Service public fédéral
Emploi, Travail
et Concertation sociale

Date de validité : 01/01/2009
Dernière adaptation: 27/01/2021

3080000 Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation

Convention collective de travail du 23 avril 2009 (92.071) 2
Conditions de travail et de rémunération 2
Convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.397) **..... 3**
Conditions de travail et de rémunération 3
Convention collective de travail du 20 février 1979 (5.749), modifiée par la convention collective de travail du 12 février 1990 (25.165) et par la convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.397) 5
Conditions de travail et de rémunérations 5

Convention collective de travail du 23 avril 2009 (92.071)

Conditions de travail et de rémunération

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Art. 2. L'article 5 de la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation est remplacé par la disposition suivante :

"Art. 5. § 1er. Par "expérience", on entend : l'exercice de l'activité professionnelle chez l'employeur chez qui le travailleur a été engagé.

Aucune distinction n'est établie entre les prestations à temps plein ou à temps partiel pour l'octroi des années d'expérience.

§ 2. Est assimilée à l'expérience telle que visée au § 1er :

a) l'expérience professionnelle acquise dans une autre entreprise;

b) toute expérience dans un milieu professionnel (telle que indépendant, fonctionnaire statutaire, intérimaire, ou stagiaire);

c) expérience acquise dans le volontariat avec un maximum de 5 ans.

Pour l'application du présent paragraphe, l'expérience professionnelle acquise dans une entreprise similaire établie dans un autre Etat est prise en considération au même titre que l'expérience professionnelle acquise en Belgique.

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2009.

Convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.397)

Conditions de travail et de rémunération

Modification de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération à la suite de la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération pour la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui relèvent de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier, employé et cadre, masculin et féminin.

Art. 2. Les dispositions suivantes de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération, modifiées par l'article 6 de la convention collective de travail du 12 février 1990 sont abrogées :

La mention "Age normal de départ : 21 ans" visée à l'article 9;
La mention "Age normal de départ : 22 ans" visée à l'article 10;
La mention "Age normal de départ : 24 ans" visée à l'article 11;
La mention "Age normal de départ : 26 ans" visée à l'article 12.

Art. 3. La mention "1. Cas d'un membre du personnel en service avant l'âge de départ normal de sa catégorie" qui précède à l'article 13 est abrogée.

La mention "2. Cas d'un membre du personnel entré en service après l'âge de départ normal de sa catégorie" qui précède à l'article 14 est abrogé

Art. 4. Les articles 13, 14, 29, 31, 32, 33, 34, 35 et 36 de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération, sont abrogés.

Art. 5. L'article 15 de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 15. Le membre du personnel passant dans une catégorie supérieure est immédiatement assimilé à un employé de la catégorie dans laquelle il entre. Il lui est attribué immédiatement la rémunération correspondant à son expérience.".

Art. 6. Les barèmes suivants de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération, sont abrogés :

- les barèmes des catégories un, deux, trois et quatre du personnel d'exécution, visés par l'article 36;
- les barèmes suivants, visés par l'article 42;
  "a) inspecteurs des caisses d'épargne";
  "b) inspecteurs des sociétés de capitalisation première catégorie, deuxième catégorie et troisième catégorie".

Art. 7. L'article 30 de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 30. Les rémunérations du personnel d'exécution sont fixées à partir du 1er janvier 2009 dans le barème d'expérience qui est repris dans la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération pour la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation et qui reprend la tension barémique qui leur est d'application à ce moment.

Ce barème d'expérience prévoit une augmentation pour chaque année d'expérience :

- jusqu'à la 22ème année pour le personnel d'exécution de la première catégorie;
- jusqu'à la 24ème année pour le personnel d'exécution de la deuxième catégorie;
- jusqu'à la 26ème année pour le personnel d'exécution de la troisième catégorie;
- jusqu'à la 28ème année pour le personnel d'exécution de la quatrième catégorie.

Ensuite, une augmentation est prévue à chaque augmentation de deux années d'expérience jusqu'à la 46ème année.".

