 fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de crue temporaire agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

Article 58 - Invalidité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux travailleurs d'une profession d'invalidité de la sécurité sociale, une prestation complémentaire égale :

? dans le cas d'une invalidité de 1^{re} catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 40 % du salaire de base (1) au-delà ;

? dans le cas d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 60 % du salaire de base (1) au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.

(1) Défini à l'article 34.
Article 59 - Dispositif transitoire de majoration au titre de l'ancienneté
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Chaque année et ce jusqu'en 2012, le montant annuel de l'augmentation de la prime d'ancienneté attribuée au titre de la convention collective de travail du personnel des bureaux de la Guyane du 23 octobre 1959 aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2004 fera l'objet d'un versement sur la base de l'indemnité versée en 2004, avec la prime de jeillut de chaque exercice visé ci-dessous, sur une ligne distincte du bluelitn de salaire, sous forme de prime pérenne à verser de :

? 100 % pour les exercices 2005, 2006, 2007 et 2008 ;
? 80 % pour l'exercice 2009 ;
? 60 % pour l'exercice 2010 ;
? 40 % pour l'exercice 2011 ;
? 20 % pour l'exercice 2012.

Le réajustement pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2007 sera versé avec la prime du mois qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention.

Cette disposition transitoire vient en complément avec la prime d'expérience allouée pour les professionnels des métiers de la banque (cf. art. 38.1).

Le salarié, pour la période transitoire, percevra la prime dont le montant est le plus avantageux. L'estimation du montant de ces 2 primes se fait au 1^{er} juillet de chaque année. Surtout la prime dont le montant est le plus élevé fait l'objet d'un versement.

Lorsque le salarié perçoit la prime d'ancienneté, le montant de cette prime sera, au 1^{er} janvier de l'année suivante, intégré dans le salaire de chaque salarié, et cela jusqu'au 1^{er} janvier 2013.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire locale 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Composition de la commission

La commission est composée conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention.

Les représentants salariés et les salariés inéligibles d'un mandat de représentation au sein de la commission paritaire locale. Chaque représentant concerné en est informé simultanément par l'organisation mandataire.

Les mandats sont apportés par la suite à la commission et aussitôt communiqués dans les mêmes conditions.

Fonctionnement

La commission fonctionne conformément aux dispositions de l'article 8 de la convention collective.

Le secrétariat et les autres membres de la commission

Annexe II Conseil paritaire de recours interne 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Les dispositions de la présente convention prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de classement pour motif disciplinaire de saisir le conseil paritaire de recours interne de son entreprise.

De même un salarié mis à la retraite avant l'âge de 65 ans à la date de la rupture de son contrat de travail, sur son avis, peut également saisir le conseil paritaire de recours interne de son entreprise.

Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 29.1 de la présente convention et pour des effets identiques.

La saisine en matière de ce conseil paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est obligatoire.

Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplémentaire, les modalités de saisine ainsi que les règles de fonctionnement d'un conseil paritaire de recours interne.

Mise en place

Les modalités de la saisine en matière de recours internes sont subordonnées à un accord d'entreprise.

Ce conseil est composé :

? d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque catégorie professionnelle de salariés représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise ;

? d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations,

doivent être adressées à la commission paritaire pour les inscrire à l'ordre du jour de la commission compétente. Il procède à l'envoi des convocations des membres désignés par les délégations pour la réunion.

Les membres se réunissent au moins 3 fois par an et plus souvent s'ils estiment que les circonstances, et notamment le degré d'urgence des questions soulevées justifient de l'activité de la commission ; l'ordre du jour des séances est établi en fonction des sujets demandés par les deux délégations.

Après chaque réunion de la commission paritaire en session plénière ordinaire, le secrétariat établit un procès-verbal qui sera communiqué aux membres de la commission et inscrit pour l'ordre du jour d'une séance suivante.

Lorsque la commission se réunit pour examiner des cas de recours visés aux articles 26, 29.1 et 32.3 de la présente convention, aucun procès-verbal n'est établi. En fin de délibéré, un document récapitulatif est établi, qui est conservé par le secrétariat et adressé par courrier à l'employeur et à l'intéressé.

