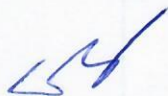


CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES DE LA REPUBLIQUE DE GUINEE

REPUBLIQUE DE GUINEE



SOMMAIRE	01
TITRE I: DISPOSITIONS GENERALES	02
• <u>ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION</u>	02
• <u>ARTICLE 2 : ABROGATION DES CONVENTIONS ANTERIEURES</u>	02
• <u>ARTICLE 3 : DUREE, DENONCIATION ET REVISION</u>	02
• <u>ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS</u>	03
• <u>ARTICLE 5 : ADHESION</u>	03
TITRE II: DROIT SYNDICAL	03
• <u>ARTICLE 6 : LE SYNDICAT ET SON FONCTIONNEMENT</u>	03
TITRE III : CLASSIFICATION DU PERSONNEL	04
• <u>ARTICLE 7 : CLASSIFICATION DU PERSONNEL</u>	04
TITRE IV: SALAIRES – PRIMES -INDEMNITES ET AVANTAGES	08
• <u>ARTICLE 8 : GRILLE SALARIALE</u>	08
• <u>ARTICLE 9 : SALAIRE DE BASE</u>	09
• <u>ARTICLE 10 : PRIME DE DIPLOME</u>	10
• <u>ARTICLE 11 : PRIME D'ANCIENNETE</u>	11
• <u>ARTICLE 12 : PRIME DE MANIEMENT DE FONDS</u>	12
• <u>ARTICLE 13 : PRIME DE RESPONSABILITE</u>	12
• <u>ARTICLE 14 : PRIME DE CONGES</u>	12
• <u>ARTICLE 15 : AUTRES PRIMES</u>	12
• <u>ARTICLE 16 : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE</u>	12
• <u>ARTICLE 17 : INDEMNITE DE MALADIE</u>	13
• <u>ARTICLE 18 : INDEMNITE DE DECES</u>	13
• <u>ARTICLE 19 : FONDS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE</u>	13
• <u>ARTICLE 20 : POINTS PERSONNELS OU SURSALAIRE</u>	14
• <u>ARTICLE 21 : CORRECTION DE L'INFLATION</u>	14
• <u>ARTICLE 22 : QUATORZIEME (14^{ème}) MOIS</u>	14
• <u>ARTICLE 23 : TAUX D'INTERET CREDIT</u>	14
• <u>ARTICLE 24 : MISE EN DISPONIBILITE DU PERSONNEL</u>	14
• <u>ARTICLE 25 : AVANCEMENT</u>	14
• <u>ARTICLE 26 : MOBILITE PROFESSIONNELLE</u>	15
• <u>ARTICLE 27 : DISTINCTION</u>	15
• <u>ARTICLE 28 : CONGES EXCEPTIONNELS</u>	16
• <u>ARTICLE 29 : APPLICATION DE LA CONVENTION</u>	16
• <u>ARTICLE 30 : REGLEMENT DES LITIGES</u>	16
• <u>ARTICLE 31 : ENTREE EN VIGUEUR</u>	16
• <u>ARTICLE 32 : COMMISSION DE REVISION DE LA CONVENTION</u>	17

CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES DE GUINEE

Entre :

D'une part, les Banques de la République de Guinée représentées par l'Association Professionnelle des Banques (APB), et

D'autre part, l'ensemble des travailleurs des Banques représenté par la Fédération Syndicale Autonome des Banques, Assurances et Institutions de Microfinances de Guinée (FESABAG),

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I : DISPOSITION GENERALE

ARTICLE 1^{er} : OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les travailleurs des Banques en République de Guinée tels que définis par le Code du Travail.

ARTICLE 2 : ABROGATION DES CONVENTIONS ANTERIEURES

La présente Convention Collective annule et remplace celle de 2004.

Tous les contrats individuels de travail qui interviendront postérieurement à la signature de la présente convention, seront soumis à ses dispositions qui sont considérées comme conditions minima d'engagement.

