

# Quel est le taux annuel minimum de progression prévu par la présomption de compétences ?

## Réponse courte

Le taux annuel minimum garanti par la présomption d'acquisition de compétences est de **1 % par an** sur la rémunération de base du salarié. Cette progression s'applique automatiquement pendant les 10 premières années de carrière dans le secteur financier pour les salariés entrés depuis **2018**. Le taux constitue un plancher conventionnel : l'employeur peut accorder une augmentation supérieure. La progression cesse lorsque le salarié atteint le **seuil salarial de son groupe** fonctionnel (A, B, C ou D).

## Définition

Le **taux de 1 % par an** représente le minimum de progression salariale garanti par la CCT Banques au titre de la présomption d'acquisition de compétences. Il s'agit d'un **plancher conventionnel** qui s'ajoute aux éventuelles augmentations individuelles et aux enveloppes salariales globales négociées dans la convention collective.

## Questions fréquentes

### Comment vérifier l'application correcte du taux de présomption ?

Les services RH doivent vérifier annuellement que le taux appliqué est bien au moins égal à 1 %, même lorsque les augmentations individuelles sont supérieures. Chaque augmentation liée à la présomption doit être documentée dans le dossier RH du salarié pour assurer la traçabilité.

### Le taux de 1 % peut-il être réduit par accord d'entreprise ?

Non, le taux de 1 % est un minimum absolu qui ne peut être réduit ni supprimé par accord d'entreprise ou contrat individuel, conformément au principe de faveur de l'article L.162-12 du Code du travail. Toute clause inférieure serait nulle de plein droit.

### Quand la progression de 1 % cesse-t-elle ?

La progression cesse lorsque le salarié atteint le seuil salarial de son groupe fonctionnel (A, B, C ou D), ou à l'issue des 10 années de carrière dans le secteur. À l'atteinte du plafond, un reclassement dans le groupe supérieur peut être envisagé si les fonctions le justifient.

### Quel est le taux annuel minimum de la présomption de compétences ?

Le taux annuel minimum garanti par la présomption d'acquisition de compétences est de 1 % par an sur la rémunération de base du salarié. Cette progression s'applique automatiquement pendant les 10 premières années de carrière dans le secteur financier pour les salariés entrés depuis 2018.

### Sur quelle base de salaire s'applique le 1 % annuel ?

Le taux de 1 % s'applique sur la rémunération de base mensuelle du salarié. L'application est annuelle, généralement au 1er janvier. Le salaire après augmentation est ensuite comparé au seuil du groupe fonctionnel pour vérifier la non-atteinte du plafond conventionnel.

### Une augmentation individuelle absorbe-t-elle la présomption de 1 % ?

Oui, si une augmentation individuelle de 2 % est accordée, elle absorbe le 1 % de présomption. En revanche, les enveloppes salariales globales constituent un dispositif distinct qui s'ajoute à la présomption sans pouvoir l'absorber. Les deux mécanismes restent indépendants.

## Conditions d'exercice

L'application du taux de 1 % est encadrée par plusieurs paramètres conventionnels.

Condition	Détail
Taux minimum	1 % par an sur la rémunération de base
Nature	Plancher conventionnel, augmentation supérieure possible
Durée	Pendant 10 ans maximum à compter de l'entrée dans le secteur
Plafond	Progression stoppée à l'atteinte du seuil du groupe fonctionnel
Cumul	Se cumule avec les enveloppes salariales globales annuelles
Éligibilité	Salariés entrés dans le secteur financier depuis 2018

## Modalités pratiques

Le calcul et l'application du taux de 1 % suivent un processus annuel intégré à la révision salariale.

Étape	Détail
Base de calcul	Rémunération de base mensuelle du salarié
Fréquence	Application annuelle, généralement au 1er janvier
Vérification du seuil	Comparer le salaire après augmentation au seuil du groupe
Cumul enveloppe	Ajouter l'augmentation issue de l'enveloppe globale si applicable
Traçabilité	Documenter chaque augmentation liée à la présomption dans le dossier RH

## Pratiques et recommandations

**Appliquer** systématiquement le 1 % minimum même en l'absence de performance individuelle exceptionnelle, car il s'agit d'un droit conventionnel automatique. **Distinguer** dans les communications internes la part liée à la présomption de compétences et celle liée aux enveloppes salariales globales pour assurer la transparence.

**Surveiller** les salariés proches du seuil de leur groupe afin d'anticiper la fin de la progression et envisager un reclassement si les fonctions le justifient. **Vérifier** annuellement que le taux appliqué est bien au moins égal à 1 %, même lorsque les augmentations individuelles sont supérieures.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>CCT Banques 2024-2026</b>	Taux de présomption de compétences (1 %/an minimum)
<b>Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail</b>	Cadre des conventions collectives
<b>Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail</b>	Principe de faveur entre contrat et CCT

Le taux de 1 % est un minimum absolu qui ne peut être réduit ni supprimé par accord d'entreprise ou contrat individuel. Si une augmentation individuelle de 2 % est accordée, elle absorbe le 1 % de présomption. En revanche, les enveloppes salariales globales constituent un dispositif distinct qui s'ajoute à la présomption.

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.