

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.

Questions fréquentes

Comment garantir l'équité de la répartition de l'enveloppe salariale ?

Il est recommandé de définir des critères objectifs (performance, acquisition de compétences, positionnement dans la fourchette salariale du groupe) et de les communiquer aux managers. L'analyse des statistiques par sexe avant finalisation permet d'identifier et corriger les écarts entre femmes et hommes.

Comment l'enveloppe salariale annuelle est-elle calculée dans la CCT Banques ?

L'enveloppe salariale est calculée en pourcentage de la masse salariale de référence : 1,0% en 2024, 0,5% en 2025 et 1,0% en 2026. La masse salariale de référence correspond aux rémunérations de base de décembre des salariés en service au 1er janvier suivant.

Faut-il porter attention aux salariés non augmentés depuis longtemps ?

Oui, le nombre de salariés non augmentés depuis 3 ans doit être communiqué à la délégation du personnel. Une attention particulière à ces situations contribue à prévenir la stagnation salariale et les risques de contentieux. C'est aussi un indicateur de gestion équitable des parcours.

Quel est le minimum d'augmentation individuelle prévu par la CCT Banques ?

Chaque augmentation individuelle accordée dans le cadre de l'enveloppe ne peut être inférieure à 5 EUR à l'indice 100. Ce minimum garantit qu'une augmentation effectivement attribuée présente un caractère significatif et n'est pas symbolique pour le salarié bénéficiaire.

Quelle nouveauté la CCT 2024-2026 ajoute en matière de transparence salariale ?

La CCT 2024-2026 ajoute l'obligation de fournir des statistiques ventilées par sexe sur les rémunérations. Elle inclut également la ventilation par tranche d'âge. Ces nouvelles obligations s'inscrivent dans la perspective de la directive européenne sur la transparence des rémunérations 2023/970.

Quelles informations l'employeur doit-il communiquer à la délégation sur l'enveloppe ?

L'employeur doit communiquer le montant global, le nombre de bénéficiaires, la ventilation par groupe, ancienneté, tranche d'âge et sexe, et le nombre de salariés non augmentés depuis 3 ans. Ces informations doivent être transmises dans les 3 mois suivant le paiement.

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
Critères de répartition	Définis par chaque établissement (performance, compétences, etc.)
Information à la délégation	Masse salariale, montant global, nombre de bénéficiaires
Ventilation	Par groupe, ancienneté, tranche d'âge et sexe
Salariés non augmentés	Nombre et % de salariés sans augmentation depuis 3 ans
Délai de communication	Dans les 3 mois suivant le paiement
Minimum individuel	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
Art. 15 CCT Banques 2024-2026	Enveloppes salariales annuelles et barèmes
Art. 10 CCT Banques 2024-2026	Informations à fournir à la délégation
Art. 37 CCT Banques 2024-2026	Égalité de rémunération hommes/femmes
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	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.