Toutes les dispositions plus favorables contenues dans la présente convention s'appliquent de plein droit aux contrats en cours d'exécution à compter de la date de sa prise d'effet.

ARTICLE 3 : DENONCIATION ET REVISION DE LA CONVENTION

Cette Convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties au plus tôt cinq (5) ans après sa date de signature.

Elle pourra être révisée ou dénoncée en tout ou partie à toute époque par l'une des parties contractantes moyennant un préavis de trois (3) mois signifié à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, dont copie sera adressée à l'Inspection Générale du Travail. La notification de la révision ou de la dénonciation doit en préciser les motifs et soutenir un projet de nouvelle convention.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation devra accompagner sa lettre d'un nouveau projet de Convention sur les points mis en cause, afin que les pourparlers puissent démarrer sans retard et dans un délai qui n'excédera pas trois mois après réception de la lettre recommandée qui la motive.

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut, en aucun cas entraîner la réduction des avantages de toute nature, individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature.

Les parties s'engagent à observer les dispositions des accords internes dits « accords maison » plus favorables au salarié.

ARTICLE 5 : ADHESIONS ULTERIEURES

Toute nouvelle banque agréée en République de Guinée, membre de l'Association Professionnelle des Banques (APB) adhère à la présente convention.

TITRE II : DROIT SYNDICAL

ARTICLE 6 : LE SYNDICAT ET SON FONCTIONNEMENT

Les parties reconnaissent à chacune d'elles la liberté d'opinion, la liberté syndicale, la liberté d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels dans le cadre des lois et règlements en vigueur en République de Guinée.

Pour ce qui concerne le syndicat, son champ d'application et son fonctionnement, les parties s'engagent au respect des dispositions du Code du Travail.

Il est à noter que l'affectation d'un délégué syndical en région (en dehors de Conakry) est soumise à l'accord préalable dudit délégué syndical.



TITRE III : CLASSIFICATION DU PERSONNEL

ARTICLE 7 : CLASSIFICATION

La classification a pour objectifs d'une part de définir et hiérarchiser les postes de travail et d'autre part de positionner les métiers de la profession bancaire sur ces différents postes de travail.

Elle assure en outre la relation avec la rémunération notamment :

- En matière de salaires minima conventionnels garantis pour les différents niveaux ;
- En permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification correspond une progression de rémunération.

Le personnel féminin à égalité de travail, de fonction et d'aptitude professionnelle, est classé au même niveau que le personnel masculin sans aucune discrimination.

Selon la présente convention, les membres du personnel bancaire en Guinée sont classés en trois (3) grands groupes comportant des niveaux ou hiérarchies définis par la classification professionnelle ci-après :

- Personnel de service (subdivisé en trois (3) catégories) ;
- Techniciens de la banque (8 niveaux) ;
- Cadres de banque (6 niveaux).

Il reste entendu que le passage par le CDD n'est pas une obligation avant l'embauche définitive.

Par ailleurs, il est à préciser que tout diplôme non présenté à l'embauche ne saurait être pris en compte sauf acceptation expresse de la Direction Générale dûment motivée.

1- LE PERSONNEL DE SERVICE

DEFINITION

Travailleurs affectés à des emplois manuels, d'entretien ou de surveillance, effectuant des travaux annexes n'entrant pas dans le cadre du métier de banque. Il s'agit notamment des chauffeurs, agents de maintenance, plantons-coursiers, manutentionnaires etc. ✓

PERSONNEL DE SERVICE - A1

Employé affecté à des postes :

- Planton ne sachant ni lire ni écrire
- Coursier ✓

PERSONNEL DE SERVICE - A2

Employés tenant l'un des emplois ci-après ou emploi similaire :

- Chauffeur
- Coursier
- Planton sachant lire et écrire

PERSONNEL DE SERVICE - A3

Employés ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou emploi analogue :

- Planton
- Coursier
- Chauffeur sachant lire, écrire avec une bonne expérience

2- LES TECHNICIENS

TECHNICIENS D'EXECUTION - B1

Employé ayant des connaissances plus approfondies que celles des agents de la catégorie précédente, mais non appelés à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un employé de catégorie supérieure.

