

# Les banques françaises jouent la modération salariale

## Les augmentations de salaires et les primes dans les banques françaises

Mesures salariales pour	2017	2016
Crédit Agricole (caisses régionales)	+ 0,5 %	+ 0,6 % au 1 <sup>er</sup> janvier avec un plancher annuel de <b>150 €</b> .
Banques Populaires	+ 0,4 % pour les salaires inférieurs à <b>50.000 € brut par an</b>	+ 0,5 % au 1 <sup>er</sup> avril 2016 pour les salaires jusqu'à <b>60.000 €</b> . 2 planchers : • <b>300 €</b> pour les salaires jusqu'à <b>30.000 €</b> . • <b>200 €</b> pour les salaires entre <b>30.001 €</b> et <b>40.000 €</b> .
Caisses d'Epargne	Prime de <b>350 € brut</b> pour les salaires inférieurs ou égaux à <b>35.000 € brut par an</b>	+ 0,6 % au 1 <sup>er</sup> mars 2016
Crédit Mutuel CM11-CIC	+ 0,7 % avec un plancher de <b>250 € brut par an</b>	+ 0,5 % au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 avec un plancher de <b>200 € brut annuels</b>
La Banque Postale	<b>260 € brut</b> d'augmentation par an	<b>300 €</b> d'augmentation pérenne pour les salaires inférieurs à 40.000 €
BNP Paribas	Prime de <b>1.000 €</b> (supplément d'intéressement)	Prime de <b>500 €</b> (supplément d'intéressement)
Société Générale	0	0
LCL	0	0
Natixis	Augmentation de <b>280 €</b> pour tous les salaires inférieurs ou égaux à <b>30.000 € brut par an</b>	Augmentation de <b>300 € brut</b> pour les salaires annuels fixes inférieurs ou égaux à <b>30.000 € brut</b>

« LES ÉCHOS » / SOURCE : « LES ÉCHOS »

## Les banques commerciales favorisent les modes de rémunération alternatifs. Seules les banques mutualistes maintiennent les augmentations collectives.

Engagées dans de nouveaux plans de réduction des coûts, sur fond de taux d'intérêt au plancher, et dans une course à la digitalisation qui exige d'importants investissements, les banques françaises vont encore faire preuve de rigueur en matière de rémunération de leurs équipes. A l'issue des traditionnelles négociations salariales annuelles (NAO), qui décident des rémunérations applicables en 2017, la plupart des établissements ont opté pour la modération.

### Des outils de rémunération alternatifs

Comme en 2016, les banques mutualistes - à l'exception du réseau Caisse d'Epargne - ont certes privilégié des augmentations de salaire pérennes, mais bien souvent plus limitées qu'en 2016. Dans le réseau Banque Populaire, une augmentation plus réduite (+0,4 %) a ainsi été négociée pour 2017 et elle concernera un panel de salariés plus faible aussi qu'en 2016, puisque cette mesure se concentre sur les salaires inférieurs à 50.000 euros brut, contre 60.000 euros il y a un an. Au Crédit Agricole, « *faute d'accord, la proposition de la direction a été ramenée de 0,6 % d'augmentation pérenne à 0,5 %*. C'est un niveau nettement inférieur aux anticipations d'inflation

de *Crédit Agricole SA qui atteignent 1,2 % pour 2017* », fustige de son côté un responsable syndical au sein de la Banque verte. Parmi les établissements mutualistes, le Crédit Mutuel CM11-CIC fait figure d'exception avec 0,7 % d'augmentation générale accordée à l'ensemble de ses salariés et un plancher de 250 euros brut pour les plus bas salaires.

### Jean-Philippe Gouin : « Les banques doivent faire preuve d'imagination pour reconnaître le travail des salariés »

Les banques dites « commerciales » ne sont pas mieux-disantes. En 2017, comme en 2016, Société Générale, LCL et BNP Paribas se sont en effet refusées à mettre en oeuvre des augmentations de salaire pérennes. Pour compenser, Société Générale et BNP Paribas ont eu recours à des outils de rémunération alternatifs. La banque de la rue d'Antin a accordé une prime de 1.000 euros - versée en supplément d'intéressement - ainsi qu'un abondement exceptionnel au plan d'épargne salariale de 210 euros. De son côté, la banque de la Défense, qui dispose d'une base historique d'actionnaires salariés, s'est proposée de doper la participation de l'entreprise lors des augmentations de capital réservées à ses salariés tous les trois ans. LCL, quant à lui, s'est concentré sur des augmentations individuelles.

Des mesures qui, aux yeux des représentants des salariés, ne permettent pas de garantir l'attractivité d'un secteur en pleine mutation. « *Les enveloppes consacrées aux mesures individuelles et collectives continuent de baisser. Ces pratiques envoient des signaux très négatifs sur l'attrait de la profession bancaire aux jeunes diplômés* », regrette Régis Dos Santos, président du SNB, deuxième syndicat du secteur bancaire.

Sharon Wajsbrot, Les Echos