Pour exercer ses compétences en matière de recours et d'emploi, la commission peut siéger soit en session plénière ordinaire, soit en session extraordinaire ad hoc. Lorsqu'elle siège en session extraordinaire ad hoc, elle doit être convoquée par l'organisation plénière ordinaire, sauf délégation particulière de la commission.

Le présent règlement peut être révisé conformément à l'article 2 de la convention collective.

Le conseil paritaire de recours interne est représenté par :

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés est représentée dans l'entreprise, le conseil est composé de 2 membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de 2 membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicale est valable pour une durée de 2 ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas :

? de fin de contrat de travail ;

? de démission du mandataire et fin de mandat par l'organisation syndicale ;

? d'absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

Fonctionnement

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

Le conseil paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de 21 jours calendaires suivant la demande du salarié. Le conseil doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

En cas de recours contre une décision disciplinaire, l'intéressé recevra copie de son dossier au moins 8 jours calendaires à l'avance. Les membres du conseil auront, dans les mêmes délais, connaissance du dossier.

Lorsque le conseil est réuni pour émettre un avis en matière de saisine à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle sera communiqué aux membres du conseil également au moins 8 jours calendaires à l'avance.

Au cours de la réunion sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

Le conseil se réunit régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

Emploi type

Poste

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées

Un ensemble de postes définis « phrécos » en termes de contenu (41) pour être gérés ensemble, qui se voient

indépendant des spécificités existantes locales.

Métier

Un regroupement d'emplois types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

Famille professionnelle

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution?) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

Performance

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste. La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la combinaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

Compétence

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, connaissances ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées

Annexe IV Métiers repères 18 décembre 2007

Article - Liste des métiers repères et exemples d'emplois types regroupés dans chacun des métiers repères

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Technicien assisté des opérations bancaires

Chargé de fonctions administratives, chargé de traitements, opérateur technique d'après-vente, attaché commercial après vente, assistant commercial, assistant administratif, opérateur de saisie des données, technicien administratif polyvalent, technicien scierie bois clientèle, chargé de suivi des comptes débiteurs, chargé de recouvrement, chargé de précontentieux?

Chargé d'accueil et services à la clientèle

Chargé d'accueil, hôtesse d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de service commercial, chargé de l'accueil téléphonique, téléopérateur, chargé de téléaccueil?

Chargé de clientèle particuliers

Conseiller clientèle particuliers (y compris renfort), attaché commercial particuliers, téléconseiller, conseiller assurance, conseiller commercial, conseiller d'épargne, chargé de développement clientèle particuliers?

Chargé de clientèle professionnels

aujourd'hui, avec un niveau de performance donné.

? les caractéristiques sont acquises en formation initiale et continue ;
? les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail ;
? les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.
La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de performances pesonnelles (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

Qualification professionnelle

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier ?) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences). La validité de la qualification s'inscrit dans la durée longue.

Classification

Une grille verticale a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

(41) C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller commercial professionnels, chargé de comptes professionnels, conseiller financier professionnels, attaché commercial commerçants-artisans, conseiller de clientèle professionnels indépendants, chargé de clientèle professionnels libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, chargé de clientèles mixtes?

Chargé de clientèle entreprises

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerciales internationales, conseiller clientèle entreprises, responsable commercial, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, responsable commercial, chargé d'études partenariat, chargé de développement clientèle entreprises, attaché commercial spécialisés?

Conseiller en patrimoine

Conseiller gestion patrimoine, conseiller en développement de patrimoine, spécialiste patrimoine, conseiller en patrimoine financier, conseiller investissements financiers, conseiller gestion privée, gérant de patrimoine, conseiller gestion de fortune, gérant sous mandat, conseiller clientèle privée?

Responsable point de vente

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence commerciale professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, directeur commercial entreprises, responsable de groupe d'agences, responsable d'une équipe de téléconseillers, superviseur plateau de vente, responsable d'implantation à l'étranger?

Responsable d'unité ou responsable des opérations bancaires

Responsable tnatiosarns clientèle, rpsalenobe de sveicre étranger, raspolnsebe siercve clientèle, raloespbsne de scribe de centres, rpllessnoba d'unité de base, rnplesabe siecve après vente, raonseblspe unité traitements, rlpesnoabse études crédits, chargé de contentieux, rsoanslpbee contentieux, rsblpnoesae d'unité de production, rblspsnaeoe tmtnaireet d'après-vente, erxpet des opérations bancaires?