TECHNICIENS D'EXECUTION - B2

Techniciens bénéficiant déjà d'une certaine expérience et ayant démontré leurs capacités à occuper des emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

TECHNICIENS D'EXECUTION - B3

- Techniciens accomplissant des travaux qui se caractérisent par l'exécution des tâches simples dont la diversité peut requérir une certaine polyvalence.
- Techniciens occupant des emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par expérience. Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe. ✓

TECHNICIENS D'EXECUTION - B4

- Techniciens effectuant des emplois nécessitant une certaine initiative, et disposant de connaissances bancaires ou techniques adaptées à des opérations simples mais diversifiées. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur. ✓

après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités confiées au sein d'une équipe, permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

- Techniciens titulaires du CAP Bancaire.

Ces emplois peuvent également amener les salariés à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

3- TECHNICIENS SUPERIEURS

TECHNICIENS SUPERIEURS - C1

- Techniciens occupant des emplois exigeant des compétences techniques maîtrisées acquises par une formation et/ou une expérience ainsi qu'une bonne adaptabilité. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.
- Les titulaires du Brevet Professionnel de Banque.

TECHNICIENS SUPERIEURS - C2

- Agent titulaire à l'embauche du Diplôme d'Etudes Supérieures (DES), ou maîtrise, ingénieur ou équivalent.
- Les titulaires du Brevet Professionnel de Banque.
- Techniciens faisant preuve d'une compétence bancaire, technique, administrative ou commerciale acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée, tels qu'ils soient investis en permanence d'une part de responsabilité. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel qui exige des qualités relationnelles de coordination et de contrôle.
- Techniciens disposant d'une certaine autonomie et aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et des procédures. Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation.

TECHNICIENS SUPERIEURS - C3

- Techniciens occupant des emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau C2 entraînant des responsabilités qui se distinguent de celles du niveau C2 par une plus grande technicité. Elles peuvent s'accompagner de manière permanente de l'animation de personnel qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.
- Techniciens capables de suppléer un supérieur hiérarchique.
- Titulaires du Brevet bancaire qui au moment de son obtention étaient déjà en Classe C2.

TECHNICIENS SUPERIEURS - C4

- Techniciens exerçant des emplois qui nécessitent une compétence technique et/ou commerciale approuvée et aptitude à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois impliquent souvent une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.
- Susceptibles d'être responsables d'une petite unité ou d'un service, ces salariés ont pour mission d'une part de partager leurs connaissances avec d'autres collaborateurs, et d'autre part d'assurer l'animation de leur équipe, ce qui exige des qualités approuvées de coordination et de contrôle.
- Techniciens titulaires de l'ITB ou du CEFEB qui au moment de son obtention étaient déjà en Classe C3.
- Titulaires du diplôme de Master 2.

4- LES CADRES

DEFINITION

L'exercice des fonctions de cadre (commercial, administratif ou technique) demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités étant acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur le marché de la banque.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestions sur un ensemble de personnel et de moyens matériels. Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité.
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant des connaissances approfondies.

Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer des actions tant d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

CADRES - D1

- Employé occupant un emploi comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.
- Employé titulaire du MBA, du DEA et du DESS :

- Employé titulaire de l'ITB ou du CEFEB qui au moment de l'obtention du diplôme était en classe C4.

CADRES - D2

- Cadres occupant un emploi comportant ou non l'animation d'une unité se caractérisant par des responsabilités nécessitant une bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.
- Cadres titulaires de l'ITB ou du CEFEB qui au moment de l'obtention du diplôme étaient cadres Classe D1.
- Cadres titulaires du Diplôme de CESB de L'école supérieure de la Banque, Doctorat ou équivalent.