Art. 8. L'article 36bis de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de la rémunération, inséré par l'article 2 de la convention collective de travail du 20 janvier 2004 est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 36bis. Pour les entreprises dans lesquelles aucun barème propre n'est arrêté qui soit au moins équivalent, une rémunération minimale égale à 90 p.c. du barème d'expérience première catégorie pour le personnel d'exécution, avec un niveau d'expérience "0", comme fixé par la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération pour la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, s'applique aux travailleurs employés sous contrat de travail tel que visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.".

Art. 9. L'article 43 de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération est remplacé par les dispositions suivantes :

"Art. 43. Les rémunérations des inspecteurs sont fixées à partir du 1er janvier 2009 dans le barème d'expérience qui est repris dans la convention collective de travail du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération pour la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation et qui reprend la tension barémique qui leur est d'application à ce moment.

Ce barème d'expérience prévoit une augmentation pour chaque année d'expérience jusqu'à la 28ème année pour :

- inspecteurs des banques d'épargne;
- inspecteurs des sociétés de capitalisation des première, deuxième et troisième catégorie.
Ensuite, une augmentation est prévue à chaque augmentation de deux années d'expérience jusqu'à la 30ème année.".

Art. 10. Les articles 37, 39, 40, 41, 42, 43, 45, 48 et 50 de la convention collective de travail du 20 février 1979 fixant les conditions de travail et de rémunération, sont abrogés.

Art. 13. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2009.

Convention collective de travail du 20 février 1979 (5.749), modifiée par la convention collective de travail du 12 février 1990 (25.165) et par la convention collective de travail du 18 décembre 2008 (90.397)

Conditions de travail et de rémunérations

CHAPITRE Ier. : champ d'application

Article 1er . La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs », « employés et ouvriers ». Les travailleurs, employés et ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II. Classification générale

Art.2 Le personnel des sociétés hypothécaires, d'épargne et de capitalisation est réparti en quatre grandes divisions.

A. le personnel d'exécution.

Le personnel d'exécution est réparti en quatre catégories (art.2 alinéa 1 est remplacé par la CCT du 12/02/1990, numéro d'enregistrement 25165, à partir du 12/02/1990).

B. les inspecteurs.

Les inspecteurs sont répartis, suivant la nature de leurs fonctions, en quatre catégories.

C. le personnel de cadre.

Appartiennent au personnel de cadre, les employés qui, exécutant leurs fonctions sous le contrôle de la direction, ont, dans les limites de leurs attributions, la garde de l'ordre et de la discipline dans le travail et la responsabilité de l'exécution de celui-ci.

Agent à la fois de conception et d'exécution, par opposition au personnel d'exécution, ce personnel participe à l'organisation fondamentale de l'entreprise. Le personnel de cadre, détenteur d'une partie de l'autorité directoriale, jouit dans l'exercice de ses fonctions « qui requièrent des connaissances, une expérience et une compétence éprouvées » de l'autonomie et de l'initiative nécessaires à l'organisation sous sa responsabilité, de la mission qui lui est dévolue ;

D. le personnel de direction.

Le personnel de direction se compose des directeurs, directeurs-adjoints, sous-directeurs, secrétaires généraux, chefs du personnel, fondés de pouvoir généraux ayant des pouvoirs analogues à ceux des personnes précitées.

La présente convention collective de travail ne vise pas cette dernière division.

CHAPITRE III. Personnel d'exécution

Classification en catégories.

A. Remarques générales.

Art. 3. La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Art. 4. La fonction effectivement exercée détermine la rémunération, sauf dans le cas où le patron exige une qualification professionnelle supérieure temporairement inutilisée, auquel cas il y a lieu d'appliquer la rémunération correspondant à cette qualification.

Exemple :

Une société procède à un recrutement de dactylographes. Une sténodactylographe se présente, est acceptée et occupe l'emploi de dactylographe, effectuant des travaux simples.