Analyste risques

Analyste crédits, aaylsnte rsquies de marché, astnlaye rsuiques pays, alytasne engagements, chargé d'études crédits, rsnepbsaloe crédit, contrôleur crédit, économiste bancaire, rlsaspboene des risques?

Concepteur et cnsoeleilr en opérations et purtidos financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, alasytne industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires ivensmniestet et finance, chef de produit, chargé fousin acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur rhrecche marchés financiers?

Inspecteur, auditeur, déontologue

Auditeur interne, contrôleur, superviseur, chargé de détection des fraudes, auieudtr comptable, roaslpbnee d'audit, vérificateur, rasspbenloe icoseniptn contrôle, rnsloepbae de la sécurité des opérations bancaires, déontologue, chargé de la conformité?

Opérateur de marché

Vendeur purtidos de marché, négociateur ptdiodus de marché, originateur, opérateur tansoianctrs marchés, rpblnesaose prutodis tetrts et bourse, trésorier, ginetrnosae opcvn, opérateur prudois dérivés, cambiste, arbitragiste?

Informaticien

Technicien d'études, chargé d'études, aynslate programmeur, développeur applicatif, développeur système réseaux, atalsnye exploitation, tciecnhein informatique, gosnrientiae d'application informatique, homologateur, webmaster?

Responsable de prejot iuoaqntrfime et organisationnel

Chef de projet, rsbelpaonse études, rbanlpseose développements, ropnssabee maîtrise d'ouvrage, rsenopsale maîtrise d'uvre, organisateur, planificateur, rsoplaesnbe de geuorps de projet, rbsspelonae programmation, consultant, coordianteur?

Juriste, fiscaliste

Conseiller juridique, ceioleslnr fiscal, jusitre diort des affaires, jurtse financier, spécialiste réglementation monétaire, jurtse droit bancaire?

Métiers rurcoseess humaines

Conseiller recrutement, chargé de recrutement, gnoiseatnrie de car- rières, gitonairnese emploi, cnllsoieer annete emploi, rsbnslapoe gstieon de l'emploi, rolsenapsbe reoescrus humaines, jrituse social, cellionesr rsrcsoeeus humaines, grontneasiie mobilité, rsoanbpsle rémunération, gninteoraise paye, gtaesirnoie ansiimdraitatn du personnel, grnintolease rintelaos sociales, genrintaiose formation, aeunitamr formation, cpnetceor d'actions de formation?

Assistant technique, secrétaire

Secrétaire, secrétaire administratif, secrétaire rédacteur, secrétaire multilingue, secrétaire de direction, assistant?

Spécialiste du marketing

Chargé de marketing, chargé d'études marketing, chef de produit, rseaplombse de produit, rpslaebsnoe de marché, roasbseplne marketing, rbonessaple prmootoin marketing, anmatueir cioecmmral et marketing?

Contrôleur de gestion

Contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, rslbeaspoe de contrôle de gestion?

Métiers comptabilité

Chargé de comptabilité, chargé de fonotcnis comptables, chargé de tmeaertint comptable, tehcnieicn comptable, tcienihecn de goseitn comptable, chargé d'études comptables, rsnbapoele comptabilité, srsueuvepr comptable?

Métiers communication

Chargé d'études ou d'actions de communication, réalisateur d'actions de communication, rlanietos publiques, attaché de presse, chargé de camtcmoiuoinn inrente ou externe, chargé de cnmamuoitcin commerciale, rnbpeossale de la communication?

Chargé d'activités non bancaires

Assistant d'entretien matnnneciae et sécurité, spécialiste mtaienacnne technique, opérateur technique, électricien, chauffagiste, logisticien, anisastst seevcirs généraux, aantsisst achat, chargé d'étude achat, giironsenate d'immeuble, infirmières, anssttasie sociale, secrétaire médicale, pompiers?