CADRES - D3

Cadres supérieurs de compétence ou d'autorité dotés d'un sens aigu des responsabilités. Associé au management de la banque et à sa stratégie.

La nomination ne peut concerner par définition que les cadres de la Classe D2 dont le travail est exemplaire, la compétence et le sens de l'intérêt général ont été distingués par la Direction Générale.

A ce niveau, le cadre concerné étant déjà généralement titulaire de diplôme professionnel obtenu dans leur grade antérieur (ITB ou CEFEB).

CADRES - D4

Cadres supérieurs d'autorité et de compétences dotés d'un sens particulièrement aigu des responsabilités et participant activement à la définition de la stratégie et du développement durable de la banque.

La nomination ne peut concerner par définition que les cadres de la Classe D3.

CADRES - E1 / E2

- Cadres supérieurs d'autorité et de compétences dotés d'un sens particulièrement aigu des responsabilités et participant activement à la définition de la stratégie et du développement durable de la banque.
- Cadres qui ont passé 5 ans au grade inférieur conformément à l'article traitant de l'avancement en grade.

TITRE IV : SALAIRE - PRIMES - INDEMNITES ET AVANTAGES

ARTICLE 8 : GRILLE SALARIALE

Les emplois sont rémunérés d'après des coefficients hiérarchiques exprimés en primes dont la valeur actuelle révisable est fixée à 11.412 GNF (au 1^{er} janvier 2020) contre 1.810 GNF au 1^{er} janvier 2004 (à la signature de la deuxième convention).

La base de rémunération s'entend pour un travail hebdomadaire fixé en conformité avec les lois et règlement en vigueur.

Salaire mensuel= (coefficient du salaire de base + point de primes diverses + points d'indemnités diverses) X la valeur du point.

Tous les éléments du salaire figurants sur le bulletin sont exprimés en points.

ARTICLE 9 : SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est fixé selon la grille ci-dessous :

Classification	Coefficient de base en points
Personnel de Service	
Classe A1	173
Classe A2	230
Classe A3	240
Techniciens d'Exécution	
Classe B1	253
Classe B2	265
Classe B3	282
Classe B4	311
Techniciens Supérieurs	
Classe C1	385
Classe C2	403
Classe C3	506
Classe C4	621
Cadres	
Classe D1	817
Classe D2	966
Classe D3	1.098
Classe D4	1.380
Cadres Excellence	
Classe E1	1.500
Classe E2	1.600

Classification	Logement	Panier	Transport
Classe A1	25	38	41

Classe A2	25	54	41
Classe A3	25	54	41
Techniciens d'Exécution			
Classe B1	25	54	41
Classe B2	25	54	41
Classe B3	25	54	41
Classe B4	39	54	54
Techniciens Supérieurs			
Classe C1	39	54	67
Classe C2	39	54	67
Classe C3	39	54	67
Classe C4	39	54	67
Cadres			
Classe D1	39	54	67
Classe D2	39	54	67
Classe D3	39	54	67
Classe D4	39	54	67
Cadres Premium			
Classe E1	50	60	70
Classe E2	60	70	80

ARTICLE 10 : PRIME DE DIPLÔME

Une majoration pour diplôme est accordée sous forme de points aux techniciens et cadres titulaires de certains diplômes conventionnels. ✓

Les majorations afférentes à des diplômes de natures différents (c'est à dire un diplôme d'enseignement général et un diplôme d'enseignement technique bancaire) ✗

ou autre) sont cumulatives. A l'inverse, il n'y a pas de cumul lorsque les diplômes sont de même nature.

Le total des points de diplôme ne peut excéder 250 points.

