

# Comment répartir l'enveloppe salariale discrétionnaire de façon équitable dans une banque ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 prévoit une **enveloppe salariale annuelle** calculée en pourcentage de la masse salariale de référence : **1,0 %** en 2024, **0,5 %** en 2025 et **1,0 %** en 2026. Cette enveloppe salariale globale n'est pas une augmentation automatique uniforme mais une somme globale que l'employeur répartit selon des **critères définis au niveau de l'établissement**. Chaque augmentation individuelle ne peut être inférieure à **5 EUR** à l'indice 100.

L'employeur doit communiquer à la délégation du personnel le montant global, le nombre de bénéficiaires, la ventilation par groupe, **ancienneté et tranche d'âge**, et le nombre de salariés non augmentés depuis **3 ans**. La CCT 2024-2026 ajoute l'obligation de fournir des **statistiques ventilées par sexe** sur les rémunérations. Cette transparence permet à la délégation de vérifier l'**équité** de la distribution.

## Définition

L'**enveloppe salariale discrétionnaire** est le montant global, exprimé en pourcentage de la masse salariale de référence, que l'employeur doit consacrer aux augmentations individuelles des salariés conventionnés. La **masse salariale de référence** correspond à la somme des rémunérations de base des salariés au mois de décembre, toujours en service au 1er janvier suivant. La répartition relève du pouvoir de direction de l'employeur, encadré par les obligations d'information et de transparence de la CCT.

## Conditions d'exercice

L'enveloppe salariale suit les paramètres conventionnels suivants.

Année	Enveloppe	Minimum par augmentation
2024	1,0 % de la masse salariale	5 EUR (ind. 100)
2025	0,5 % de la masse salariale	5 EUR (ind. 100)
2026	1,0 % de la masse salariale	5 EUR (ind. 100)

## Modalités pratiques

La répartition équitable de l'enveloppe implique les obligations suivantes.

Élément	Détail
<b>Critères de répartition</b>	Définis par chaque établissement (performance, compétences, etc.)
<b>Information à la délégation</b>	Masse salariale, montant global, nombre de bénéficiaires
<b>Ventilation</b>	Par groupe, ancienneté, tranche d'âge et sexe
<b>Salariés non augmentés</b>	Nombre et % de salariés sans augmentation depuis 3 ans
<b>Délai de communication</b>	Dans les 3 mois suivant le paiement
<b>Minimum individuel</b>	5 EUR (ind. 100) par augmentation accordée

## Pratiques et recommandations

**Définir des critères objectifs** de répartition (performance, acquisition de compétences, positionnement dans la fourchette salariale du groupe) et les communiquer en amont aux managers évite les perceptions d'arbitraire et sécurise juridiquement les décisions salariales.

**Analyser les statistiques par sexe** avant de finaliser la répartition permet d'identifier et de corriger d'éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes à poste comparable, conformément à l'obligation d'égalité prévue par la CCT et le Code du travail.

**Porter une attention particulière** aux salariés non augmentés depuis 3 ans, dont le nombre doit être communiqué à la délégation, contribue à prévenir les situations de stagnation salariale et les risques de contentieux.

## Cadre juridique

La répartition de l'enveloppe salariale repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Art. 15 CCT Banques 2024-2026</b>	Enveloppes salariales annuelles et barèmes
<b>Art. 10 CCT Banques 2024-2026</b>	Informations à fournir à la délégation
<b>Art. 37 CCT Banques 2024-2026</b>	Égalité de rémunération hommes/femmes
<b>Art. <u>L.241-1</u> Code du travail</b>	Égalité de traitement et non-discrimination

La CCT 2024-2026 renforce significativement la transparence salariale par rapport aux versions précédentes, en ajoutant la ventilation par tranche d'âge et les statistiques par sexe. Ces nouvelles obligations s'inscrivent dans la perspective de la directive européenne sur la transparence des rémunérations et constituent un levier important pour la délégation du personnel dans son rôle de contrôle.

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.