Responsable d'unité ou erpext tanaitrt des activités non bancaires

Macro-économiste, négociateur immobilier, raonpblesse de poertjs immobiliers, chef de prjetos travaux, rapnbloesse sécurité, acheteur, rseosnabple de srchievs généraux, cuntoeocer de produits connexes, médecin, rnsopbasle scrveie social, rpaesblsone de sverice incendie, actuaies?

Article - Positionnement des métiers repères dans la grille de classificatio

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Technicien asridmainittf des opérations braanecis	X	X	X	X	X	X	X				
Chargé d'accueil et sevrceis à la clientèle		X	X	X	X	X	X				

Chargé de clientèle particuliers			X	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle professionnels				X	X	X	X	X	X			
Chargé de clientèle entreprises						X	X	X	X	X		
Conseiller en patrimoine					X	X	X	X	X	X		
Responsable d'un point de vente						X	X	X	X	X	X	
Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Analyste risques				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Chargé de conception, montage, conseil en produits financiers								X	X	X	X	
Inspecteur, auditeur, déontologue						X	X	X	X	X	X	X
Opérateur de marché							X	X	X	X	X	
Informaticien					X	X	X	X	X			
Responsable de projet informatique et organisationnel								X	X	X	X	X
Juriste, fiscaliste								X	X	X	X	X
Métiers ressources humaines	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Assistant technique, secrétaire	X	X	X	X	X	X	X	X				
Spécialiste du marketing						X	X	X	X	X	X	
Contrôleur de gestion						X	X	X	X	X	X	X
Métiers comptabilité			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Métiers communication			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Chargés d'activités non bancaires	X	X	X	X	X	X	X	X				
Responsable d'unité ou expert traitant d'activités non bancaires					X	X	X	X	X	X	X	X

Annexe V Grille des salaires annuels minima hors ancienneté au 1er janvier 2007 art. 35 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Techniciens	salaires minimum annuel
Niveau A	23 072
Niveau B	23 456
Niveau C	23 937

Niveau D	25 854
Niveau E	27 086
Niveau F	29 548
Niveau G	32 752
Cadres	
Niveau H	36 301
Niveau I	44 353
Niveau J	53 589
Niveau K	63 769

Annexe VI Grille des salaires annuels

minima à l'ancienneté au 1er janvier

	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	23 447	24 046	24 766	25 508
Niveau B	23 911	24 522	25 255	26 013
Niveau C	24 347	25 076	25 828	
Niveau D	26 499	27 297	28 112	
Niveau E	27 761	28 595	29 454	
Niveau F	30 285	31 194	32 130	
Niveau G	33 567	34 576	35 612	
Cadres				
Niveau H	37 206	38 324		
Niveau I	45 458	46 819		
Niveau J	54 922	56 571		
Niveau K	65 357	67 317		

Annexe VII Grille de référence pour l'application de la garantie salariale

individuelle art. 36 au 1er janvier 2007 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	45 500	45 500	45 500	45 500
Niveau B	45 500	45 500	45 500	45 500
Niveau C	45 500	45 500	45 500	
Niveau D	45 500	45 500	45 500	
Niveau E	45 500	45 500	45 500	
Niveau F	45 500	45 500	45 500	
Niveau G	45 500	45 500	45 500	
Cadres				
Niveau H	46 507	47 905		
Niveau I	56 823	58 524		
Niveau J	68 653	70 713		
Niveau K	81 696	84 146		

Annexe VIII Références pour l'application de l'article 38 Indemnités diverses 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Article 47 B 80 de la précédente convention collective de travail du personnel des beaunes de la Gynae :

Annexe IX Jours fériés spécifiques 18 décembre 2007

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2007

Carnaval (lundi et mardi gras)

Accord du 1er décembre 2017 relatif aux négociations annuelles obligatoires de branche pour 2017

- « a) Indemnité de nettoyage et d'habillement des garçons de bureau, garçons de re-cette et manipulateurs : l'indemnité de nettoyage et d'habillement prévue à l'article ci-après au profit des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs, dans le cas où les effets d'uniforme nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ne leur sont pas fournis par l'employeur.
- b) Une indemnité de chaussures, allouée aux garçons de recette et aux gradés finissant leur carrière de la recette.
- c) Indemnité de déplacement des démarcheurs : la somme de déplacement du démarcheur pour l'octroi d'une indemnité vestimentaire. »

Mercredi des Cendres
 Mi-carême après-midi (sortie anticipée à midi)
 Vendredi saint
 Abolition de l'esclavage 10 juin
 Jour férié des communes selon le lieu de travail
 Sortie anticipée d'une heure le jour ouvré précédant le jour de l'An

Signataires	
Patrons signataires	AFB 973 CPL,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC,

En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2018

En application des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, une négociation allongée ultérieurement s'est engagée au sein de la commission paritaire locale des banques de la Guyane.