Cette dactylographe sera classée dans la catégorie de commis, bien que possédant un diplôme et les aptitudes de sténodactylographe (art.4 alinéa 3 est remplacé par la CCT du 12/02/1990, numéro d'enregistrement 25165, à partir du 12/02/1990).

Par contre, une société procède au recrutement de sténodactylographes. Une sténodactylographe diplômée passe l'examen exigé par la société et est engagée à titre de sténodactylographe. Mais, temporairement, la société l'affecte à des travaux qui sont exclusivement de dactylographie. Bien que la fonction exercée soit celle de dactylographe, la rémunération devra être celle de sténodactylographe, étant donné que c'est en cette qualité que l'employée a été engagée.

Art.5. Cumul de fonctions. Lorsqu'il y a cumul de fonctions, c'est la fonction supérieure qui règle la classification des employés, à la condition que cette fonction ne soit pas exercée accessoirement.

Cette règle est également applicable lorsqu'il s'agit d'un ouvrier qui ne rentre pas dans la classification du barème de rémunérations mais qui est amené à effectuer des travaux de bureau à titre principal. Ce serait le cas, par exemple, pour un concierge qui est chargé de travaux d'huissier, mais à condition bien entendu que ses fonctions d'huissier soient principales par rapport à celles de concierge.

L'intéressé serait, dans ce cas, classé dans la première catégorie, et bénéficierait des augmentations prévues pour cette catégorie (art.5 dernier alinéa est remplacé par la CCT du 12/02/1990, numéro d'enregistrement 25165, à partir du 12/02/1990).

Art. 6. Dans le classement des employés suivant la fonction exercée, les fonctions énumérées dans la présente convention collective de travail ne le sont qu'à titre d'exemples. Les fonctions non citées seront comparées par analogie avec les appellations des fonctions indiquées.

B. catégories spéciales.

Art. 7. Les veilleurs de nuit, liftiers, concierges, messagers, facteurs jouissent du barème de rémunérations fixé pour les employés de la première catégorie (art.7 est remplacé par la CCT du 12/02/1990, numéro d'enregistrement 25165, à partir du 12/02/1990).

C. les quatre catégories (point C est remplacé par la CCT du 12/02/1990, numéro d'enregistrement 25165, à partir du 12/02/1990).

Première catégorie :

Art. 9. Appartiennent à la première catégorie les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer des fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel.
b) L'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire ;

Exemple :

- Garçon de courses (H/F) ;
- Portier (H/F) ;
- Gardien (H/F) de salle de coffres-forts sans autres responsabilités que la surveillance des lieux;
- Employé (H/F) chargé des inscriptions dans un registre ou du numérotage de fiches et/ou de leur classement ;
- Teneur (H/F) de registres auxiliaires sans ventilation (ne demandant pas de connaissances comptables) ;
- Confectionneur (H/F) de quittances à la main ;
- Employé (H/F) chargé de l'ouverture et du tri sommaire du courrier entrant, sur base d'indications assez élémentaires et sans analyse réelle du contenu ;
- Employé (H/F) chargé du classement alphabétique, numérique ou chronologique ;
- Employé (H/F) chargé de l'expédition du courrier, celle-ci comportant la mise sous pli sans vérification (excepté le rapprochement du numéro de compte et/ou du nom du destinataire). La mise sous pli n'exige aucune analyse du contenu des documents ;
- Archiviste (H/F) (classement simple) ;
- Employé (H/F) au téléfax, aux adressographes, aux photocopieuses, polycopieuses et machine offset.

Deuxième catégorie :

Art.10. Appartiennent à la deuxième catégorie les employés don la fonction est caractérisée par :

a) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalant à celles que donnent les études complètes du quatrième degré ou du degré secondaire inférieur ;
b) l'exécution de travaux simples peu diversifiés, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant ;
c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

Exemples :

- Réceptionniste (H/F) ;