Diplôme	Coefficient de base en points
Brevet élémentaire	12
Baccalauréat	17
D.E.U.G	23
Maîtrise / DES	29
D.E.S.S/ MBA / D.E.A	40
Doctorat	58
CAP bancaire	23
Brevet bancaire / CFPB	29
CCCB	40
CFEB/ITB/COFEB	100
CESB	60
D.E.S.S Banque et Finance	69
CAP/ CTA	12
BEP/ Aide ingénieur	17
Brevet de Technicien Supérieur	23

Une copie certifiée conforme de diplôme doit être remise par son titulaire au département Ressources Humaines de la banque qui se réserve le droit de procéder aux vérifications qu'elle estime nécessaire.

Tout faux et usage de faux entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Ce droit de vérification de diplôme accordé aux banques court cinq (05) ans à compter de la date de signature du contrat.

ARTICLE 11 : PRIME D'ANCIENNETE

Tout employé bénéficie à partir de 2 ans de service d'une prime d'ancienneté en points.

La prime d'ancienneté est égale à autant de centième du salaire de base que le salarié compte d'années. ✓

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % du salaire de base de l'agent après deux années de présence :

- De 2 à 10 ans de service : une évolution de 1 % du salaire de base par an ;
- A partir de 11 ans de service : une évolution de 2 % du salaire de base par an ;

L'ancienneté est calculée sur la somme des temps passés dans le secteur bancaire.

Les augmentations d'ancienneté prennent effet au premier jour du mois anniversaire de l'entrée en fonction.

ARTICLE 12 : PRIME DE MANIEMENT DE FONDS

Une prime de maniement de fonds est accordée pour le personnel occupant de façon permanente un poste de trieur ou de caissier.

Elle est fixée comme suit en points :

Types d'employé	Actuel
Trieurs avant titularisation	29
Trieurs après titularisation	40
Caissiers avant titularisation	46
Caissiers après titularisation	58

ARTICLE 13 : PRIME DE RESPONSABILITE

Les responsables de service/agence/Département/Direction et autres (cadres ou non) bénéficient d'une prime de responsabilité dont le montant est fixé par voie de négociations internes.

ARTICLE 14 : PRIME DE CONGES

Cette prime est payée aux employés devant jouir de leurs congés annuels et équivaut à un mois de salaire brut.

Il reste entendu que toute charge et cotisations liées à cette prime de congés est à la charge de l'employeur.

ARTICLE 15 : AUTRES PRIMES

Toutes primes ou indemnités existantes mais non citées dans cette rubrique (exemple : Ramadan, Tabaski, Maouloud, Noël, Pâques, 1^{er} Mai, Scolarité, etc...) restent en vigueur conformément aux protocoles d'accord signés. ✓

-ARTICLE 16 : INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

Partant de nos accords précédents, il est convenu de réorganiser les modalités de paiement de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, tout employé devant faire valoir ses droits à la retraite percevra comme indemnité de départ à la retraite :

Ancienneté	Jusqu'à 9 ans	0,75 mois de salaire par an										1 mois de salaire par an						Au-delà de 25 ans
		10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Nombre de mois	9	15	15,75	16,50	17,25	18	18,75	19,50	20,25	21,00	21,75	22,75	23,75	24,75	25,75	26,75	27,75	30

Il reste entendu que les employés qui changent de banque conservent leur ancienneté acquise depuis leur entrée dans le secteur bancaire et que le paiement de cette indemnité incombe à l'employeur au moment de la retraite.

Tout employé qui sort du secteur bancaire guinéen perd de facto son ancienneté.

NB : Le décès de l'employé(e) est considéré comme une retraite et donc traité comme tel.

ARTICLE 17 : INDEMNITE DE MALADIE

Le travailleur permanent, dont le contrat se trouve suspendu pour cause de maladie ou d'accident, reçoit de l'employeur une allocation de 24 mois de salaire.

ARTICLE 18 : INDEMNITE DE DECES

En cas de décès de l'agent, les salaires de présence et de congé ainsi que les avantages de toute nature acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux ayants droit.

