

L'enveloppe salariale de la CCT Banques est-elle distribuée de façon identique à tous les salariés ?

Réponse courte

Non, l'enveloppe salariale de la CCT Banques n'est pas distribuée de manière identique à tous les salariés. Il s'agit d'un **budget global** issu de l'enveloppe salariale globale que chaque établissement répartit selon ses propres critères : performance individuelle, positionnement salarial par rapport au marché, responsabilités ou ancienneté. Certains salariés peuvent recevoir plus que le pourcentage moyen, d'autres moins.

La CCT prévoit cependant un **filet de sécurité** : chaque salarié bénéficie d'un montant minimum garanti de **5 EUR à l'indice 100** pour l'enveloppe 2024, quel que soit le résultat de l'évaluation individuelle. Ce mécanisme empêche qu'un salarié soit totalement exclu de la progression salariale tout en laissant à l'employeur une **flexibilité de gestion** dans l'allocation du budget.

Définition

Le principe de **distribution différenciée** de l'enveloppe salariale signifie que le pourcentage négocié collectivement (1,0 % en 2024 et 2026, 0,5 % en 2025) constitue un budget global et non une augmentation uniforme. L'employeur est tenu de consacrer ce pourcentage de la masse salariale aux augmentations, mais conserve le pouvoir de décider de la répartition individuelle.

Cette approche se distingue d'une **augmentation générale** où chaque salarié percevrait exactement le même pourcentage. Elle permet de récompenser la performance, de corriger des écarts salariaux ou d'ajuster les rémunérations aux conditions du marché, tout en respectant le cadre conventionnel.

Conditions d'exercice

La répartition de l'enveloppe obéit à un cadre défini par la CCT et précisé par chaque établissement.

Élément	Détail
Nature de l'enveloppe	Budget global, pas une augmentation uniforme
Critères de répartition	Définis par l'employeur (performance, marché, ancienneté)
Minimum garanti 2024	5 EUR (indice 100) par salarié
Consultation	Information de la délégation du personnel sur les critères
Cadres supérieurs	Exclus du champ conventionnel (article L.162-8)
Temps partiel	Prorata temporis du montant attribué

L'employeur ne peut pas concentrer l'intégralité de l'enveloppe sur un petit nombre de salariés en excluant les autres au-delà du minimum garanti. La répartition doit rester cohérente avec des critères objectifs et non discriminatoires.

Modalités pratiques

Les critères de distribution varient selon les établissements mais suivent généralement une logique commune.

Critère fréquent	Application
Performance individuelle	Évaluation annuelle, atteinte d'objectifs
Positionnement salarial	Écart par rapport à la médiane du marché ou du groupe
Ancienneté	Progression liée à l'expérience dans le poste
Compétences acquises	Certifications, formations complémentaires
Évolution des responsabilités	Élargissement du périmètre sans changement de groupe

Le salarié est informé individuellement du montant de son augmentation. Il peut demander des explications à son responsable hiérarchique ou aux ressources humaines sur les critères ayant conduit à la décision.

Pratiques et recommandations

Demander les critères de répartition avant le cycle d'augmentation permet de comprendre les attentes et de s'y préparer.

Comparer son augmentation au minimum garanti et au pourcentage moyen de l'enveloppe donne un repère objectif pour évaluer son positionnement.

Solliciter la délégation du personnel est recommandé pour obtenir des données statistiques anonymisées sur la distribution de l'enveloppe au sein de l'établissement.

Documenter les échanges avec le management concernant les objectifs et l'évaluation de performance facilite le dialogue en cas de désaccord sur le montant attribué.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.162-1</u> et suivants	Cadre légal des conventions collectives de travail
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
CCT Banques 2024-2026	Enveloppes salariales et minimum garanti
Article <u>L.414-1</u> et suivants	Droit d'information de la délégation du personnel
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination dans les conditions de rémunération

Le minimum garanti de 5 EUR (indice 100) par salarié constitue le plancher absolu de l'enveloppe 2024. Si un salarié constate que son augmentation est inférieure à ce montant, ou qu'il n'a pas été augmenté depuis 3 ans, il dispose d'un recours auprès de la Commission Paritaire. La distribution différenciée ne doit en aucun cas reposer sur des critères discriminatoires.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.