- Employé (H/F) chargé du traitement préparatoire de la correspondance, à savoir recherche du numéro de dossier, demande du dossier à l'archiviste, insertion de la lettre dans le dossier et transmission du dossier à la personne chargée du traitement proprement dit de son contenu ;
- Perforateur (H/F) et/ou vérificateur (H/F) aux machines mécanographiques et/ou employé (H/F) chargé de l'introduction des données dans l'ordinateur ;
- Dactylographe (H/F) aux appareils informatiques ou non de correspondance et documents standardisés ;
- Employé (H/F) chargé de travaux comptables simples et préparatoires sans recherches comptables spécifiques ;
- Rédacteur (H/F) de contrats sur base de données entièrement établies d'avance ;
- Employé (H/F) chargé de l'ouverture et du tri du courrier entrant sur base d'une analyse du contenu ;
- Téléphoniste (H/F) ;
- Gardien (H/F) de salle de coffres-forts chargé de remplir des quittances de louage de coffres ou des contrats ;
- Employé (H/F) chargé de l'expédition du courrier, celle-ci comportant la mise sous pli avec vérification des documents à annexer. La mise sous pli comporte un examen des documents de manière à vérifier leur concordance avec la lettre d'accompagnement ;
- Opérateur (H/F) de machines comptables à clavier ;
- Employé d'économat (H/F) (enregistrement de la consommation, répartitions, vérifications) ;
- Employé (H/F) chargé de la gestion simple de dossiers à l'aide d'une liste de contrôle existante ou de directives administratives internes ;
- Employé (H/F) chargé de la vérification de pièces déjà approuvées, présentées au paiement, ainsi que du visa de signatures, sans recherche de couverture ;
- Employé (H/F) chargé de la gestion administrative (tenue à jour et adaptation) de fichiers clients ;
- Guichetier (H/F) en formation : maximum six mois ;
- Rédacteur (H/F) de lettres simples d'après des formules stéréotypées ;
- Employé (H/F) chargé du paiement et du suivi des abonnements à des revues professionnelles et de l'affiliation à des associations ;
- Employé (H/F) chargé de l'administration des cours suivis par les membres du personnel, sans évaluation de leur contenu ;
- Employé (H/F) chargé de la préparation et / ou de la réception de transports de valeurs ;
- Employé (H/F) chargé des machines offset plus sophistiquées ;
- Employé (H/F) chargé de la réalisation et du placement de stands d'exposition ;
- Chauffeur (H/F) ;
- Employé chargé du travail sut télex (H/F)

Troisième catégorie :

Art.11. Appartiennent à la troisième catégorie les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) une formation pratique équivalant à celle que donne soit l'enseignement secondaire complet, soit l'enseignement secondaire inférieur complété par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires
b) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution

Exemples :

- Réceptionniste (H/F) qui assure la réception centrale dans une entité d'exploitation comptant au minimum 200 membres de personnel, et connaît parfaitement tant la répartition géographique que la structure de tous les services ;
- Sténodactylographe (H/F) dont la moyenne atteint au moins cent mots à la minute en sténographie et quarante mots à la minute en dactylographie,
- Employé (H/F) chargé de la programmation d'applications pour la rédaction automatisée de correspondance et documents similaires ;
- Employé (H/F) chargé de la rédaction autonome, sur base de modèles et à l'aide d'une connaissance technique élémentaire, de contrats, avenants, attestations, bordereaux et documents similaires ;
- Caissier-adjoint (H/F) (envoi d'argent) ;
- Employé (H/F) chargé de composer au moyen de pièces comptables une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, que ces travaux soient effectués à la main ou à la machine ;
- Employé (H/F) chargé du suivi administratif des dossiers de clients en retard de paiement ;
- Employé (H/F) chargé de la vérification de commissions à payer ;
- Employé (H/F) chargé du suivi des soldes d'agents et de la réclamation des sommes correspondantes ;
- Employé (H/F) d'économat chargé du contrôle général du matériel ;
- Bibliothécaire-documentaliste (H/F) ;
- Employé (H/F) chargé de la rédaction, de sa propre initiative, de correspondance simple ou de la rédaction, sur indications sommaires, d'une correspondance plus compliquée ;
- Employé (H/F) ayant la responsabilité de l'établissement de statistiques générales, sans en avoir l'initiative ;
- Téléphoniste (H/F) d'un central non automatique qui dessert au moins cinquante postes ou d'un central automatique qui dessert au moins cent postes, chargé de prendre habituellement des initiatives d'intervention systématique telles que la recherche et l'appel des intéressés, l'inscription et la communication de messages, le groupage de demandes d'appel et l'exécution d'un programme d'appels préétabli ;
- Employé (H/F) chargé de l'enregistrement comptable et de la vérification des opérations traitées lorsqu'il/elle doit déterminer les comptes internes qui en