L'employeur versera aux ayants droits les indemnités de départ à la retraite calculées en fonctions de son ancienneté dans le secteur bancaire guinéen.

Il est convenu que tous les frais liés aux funérailles de l'employé(e) décédé sont à la charge de l'employeur.

ARTICLE 19 : FONDS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Conformément à l'accord de 1995 et celui de 2017, il est convenu de la mise en place d'un fonds de retraite complémentaire dans chaque banque.

Cette part, initialement prévue à 30% de la contribution du salarié, est maintenue et chaque banque doit prendre les dispositions pour la mise en place effective de ce fonds de retraite complémentaire. ✓

ARTICLE 20 : POINTS PERSONNELS OU SURSALAIRE

Accordés de façon discrétionnaire par l'employeur, ils servent à récompenser le salarié dans le bon accomplissement de ses tâches. Il est à noter que ces points personnels ne peuvent en aucun cas être annulés en cas de promotion, avancement ou augmentation. ✗

ARTICLE 21 : CORRECTION DE L'INFLATION

La correction de l'inflation se fera comme suit :

- A compter du 01 Janvier 2021, une augmentation de 10.6% est appliqué sur la valeur du point d'indice. Ainsi, cet indice passe de 11.412 (valeur actuelle) à 12.622.
- A compter du 01 Janvier 2022, une augmentation de 6% est appliqué sur la valeur du point d'indice et ce, pour chaque année jusqu'à la prochaine révision de la présente convention collective.

ARTICLE 22 : 14^{ème} MOIS

A compter de 2021, un quatorzième (14^{ème}) mois est instauré dans le secteur bancaire et est payable en décembre de chaque année.

ARTICLE 23 : TAUX D'INTERET SUR CREDIT

Le taux d'intérêt sur tous les prêts accordés au personnel est fixé à 1% HT excepté les prêts à la consommation (prêt d'urgence, avance sur salaire, enveloppe familiale, prêt scolaire, etc...) qui restent à 0%.

Cependant, les conditions d'octroi sont laissées à l'appréciation de chaque banque.

ARTICLE 24 : MISE EN DISPONIBILITE DU PERSONNEL

Nonobstant les dispositions du code de travail en matière de disponibilité, l'employé peut bénéficier à sa demande écrite d'une disponibilité sans salaire pour faire face à certaines obligations à caractère personnel.

Cette disponibilité qui ne saurait excéder 5 ans n'est accordée que dans les cas particuliers ci-après :

- Nomination à un poste officiel (par décret),
- Exercice d'un mandat parlementaire
- Exercice d'un mandat syndical à l'international
- Assistance à un(e) conjoint(e) ou un enfant physiquement diminué

ARTICLE 25 : AVANCEMENT

L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités de l'agent, les résultats obtenus par son travail et son aptitude.

Par ailleurs, tout employé bénéficiant d'une ancienneté de cinq (05) au même grade a automatiquement droit à un avancement au grade supérieur, sauf s'il a écopé d'une sanction de mise à pied. Dans ce cas, l'employé perd l'année en cours dans le décompte.

Il convient de préciser que pour le passage du grade C4 au grade D1, l'employé doit répondre aux critères définis dans le grade D1.

La Direction Générale de chaque entreprise établit une fois par an, une liste des salariés aptes à l'avancement. Cette liste est communiquée (à titre confidentiel) quinze jours au moins avant sa publication aux délégués syndicaux pour avis ou suggestions.

Les observations formulées par les délégués syndicaux sont remises à la Direction Générale qui fait connaître au courant du mois suivant, la suite qu'elle donne à ces observations avant publication de la liste.

ARTICLE 26 : MOBILITE PROFESSIONNELLE

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations, à de nouvelles implantations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans le cadre d'une mutation à l'initiative de l'employeur et impliquant un déménagement :

- Les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans les limites arrêtées au niveau de chaque entreprise.
- Le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 10 jours ouvrés de déménagement selon les nécessités pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

ARTICLE 27 : DISTINCTION

Les parties s'engagent à faire bénéficier aux employés de distinctions honorifiques et de primes de fidélité à la même banque dans les conditions fixées ci-après (Sauf accord plus favorable en interne).