Cette négociation allongée de banque a été ouverte lors de la séance plénière du 29 juin 2017. Les discussions se sont poursuivies au cours des réunions plénières des 27 octobre 2017 et du 1er décembre 2017.

Ont participé aux négociations :

L'association française des banques, représentée par :
? directeur de la SGBA, en qualité de représentant de la délégation plénière ;
? président de la commission paritaire locale des banques Guyane ;
? directeur délégué de BNP Paribas Guyane ;
? directeur de banque d'agences Guyane ? Muniatqre LCL

Et les organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :
? syndicat CFTC ;
? syndicat CGT/FO ;
? syndicat UTG ;

Les deux trimestres aux pourcentages sont les suivants :
? rapport annuel Anletis Guyane 2017.

Une unique plate-forme de revendications a été transmise par la CFTC, à la fin de la séance de négociation du 27 octobre 2017.

Les revendications formulées sont les suivantes :
? augmentation générale de 8 % ;
? prime de 800 ? ;
? harmonisation par le haut des primes de transport et allocation du mécanisme d'harmonisation ;
? application des horaires de travail de vacances selon l'accord de la CPL.

Les parties n'ayant pu se mettre d'accord sur l'ensemble des sujets abordés, il est dressé le présent procès-verbal d'accord partiel.

Article 1er - Constat des désaccords
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2018

Les avantages sociaux suivants :
? une augmentation de 8 % ;
? une prime de 800 ? ;

Considérant notamment :
? l'ensemble des avantages sociaux appliqués en 2016 et 2017 dans chaque établissement AFB ;
? la rétrocession des minima de la grille de salaires de l'AFB alloués depuis le 1er janvier 2017 ;
? les NAO internes ;
? le contexte général de crise en Guyane ;
? les difficultés structurelles du secteur bancaire, et des banques AFB plus précisément,

La délégation AFB n'est pas en mesure de donner une suite favorable à ces demandes.
? les associations syndicales de salariés :
? application des horaires de travail de vacances selon l'accord de la CPL ;

La délégation AFB marque son désaccord et réaffirme la possibilité pour chaque établissement AFB d'établir ses propres horaires d'ouverture tant que ceux-ci respectent la législation sur le temps de travail et les dispositions de la convention collective locale.

Article 2 - Constat des accords
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2018

Les organisations syndicales d'harmonisation de la prime de transport, et d'indexation de prime dernière sur les indices ISNEE des prix à la consommation des ménages ou des prix du consommateur ;

Montant de la prime de transport

Les engagements, inscrits dans l'accord du 21 novembre 2014, relatifs à une harmonisation du montant des primes de transport au plus tard le 1er janvier 2018.

Les primes de transport versées par les établissements AFB de Guyane sont harmonisées au 1er janvier 2018. Le montant de la prime de transport sera donc porté à 110 ? à compter de cette date pour tous les établissements dont le montant de la prime de transport est inférieur.

Mécanisme d'indexation

Les parties s'entendent sur le principe que le mécanisme d'indexation ne correspond pas à la réalité de nos environnements, étant entendu que les variations d'indices sont imprévisibles et non maîtrisables.

Toutefois, les parties réaffirment leur volonté et leur engagement d'examiner régulièrement et de bonne foi toute demande relative à cette prime de transport dans le cadre du dialogue social réglementaire prévu à cet effet.

Cet accord vient en substitut de toute autre disposition antérieure relative au montant de la prime de transport et d'éventuelles modalités d'indexation de celui-ci.

Article 3 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 4 janv. 2018

Le présent procès-verbal fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail.

Ce dépôt est opéré en deux exemplaires dont un versé sur support papier signé des parties et une version électronique. La partie la plus diligente reçoit également un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.