

Banque de réseau : les grilles de salaires s'assouplissent



FRÉDÉRIC BENAY
Directeur
de la division banque



JOHAN BRUCALE
Manager
Michael Page Banque

La révolution démographique accélère les recrutements de juniors et de seniors. Ceux-ci provoquent non seulement une augmentation, mais aussi une individualisation des salaires.

L'UN DES ENJEUX MAJEURS DE LA banque est la gestion des départs massifs à la retraite à partir de 2005. Le recrutement des jeunes diplômés s'accélère, juniors qui doivent désormais cohabiter avec des profils seniors. Cette tendance a eu, au cours de ces cinq dernières années, pour effet le plus flagrant une augmentation générale des salaires et leur «individualisation». La pénurie structurelle de certains profils (chargé d'affaires professionnels, contrôleur de gestion...) contribue également à cette explosion de rémunérations. Les profils expérimentés sont particulièrement courtisés, obligeant les ressources humaines à mettre en avant la promotion interne tout en personnalisant les rémunérations par des bonus, avantages en nature (voiture, indemnité logement...) et autres stock-options. Sans oublier les jeunes recrutés, qui en ces temps qui leur sont favorables, n'hésitent pas à afficher leur gourmandise en matière de carrières et de rémunérations. Ces derniers ont aujourd'hui une meilleure connaissance de la rentabilité qu'ils génèrent, ainsi que la volon-

té de profiter immédiatement des fruits de leur implication professionnelle, ce qui explique leurs revendications salariales. Le turn-over élevé des moins de 35 ans n'est que la simple expression de cette course aux salaires. Les grilles de salaires des banques, si rigides autrefois, ne cessent et ne cesseront d'être assouplies, d'autant plus que les salaires des entrants, juniors et seniors, sont en décalage avec ceux des gens en place (tableau). Les salaires et leur revalorisation restent un facteur important de paix et de stabilité sociales.

SUPPRESSION DE CERTAINES STRATES HIÉRARCHIQUES

L'une des autres conséquences de cette anticipation des départs massifs en retraite est la nécessaire adaptation des structures bancaires dont la finalité est la suppression de certaines strates hiérarchiques. En clair, le nombre de managers à terme sera moindre à périmètre constant : le directeur de groupe gèrera demain 400 personnes alors qu'il en gère aujourd'hui moitié moins, ce qui n'est pas sans poser de problèmes quant à la responsabilité du manager

de demain. La spécialisation des métiers et la création des pôles dédiés (centre d'affaires professionnels, centre de gestion privée...) constituent une autre parade à ce choc démographique. Concentration et spécialisa-

tion sont devenues les maîtres mots de l'exploitation bancaire dont la préoccupation est de coller toujours plus près aux exigences de sa clientèle. ■

Les salaires des métiers des réseaux

Fonctions	Nombre d'années d'antériorité dans la fonction	Salaire fixe brut annuel hors primes en Ke en KF		Salaire variable (hors participation/ Intéressement et autres avantages en nature) en Ke
> Directeur de réseau	1 à 5 ans	100/110	(650/720)	15/30
	Au-delà de 5 ans	110/125	(720/820)	
> Directeur de groupe	1 à 5 ans	70/85	(460/560)	10/20
	Au-delà de 5 ans	85/100	(560/650)	
> Directeur d'agence (plus de 8 personnes)	1 à 5 ans	40/50	(260/330)	5/10
	Au-delà de 5 ans	50/55	(330/360)	
> Directeur d'agence (moins de 8 personnes)	1 à 5 ans	35/40	(230/260)	5/8
	Au-delà de 5 ans	40/45	(260/300)	
> Conseiller entreprises	1 à 4 ans	30/35	(200/230)	5/8
	Au-delà de 4 ans	35/45	(230/300)	
> Chargé de clientèle professionnels	1 à 3 ans	25/30	(160/200)	3/8
	Au-delà de 3 ans	30/35	(200/230)	
> Chargé de clientèle particuliers	1 à 3 ans	20/25	(130/160)	3/8
	3 à 6 ans	25/30	(160/200)	
	Au-delà de 6 ans	30/35	(200/230)	