

Un salarié peut-il demander à consulter la répartition de l'enveloppe salariale dans sa banque ?

Réponse courte

Non, le salarié **n'a pas accès direct** à la répartition de l'enveloppe salariale. L'article 10 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que les informations sur la **masse salariale**, l'**enveloppe des augmentations**, le **nombre de bénéficiaires** et la **ventilation par groupe, ancienneté, tranche d'âge et sexe** sont transmises exclusivement à la **délégation du personnel**, à titre **strictement confidentiel**.

La délégation, dans son rôle de la délégation du personnel, reçoit annuellement **9 catégories d'informations** incluant les **statistiques salariales ventilées par sexe** (nouveau 2024) et la **pondération des fonctions**. Les données sont fournies dans les **3 mois** suivant le paiement pour les points 1 à 6. Le salarié peut demander à la délégation de vérifier si sa situation est conforme aux **tendances collectives**.

Définition

L'**enveloppe salariale** désigne le montant global alloué par l'employeur aux augmentations individuelles, exprimé en pourcentage de la masse salariale de référence. La **masse salariale de référence** est la somme des rémunérations de base des salariés au mois de décembre, toujours en service au 1er janvier suivant. La **ventilation** est la répartition statistique des augmentations par critères (groupe, âge, sexe, ancienneté).

Conditions d'exercice

Les informations transmises à la délégation sont structurées comme suit.

Information	Détail
Masse salariale de référence	Montant global (point 1)
Enveloppe augmentations	Montant global (point 2)
Nombre de bénéficiaires	Salariés augmentés (point 3)
Ventilation	Par groupe, ancienneté, tranche d'âge (point 4)
Non-augmentés	Nombre/% sans augmentation depuis 3 ans (point 5)
Statistiques par sexe	Rémunérations ventilées par sexe (point 6, nouveau)
Sans formation	Nombre/% sans formation depuis 2 ans (point 7)
Pondération	Détail de la pondération des fonctions (point 8)
Heures supplémentaires	Sur demande de la délégation (point 9, nouveau)

Modalités pratiques

L'accès aux informations salariales s'organise selon les modalités suivantes.

Élément	Détail
Accès direct du salarié	Non prévu par la CCT
Intermédiaire	Délégation du personnel uniquement
Confidentialité	Données strictement confidentielles
Périodicité	Annuelle (points 1 à 8)
Délai	3 mois après paiement (points 1 à 6)
Entreprises < 100 salariés	Ventilation par ancienneté/âge non applicable
Recours	Syndicat ou Commission Paritaire (art. 9)

Pratiques et recommandations

Solliciter la délégation du personnel pour savoir si sa rémunération se situe dans la moyenne de son groupe de classification constitue la démarche la plus appropriée pour le salarié, puisque la délégation dispose des statistiques nécessaires sans pouvoir divulguer les données individuelles d'autres collègues.

Exploiter les statistiques par sexe introduites par la CCT 2024-2026 permet à la délégation de détecter d'éventuels écarts de rémunération injustifiés entre hommes et femmes et d'alerter la direction sur les corrections nécessaires.

Vérifier annuellement le pourcentage de non-augmentés aide la délégation à identifier les salariés potentiellement oubliés dans la distribution de l'enveloppe et à engager un dialogue avec l'employeur sur les critères de répartition.

Cadre juridique

L'accès aux informations sur l'enveloppe salariale repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 10 CCT Banques 2024-2026	Informations à la délégation du personnel
Art. 15 CCT Banques 2024-2026	Enveloppes salariales annuelles
Art. 9 CCT Banques 2024-2026	Commission Paritaire
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Dispositions obligatoires de la CCT

La CCT 2024-2026 renforce significativement la transparence salariale en ajoutant la ventilation par sexe et en réduisant le délai de signalement des salariés sans formation (de 3 à 2 ans). Bien que le salarié individuel ne puisse pas consulter directement ces données, la délégation du personnel dispose désormais d'outils statistiques plus précis pour exercer son rôle de contrôle de l'équité salariale.

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.