

Quelles sont les principales avancées de la CCT 2024-2026 par rapport à la convention précédente ?

Réponse courte

La **CCT Banques 2024-2026**, signée en juillet 2024, introduit plusieurs avancées notables par rapport à la convention précédente. Les **salaires minimums conventionnels** ont été augmentés de manière différenciée : **+4 %** pour le groupe A, **+2 %** pour le groupe B, **+1 %** pour les groupes C et D. La présomption d'acquisition de compétences a été étendue de 8 à **10 ans**, garantissant une progression minimale de 1 % par an aux salariés entrés dans le secteur depuis 2018. Le **budget de formation** a été augmenté de **10 %** pour accompagner la transformation digitale. Une **prime exceptionnelle** de 500 EUR brut a été versée en janvier 2025 à tous les salariés en poste. La **prime de fidélité** a été revalorisée de 5 % sur certaines tranches d'ancienneté. Ces mesures reflètent la volonté des partenaires sociaux de renforcer l'attractivité du secteur.

Définition

Les **avancées conventionnelles** désignent les améliorations introduites lors d'une renégociation de convention collective par rapport à la version précédente. Elles résultent du compromis entre les revendications syndicales et les propositions patronales, dans le cadre du processus de négociation prévu aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail. La CCT 2024-2026 a été négociée entre l'**ABBL** et les syndicats **ALEBA**, **OGBL** et **LCGB**.

Conditions d'exercice

Les principales avancées s'organisent autour de trois axes.

Axe	Mesure	Détail
Rémunération	Salaires minimums	+4 % (A), +2 % (B), +1 % (C, D)
Rémunération	Enveloppes salariales	1,0 % (2024), 0,5 % (2025), 1,0 % (2026)
Rémunération	Prime exceptionnelle	500 EUR brut (janvier 2025)
Rémunération	Prime de fidélité	+5 % sur certaines tranches
Formation	Budget global	+10 % sur la période
Formation	Présomption de compétences	Étendue de 8 à 10 ans
Formation	Allocation individuelle	16 heures/an minimum maintenues

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des nouvelles dispositions suit le calendrier suivant.

Élément	Détail
Entrée en vigueur	1er janvier 2024
Prime exceptionnelle	Versée avec le salaire de janvier 2025
Enveloppes salariales	Distribuées selon les critères de chaque établissement
Budget formation	Applicable dès 2024
Prime de fidélité	Versée annuellement en juin
Expiration	31 décembre 2026

Pratiques et recommandations

Mettre à jour les grilles salariales dès l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT est indispensable pour assurer la conformité. Les départements RH doivent vérifier que les salaires de tous les collaborateurs respectent les nouveaux minimums conventionnels.

Planifier l'utilisation du budget formation augmenté en concertation avec les managers permet de maximiser l'impact de la formation sur le développement des compétences. L'allocation de 16 heures doit être utilisée avant le 31 décembre de chaque année.

Communiquer les avancées de la nouvelle CCT à l'ensemble des salariés renforce l'adhésion et la compréhension des évolutions conventionnelles. Un support de communication synthétique est recommandé.

Cadre juridique

Les avancées s'inscrivent dans le cadre des textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-1</u> et s. Code du travail	Négociation des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire des conventions
CCT Banques 2024-2026	Texte conventionnel en vigueur

Les enveloppes salariales annuelles ne constituent pas des augmentations automatiques uniformes. Chaque établissement définit ses propres critères de distribution, ce qui laisse une marge de manoeuvre à l'employeur pour récompenser la performance individuelle. Le montant minimum de 5 EUR (indice 100) par salarié garantit toutefois qu'aucun collaborateur n'est exclu de l'enveloppe.

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.