

# Comment savoir si mon salaire est conforme à la grille de la CCT Banques ?

## Réponse courte

L'article 15 de la CCT Banques 2024-2026 fixe un **barème de rémunération à l'indice 100** pour chaque **groupe de classification** (A, B, C, D). Le salarié doit identifier son **groupe de fonction** (indiqué sur son contrat conformément à l'article 4) puis vérifier que sa **rémunération de base** atteint le salaire minimum de son groupe, converti à l'**indice courant**. Si le salaire dépasse le **seuil**, aucune augmentation conventionnelle minimale n'est garantie.

Pour vérifier, il faut **multiplier le montant indice 100** par le **coefficient de l'indice courant** (environ **10,0446** au 1er janvier 2026). Le salarié peut solliciter la **délégation du personnel**, qui reçoit les **ventilations par groupe** conformément à l'article 10. En cas de doute, un recours auprès de la **Commission Paritaire** (article 9) est possible.

## Définition

Le **barème de rémunération** désigne les montants minimaux de salaire fixés par la CCT pour chaque groupe de classification, exprimés à l'**indice 100** et adaptés automatiquement à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le **seuil** est le plafond conventionnel au-delà duquel la présomption d'acquisition de compétences ne s'applique plus. Le **groupe de fonction** est déterminé par l'évaluation de 5 critères sur 4 niveaux (article 14).

## Questions fréquentes

### Comment fonctionne la présomption d'acquisition de compétences sur la grille bancaire ?

Les salariés entrés dans le secteur depuis 2018 bénéficient d'une présomption d'acquisition de compétences d'au moins 1% par an pendant les 10 premières années. Cette progression minimale s'applique jusqu'au seuil du groupe et garantit une évolution salariale régulière au sein du groupe de classification.

### Comment vérifier la conformité de son salaire à la grille CCT Banques ?

Le salarié doit identifier son groupe de fonction (mentionné au contrat) puis vérifier que sa rémunération de base atteint le salaire minimum du groupe converti à l'indice courant. Pour convertir, multiplier le montant indice 100 par le coefficient de l'indice courant (environ 10,0446 au 1er janvier 2026).

### La délégation peut-elle aider à vérifier la classification ?

Oui, la délégation du personnel reçoit les ventilations par groupe conformément à l'article 10 de la CCT. Elle est l'interlocuteur privilégié pour vérifier sa classification. L'article 10 impose à l'employeur de transmettre ces données de manière confidentielle aux représentants du personnel pour analyse.

### Que faire en cas de non-conformité de son salaire à la grille CCT Banques ?

Il est recommandé de demander un entretien avec les RH en se munissant du barème actualisé à l'indice courant. Si l'écart persiste, un recours auprès de la Commission Paritaire (article 9) est possible. La Commission tranche les litiges d'interprétation et de classification de manière contraignante.

### Quel est le minimum d'augmentation individuelle dans la CCT Banques ?

Le minimum d'augmentation individuelle est de 5 EUR à l'indice 100. En cas de changement de groupe, l'augmentation minimale est de 15 EUR à l'indice 100. Ces planchers conventionnels garantissent que toute augmentation accordée présente un caractère significatif et tangible pour le salarié bénéficiaire.

### Quel est le salaire minimum du groupe A à l'indice 100 ?

Le montant de départ du groupe A est de 364 EUR à l'indice 100 (seuil 402,08 EUR). Pour le groupe B, c'est 397,80 EUR (seuil 439,42 EUR). Pour le groupe C, 494,90 EUR (seuil 546,68 EUR). Pour le groupe D, 595,90 EUR (seuil 658,24 EUR).

## Conditions d'exercice

La conformité salariale se vérifie en fonction des éléments suivants.

Groupe	Montant de départ (ind. 100)	Seuil (ind. 100)
A	364 EUR	402,08 EUR
B	397,80 EUR	439,42 EUR
C	494,90 EUR	546,68 EUR
D	595,90 EUR	658,24 EUR

## Modalités pratiques

La vérification de la conformité salariale implique les étapes suivantes.

Élément	Détail
Groupe de fonction	Indiqué sur le contrat de travail (art. 4)
Conversion indice	Montant ind. 100 x coefficient indice courant
Minimum garanti	Le salaire ne peut être inférieur au montant de départ du groupe
Augmentation minimale	5 EUR (ind. 100) par augmentation individuelle
Changement de groupe	Augmentation minimale de 15 EUR (ind. 100)
Information	Délégation du personnel reçoit les ventilations (art. 10)
Recours	Commission Paritaire en cas de contestation (art. 9)

## Pratiques et recommandations

**Conserver son contrat de travail** et tout avenant mentionnant le groupe de classification permet de comparer rapidement sa rémunération au barème conventionnel et de détecter toute anomalie lors du versement du salaire mensuel.

**Consulter la délégation du personnel** constitue le moyen le plus efficace pour vérifier sa classification et obtenir les informations sur la masse salariale et les ventilations par groupe, puisque l'article 10 impose à l'employeur de transmettre ces données de manière confidentielle aux représentants du personnel.

**Demander un entretien avec les ressources humaines** en cas d'écart constaté entre la rémunération perçue et le minimum conventionnel du groupe, en se munissant du barème actualisé à l'indice courant, permet de résoudre la situation avant tout recours formel.

## Cadre juridique

La conformité salariale à la grille conventionnelle repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 15 CCT Banques 2024-2026	Barème de rémunération par groupe
Art. 14 CCT Banques 2024-2026	Classification en 4 groupes (A à D)
Art. 10 CCT Banques 2024-2026	Informations transmises à la délégation
Art. 4 CCT Banques 2024-2026	Contrat de travail et mention du groupe
Art. 9 CCT Banques 2024-2026	Commission Paritaire (recours)
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu obligatoire de la CCT

Le barème conventionnel constitue un plancher absolu que l'employeur ne peut pas réduire. Les salariés entrés dans le secteur depuis 2018 bénéficient en outre d'une présomption d'acquisition de compétences d'au moins 1 % par an pendant les 10 premières années, garantissant une progression salariale minimale jusqu'au seuil de leur groupe.

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.