constituent la contrepartie, et doit procéder au pointage en cas de discordance des totaux débit-crédit ;
- Employé (H/F) responsable du classement et de la conversation de supports magnétiques ;
- Opérateur (H/F) sur ordinateur ;
- Programmeur (H/F) en formation (maximum deux ans) ;
- Programmeur-adjoint (H/F) ;
- Employé (H/F) chargé de travail de traduction ;
- Guichetier (H/F) 3ème cat. : l'employé qui fait la vente au guichet des produits les plus courants de la société et qui noue les contacts nécessaires pour les produits plus compliqués ;
- Secrétaire (H/F) ;
- Employé (H/F) chargé du traitement administratif et / ou de la mise au point de dossiers de succession ;
- Employé (H/F) chargé du traitement journalier et du suivi de placements auprès d'autres institutions financières et d'opérations par leur intermédiaire ;
- Analyste de crédits-adjoint (H/F) ;
- Employé (H/F) préposé au calcul des salaires et à l'application des lois sociales dans des cas courants, s'occupant également du paiement des salaires ;
- Employé (H/F) chargé de la réalisation d'actions de promotion préélaborées ;
- Employé (H/F) chargé de la surveillance et de l'accompagnement des travaux du personnel de nettoyage ;
- Employé (H/F) chargé de l'administration du recrutement et /ou de la sélection, ceci comportant les examens de sollicitation, hormis l'interview de sondage de la personnalité ;
- Employé (H/F) chargé de la répartition des expertises qui sont à confier aux experts immobiliers ;
- Employé (H/F) chargé du suivi du parc-auto, selon des directives administratives internes ;
- Employé (H/F) chargé du calcul non automatisé d'intérêts sous réserve de vérification ultérieure ;
- Employé (H/F) chargé de l'enregistrement et du contrôle de la valeur des garanties offertes ;

Quatrième catégorie :

Art. 12. Appartiennent à la quatrième catégorie les employés dont la fonction est caractérisée par :

a) une formation équivalant à celle que donnent, l'enseignement secondaire complet, des études professionnelles spécialisées d'un même niveau ou l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires
b) un temps limité d'assimilation
c) un travail autonome plus diversifié demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens de ses responsabilités
d) la possibilité

1. d'exécuter tous les travaux inférieurs à leur spécialité
2. de rassembler tous les éléments des travaux qui leur sont confiés, aidés éventuellement par des employés des échelons précédents.

Exemples :