Dix (10) ans de service	1 mois de salaire net + Satisfecit
Quinze (15) ans de service	1.5 mois de salaire + Satisfecit
Vingt (20) ans de service	2 mois de salaire net + Satisfecit
Vingt-cinq (25) ans de service	2.5 mois de salaire net + Satisfecit
Trente (30) ans de service	3 mois de salaire net + Satisfecit
Trente-cinq (35) ans de service	3.5 mois de salaire net + Satisfecit + cadeaux

ARTICLE 28 : CONGES EXCEPTIONNELS

Le personnel bénéficiera, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, de congés de courte durée :

- mariage de l'employé 4 jours
- mariage d'un de ses enfants 2 jours
- décès du conjoint ou d'un de ses enfants 5 jours
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur en ligne directe.....2 jours
- décès de beaux-parents 3 jours
- accouchement de la femme de l'employé 2 jours
- baptême de l'enfant..... 2 jours
- Pèlerinage 10 jours

Toutes justifications utiles devront être fournies à l'employeur. Ces congés, dont le total annuel ne peut dépasser 15 jours ouvrables, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités, et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

ARTICLE 29 : APPLICATION DE LA CONVENTION

Dans l'application de la présente convention, les parties conviennent d'observer les dispositions des accords internes dits « accords maison » plus favorables à l'employé.

ARTICLE 30 : REGLEMENT DE LITIGES

Pour régler les cas de litige concernant l'interprétation et l'application de la présente convention au sein de chaque établissement, une commission est créée, elle est composée de deux membres de la Direction Générale et deux Délégués Syndicaux de l'entreprise.

Dans le cas où un consensus ne se dégage, l'intervention de l'APB, de la FESABAG et l'arbitrage de la Banque Centrale de la République de Guinée (BCRG) et de l'Inspection Générale de Travail sont requis. ✓

ARTICLE 31 : ENTREE EN VIGUEUR

Cette présente Convention entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} Janvier 2021

Il reste entendu que la correction annuelle de la valeur du point d'indice de 6% et la correction des coefficients de base (salaire de base, logement, panier, transport, diplôme et manipulation de fonds) à 15% entreront en vigueur le 01 Janvier 2022.

ARTICLE 32 : CALENDRIER DES DISCUSSIONS

Les parties s'accordent sur le calendrier ci-après :

- Pour les négociations internes : à partir de juin 2023 avec date d'effet le 1^{er} janvier 2024. Il reste entendu que tous les points couverts par la convention collective ne feront pas l'objet de discussions lors des accords internes. Les parties pourraient se rencontrer en cas de besoin ;
- Pour les négociations Branche, en 2025.

ARTICLE 33 : COMMISSION DE REVISION DE LA CONVENTION

LA COMMISSION DE REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2021	
Abdoulaye SOW	Guy Laurent FONDJO
Mme Alama CONDE	Sidy DIEYE
Abdoul Gadiri DIALLO	Sidy Mohamed CHERIF
Makhoudia SENE	Diawadou BAH
Mamadou Saliou Camara	Chérif DRAME
Abdoulaye Ousmane DIALLO	Fodé Moussa CAMARA
Mme Fatou WANN	Adama MBAYE
Mme Djemàa Sokhona CISSE	

Ont signé

Pour l'APB
Le Président

Dr GUY LAURENT FONDJO



Pour la FESABAG
Le Secrétaire Général

ABDOULAYE SOW



Pour la Banque Centrale
Le Gouverneur

Dr L. KONCENY NABE



Pour l'Inspection Générale du Travail
L'Inspecteur Général du Travail

Dr ALIA CAMARA