- Secrétaire (H/F) d'un membre de la direction ;
- Caissier (H/F) ;
- Employé (H/F) chargé de l'audit d'agences et bureaux ;
- Comptable (H/F) ;
- Employé chargé (H/F) du règlement du contentieux, dans la mesure où cette tâche n'incombe pas au personnel de cadre ;
- Employé (H/F) chargé du recouvrement des soldes débiteurs non autorisés des agences ;
- Employé (H/F) du service du personnel qui est au courant des notions et des dispositions de la législation sociale ;
- Employé (H/F) chargé spécialement et habituellement de la réception d'intermédiaires et clients auxquels il/elle donne les renseignements techniques demandés ;
- Guichetier (H/F) qui, outre les tâches qui constituent l'essentiel de la fonction de guichetier, est à même de répondre à toutes les questions des clients au sujet du marché financier et de les conseiller en matière d'options de placement de tout genre ;
- Gérant de bureau (H/F) : le responsable d'un bureau pendant une période de maximum six ans, après laquelle il est censé exercer, de par le management réel d'un groupe, une fonction de la première catégorie des cadres ;
- Premier employé (H/F) d'un bureau exécutant plusieurs fonctions reprises à la troisième et la quatrième catégorie ;
- Employé (H/F) chargé de l'expertise d'immeubles et du contrôle de l'avancement des travaux de construction ;
- Employé (H/F) chargé de la libération, suite à une évaluation autonome, de fonds, de livrets d'épargne ou d'autres comtes, temporairement bloqués, sauf si ceci est réservé à la direction ou aux cadres ;
- Délégué effectif (H/F) d'une entreprise ayant une activité directe en Chambre de Compensation ;
- Employé (H/F) chargé du traitement administratif et comptable des lettres de change ;
- Employé (H/F) chargé de l'administration du dépôt d'effets, émis principalement par d'autres institutions ;
- Employé (H/F) chargé de la vérification, l'encaissement et la compensation des titres cotés et non cotés, émis par d'autres institutions, et/ou de leurs coupons ;
- Employé (H/F) chargé du suivi et de l'exécution du paiement et de la livraison d'effets à des intermédiaires, avec ou sans l'enregistrement d'ordres boursiers ;
- Employé (H/F) chargé de la vérification et du traitement d'effets à régulariser ;
- Employé (H/F) du service devises chargé de la tenue et de la surveillance de la position de change ;
- Programmeur (H/F) ;

- Coordinateur (H/F) de dossiers de succession ;
- Traducteur multilingue (H/F) ou traducteur simultané (H/F) ;
- Employé- arbitragiste (H/F) ;
- Employé (H/F) chargé du support logistique des activités de formation internes et externes ;
- Instructeur (H/F) donnant des cours internes ;
- Rédacteur (H/F) des syllabus des cours de base ;
- Employé (H/F) chargé du traitement et suivi autonome de budgets et/ou de dépenses ;
- Employé (H/F) chargé de l'installation d'appareillage d'informatique dans les points de vente et/ou de fournir des instructions sur leur mode d'emploi ;
- Analyste de crédits (H/F) chargé de l'examen autonome, menant à la composition d'un dossier, permettant une décision, concernant l'octroi de prêts hypothécaires, et/ou d'ouverture de crédits commerciaux, couverts par des garanties professionnelles ou personnelles ;
- Employé (H/F) chargé du suivi et de la surveillance, au niveau clientèle, des lignes de crédit de crédits d'entreprises ;
- Copywriter (H/F);
- Opérateur (H/F) en chef sur ordinateur ;

CHAPITRE IV. Les inspecteurs

A. classification en catégories

1. inspecteurs des caisses d'épargne

Art. 16. Les inspecteurs des caisses d'épargne sont les membres du personnel extérieur chargés de la production, de l'organisation et du contrôle des agences.

2. inspecteurs des sociétés de capitalisation

Art. 17. les inspecteurs des sociétés de capitalisation sont classés en trois catégories, à savoir :

Première catégorie : inspecteurs administratifs s'occupant notamment du contentieux « primes » et du contrôle des comptes d'agents inspecteurs-producteurs exclusivement dans une branche.

Deuxième catégorie : inspecteurs mixtes, inspecteurs producteurs en plusieurs branches, inspecteurs procédant à des enquêtes dans plusieurs branches.

Troisième catégorie : inspecteurs chargés de façon habituelle d'enquêtes importantes ou de missions de confiance demandant de la part de celui qui les exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne de l'initiative, le sens de ses responsabilités, inspecteurs qui ont d'autres inspecteurs ou employés sous leurs ordres ou directives.

CHAPITRE V. Le personnel de cadre

A. classification en catégories

Remarques générales

Art. 20. La présente classification est exclusivement basée sur la hiérarchie des fonctions provenant des divisions de l'entreprise. Il se peut que des membres du personnel de cadre exercent des fonctions autres que celles de direction d'une de ces divisions de l'entreprise, par exemple l'actuaire, le chef de contentieux, l'économe. Il ne semble pas possible de les insérer, en principe, dans catégorie déterminées, car cela dépend du degré de leur compétence et de l'amplitude de leurs fonctions. C'est ainsi que, dans certains cas, le chef de contentieux, docteur en droit, devient un véritable conseiller de l'entreprise et peut participer à la direction de celle-ci. Dans d'autres cas, le chef de contentieux, docteur en droit ou non, peut être un simple rouage du département « sinistres » et, dans d'autres encore, il peut s'occuper de toutes les questions litigieuses de l'entreprise, ou, porteur de procuration, représenter la société devant certaines juridictions, sans cependant participer à sa direction.

Il ne paraît donc pas que l'on puisse classer ce personnel, en principe, dans une des catégories définies ci-après et il convient en tenant compte, dans chaque cas particulier, de l'étendue des fonctions de l'intéressé, de la compétence et de l'expérience que ces fonctions réclament, de lui accorder une situation spéciale, avec une rémunération particulière de membre du personnel de cadre.

Art. 21. Les règles énoncées ci-dessus revêtant inévitablement un caractère très général, la commission paritaire estime qu'il y a lieu de s'inspirer autant de l'esprit de la présente classification que de son texte. D'autre part, en cas de difficultés d'application dans une société, celle-ci soumettra le cas à la commission de classification qui précisera son interprétation, compte tenu du schéma d'organisation de cette société.

Art. 22. Situation acquise : si un membre du personnel de cadre bénéficie d'un barème de rémunérations de fait plus avantageux, que le barème de rémunération prévu par la présente convention collective de travail, il conserve l'application du premier barème de rémunérations. Toutefois, si, à un moment donné, l'application du second barème de rémunérations devient plus favorable pour lui, il pourra choisir celui-ci.

Art. 23. Dans le cas de société très importantes, où il y a des chefs de branches et des chefs de départements, il y aurait lieu d'envisager un dédoublement de la catégorie supérieure en la divisant en deux classes :

La supérieure : chefs de branches et de départements généraux

L'inférieure : chefs de départements particuliers

Il est possible que les appellations qu'emploie la présente classification puissent différer d'une entreprise à l'autre. Dans l'application, il y aura lieu de s'en tenir à la fonction réellement exercée par l'employé plutôt qu'à son titre.

B. les trois catégories

Art. 24. le personnel de cadre est réparti en trois catégories :

3. la catégorie inférieure
4. la catégorie moyenne
5. la catégorie supérieure

1. la catégorie inférieure.

Art. 25. Notion : ce sont les membres du personnel de cadre dirigeant une subdivision des services dont question ci-avant et qui, dans la transmission hiérarchique des instructions, sont en contact avec les employés.

C'est, d'une manière générale, le sous-chef de service, soit qu'il porte cette qualification, soit celle de chef de section, ou de bureau, ou de sous-chef de bureau.

2. la catégorie moyenne

Art. 26. Notion : ce sont les membres du personnel de cadre dirigeant la subdivision immédiatement inférieure aux divisions fondamentales (branches et départements indiqués ci-avant).

C'est, d'une manière générale, le chef de service, soit qu'il porte cette qualification ou celle de chef de bureau ou tout autre qualification.

3. la catégorie supérieure

Art. 27.

Notion : elle comprend (accord du 16 janvier 1948, point 4) les membres du personnel qui se trouvent à la tête des divisions fondamentales de l'entreprise et sont en même temps adjoints à la direction, à moins qu'il ne s'agisse des membres de la direction tels que définis ci-dessus au chapitre II, article 2, littera D

1. ceux qui sont à la tête des diverses branches exploitées
2. ceux qui sont à la tête des départements généraux de l'entreprise (exemple : comptabilité).

CHAPITRE VIII. Dispositions finales

Art. 61 La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 décembre 1977, conclue au sein de la Commission paritaire pour les

sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation, fixant les conditions de travail et de rémunération.

Art. 62. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1979 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie, moyennant un préavis de trois mois, donné au plus tôt le 30 juin 1980, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation.