

Edito

L'agenda social de ce début d'année est particulièrement dense, avec plusieurs chantiers majeurs engagés ou annoncés. La réforme de l'apprentissage (cf. news p. 6), la poursuite des discussions sur l'évolution du système de retraite (cf. news p. 7), ou encore le recentrage de certains dispositifs d'exonérations de charges (cf. news p. 6) pèsent sur les équilibres économiques des entreprises. Ces sujets, tous structurants, interviennent dans un contexte de fortes tensions sur les finances publiques, qui incite les pouvoirs publics à chercher de nouveaux leviers d'ajustement.

Dans le même temps, les indicateurs de productivité en berne rappellent la nécessité d'augmenter le taux d'emploi, notamment des jeunes et des seniors. Cette évolution appelle des mesures ciblées et efficaces, qui devront concilier incitations à l'embauche ou au maintien en activité, soutenabilité financière et attractivité des parcours professionnels.

L'AMAFI suit attentivement ces discussions et veille à ce que les spécificités de notre secteur, qui confirme son dynamisme et son attractivité, soient prises en compte dans les arbitrages à venir (cf. news p. 7).

Stéphanie Hubert, Directrice générale

Alexandra Lemay Coulon, Secrétaire générale

Sommaire

Actualités de la branche des Activités de Marchés Financiers

Bilan des actions menées en 2024

Actions 2025 : réalisées, en cours et à venir

2

2

4

6

Points essentiels de l'actualité sociale



Actualités

Actualités de la Branche

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2024

Négociation collective

Protection sociale : nouvel organisme d'assurance de branche

À l'issue de l'appel d'offre lancé en 2024, les partenaires sociaux de la branche des Activités de Marchés Financiers ont choisi APICIL Prévoyance comme nouvel organisme assureur pour les régimes santé et prévoyance, conjointement avec l'OCIRP pour la garantie rente éducation et de conjoint.

Ce choix repose sur plusieurs critères déterminants : amélioration des prestations, stabilité des cotisations pendant deux ans, transparence de la gestion des fonds mutualisés, et possibilité d'actions de prévention collective à destination des entreprises adhérentes. Le transfert des réserves et du fonds d'action sociale a été intégré à l'accord, garantissant la continuité de service et la préservation des droits acquis.

Les entreprises qui souhaitent rejoindre ce régime peuvent le faire à tout moment.

Dans une période où la protection sociale complémentaire est particulièrement chahutée, rejoindre les régimes de branche avec APICIL Prévoyance offre plusieurs avan-

tages, notamment un maintien des tarifs précédents et une absence d'augmentation des cotisations négociée sur 2 ans, ainsi qu'une amélioration de certaines garanties prévoyance. Il est également prévu de mettre en place des actions de prévention médicales collectives au bénéfice des entreprises et salariés qui auront rejoint les régimes.

Si vous souhaitez en savoir plus, n'hésitez-pas à nous contacter.

Partage de la valeur : un accord de participation en préparation pour les petites structures

En 2024, la branche des marchés financiers a lancé des négociations pour la mise en place d'un dispositif de participation destiné aux entreprises de moins de 50 salariés avec formule de calcul dérogatoire à la formule légale. Après examen par le MEDEF et validation par le Ministère du travail, le projet d'accord qui en a résulté a été présenté aux partenaires sociaux. Il est ouvert à signature jusqu'au 7 mai.

Cet accord, expérimental et facultatif, est une opportunité pour les petites entreprises d'accéder à un

outil de partage de la valeur sécurisé et encadré. Les entreprises intéressées sont invitées à se faire connaître, afin de mesurer l'adhésion à ce nouveau dispositif.

Temps de travail : vers une stabilisation du nouvel accord

L'accord de substitution relatif à la réduction du temps de travail, a été étendu à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective en novembre 2024. L'[arrêté d'extension](#) contenait des réserves exprimées par les pouvoirs publics lesquelles nécessitaient d'opérer plusieurs ajustements. La réserve la plus significative portait sur les modalités de calcul de la rémunération en cas d'absences, d'arrivées ou de départs en cours de période de référence.

Afin de répondre à ces réserves, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis fin 2024 et ont engagé la rédaction d'un avenant correctif. Les discussions se sont poursuivies en 2025 à l'issue desquelles l'avenant a été ouvert à signature jusqu'au 7 mai.

Actualités

Actualités de la Branche

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2024

Formation & éducation financière

L'année 2024 s'est inscrite dans la dynamique engagée depuis plus de trois ans maintenant en faveur de la valorisation des métiers du secteur, avec de nouvelles productions :



- ▶ **Vidéos Success Story** : les métiers de gestionnaire back office et de fiscaliste viennent étoffer un corpus déjà bien fourni (8 vidéos sont maintenant disponibles), en apportant un éclairage incarné sur des parcours professionnels souvent méconnus.



- ▶ **Professeur Spot**: la série lancée en 2021 a été complétée par 2 épisodes consacrés aux fonctions risques et aux fonctions support.



L'ensemble de ces contenus est venu enrichir le **kit pédagogique** élaboré en 2023 qui a fait l'objet d'une campagne de diffusion jusqu'à fin mars 2025. Celle-ci, menée en collaboration avec l'OPCO Atlas et une agence spécialisée, s'est articulée autour de deux campagnes digitales, l'une à destination des professionnels de l'orientation et l'autre des lycéens et étudiants.

Le bilan de cette campagne est très positif : les taux de consultation et d'engagement dépassent significativement ceux de l'édition précédente. Des marges de progression existent toutefois, notamment sur le référencement et la segmentation des publics, et viendront alimenter le calibrage des prochaines actions.

Actualités

Actualités de la Branche

ACTIONS 2025 : RÉALISÉES, EN COURS ET À VENIR

Formation et éducation financière

Plan de développement des compétences : des moyens renforcés

Dans le cadre de leur mission de pilotage de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont revu les critères d'accès aux financements apportés par le Plan de Développement des Compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces mesures visent à soutenir les montées en compétence dans un secteur où l'innovation, la réglementation et la technologie imposent une actualisation constante des savoir-faire.

Résultat : une revalorisation significative des enveloppes à partir de janvier 2025, avec des plafonds portés à 8.000 € pour les entreprises de moins de 11 salariés, et à 10.000 € pour celles de 11 à 49 salariés. Un nouveau relèvement à 10.000 € et 12.000 € respectivement a été décidé à compter de mai 2025, en suite du constat d'une sous-consommation des fonds. Une preuve concrète de l'agilité de la branche pour répondre aux besoins réels du terrain, sans attendre la fin d'année.

Les critères détaillés sont consultables sur le site de l'[OPCO Atlas](#) et feront l'objet d'une communication spécifique.

Podcasts et nouvelle vidéos

Success story

La branche des Activités de Marchés Financiers continue d'enrichir les supports pédagogiques et de promotion des métiers du secteur. Ainsi, en 2025, deux vidéos Success Story viendront enrichir la collection existante de témoignages de professionnels, avec un focus sur les métiers de Banquier Privé et de Contrôleur Interne.

En parallèle, des podcasts seront développés, nouveau format complémentaire aux vidéos du Professeur Spot dans la volonté de mieux faire comprendre le fonctionnement des marchés. S'adressant à un public plus large que les jeunes et étudiants, s'interrogeant sur les marchés financiers ou curieux de leur fonctionnement, ces podcasts auront vocation à approfondir des questions d'actualité et à apporter des éclairages objectifs sur des sujets parfois mal compris.

L'ensemble de ces nouveaux supports feront l'objet d'une campagne de diffusion au second semestre 2025.

Étude prospective pour une révision éventuelle de la grille de classifications des emplois

Les travaux sur l'éventuelle révision des classifications progressent activement. Les partenaires sociaux, accompagnés de l'agence Sauléa, combinent analyse quantitative des données d'entreprises et entretiens qualitatifs avec les acteurs de terrain.

Les premiers retours confirment ce qui n'était encore qu'une hypothèse : la grille actuelle, reste globalement bien adaptée, bien qu'elle gagnerait à mieux refléter la réalité des compétences mobilisées dans les métiers d'aujourd'hui, qu'il s'agisse des fonctions supports, du contrôle, de la conformité ou des activités de marché elles-mêmes.

Les réflexions en cours portent notamment sur les critères classants : comment moderniser et affiner les critères, en intégrant notamment les softs skills ? Comment intégrer les évolutions technologiques et réglementaires ? Quels repères donner aux entreprises pour garantir lisibilité et cohérence ?

Si aucune décision n'est encore actée, les mois à venir seront déterminants pour structurer les options possibles.

Indépendamment de la communication qui serait faite par l'AMAFI ou l'OPCO en cas de révision à la hausse ou à la baisse, les entreprises sont invitées à vérifier régulièrement ces critères sur le site de l'OPCO.

Actualités

Actualités de la Branche

Thèmes récurrents



Négociation annuelle sur les salaires

Chaque année, les partenaires sociaux de la branche des Activités de Marchés Financiers se réunissent pour discuter de l'éventuelle évolution des salaires minima hiérarchiques. Les discussions conclues fin 2024 n'ont toutefois pas permis d'aboutir à un accord majoritaire, une seule organisation syndicale ayant signé la proposition. En conséquence, la grille des salaires minima hiérarchiques reste inchangée par rapport à 2024 :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1.827 €	2.195 €	2.649 €	2.907 €	3.041 €	3.540 €	4.355 €
SMH annuels	21.924 €	26.340 €	31.788 €	34.884 €	36.492 €	42.480 €	52.260 €

Néanmoins, conformément à l'article 52 de la Convention Collective des Activités de Marchés Financiers, les calculs relatifs à la garantie minimale d'augmentation doivent être réalisés. Cette garantie, qui s'applique aux salariés dont les appointements fixes mensuels n'excèdent pas de 50 % le montant du SMH de leur catégorie, leur permet de bénéficier, au moins tous les 4 ans, d'une augmentation minimale. Celle-ci est basée sur l'évolution du salaire minimum hiérarchique de sa catégorie d'appartenance sur la période, telle que négociée tous les ans au niveau de la branche par accord collectif.

Une note récapitulative des situations dans lesquelles la garantie minimale d'augmentation ne s'applique pas, ainsi que des montants de revalorisation applicables par catégorie est disponible sur le site de l'[AMAFI](#).

Observatoire des métiers

La réunion annuelle de l'Observatoire des métiers entre les partenaires sociaux a permis de dresser un panorama actualisé des effectifs de la branche, à partir des résultats de l'enquête sur les effectifs des entreprises en 2023. Quelques enseignements :

- ▶ Une stabilité de l'ancienneté et de l'âge moyen,
- ▶ Un solde net positif entre entrées et sorties,
- ▶ Une hausse marquée des effectifs dans les métiers de la négociation,
- ▶ Et un développement significatif du niveau de financement des formations.

Le [focus synthétique de cette présentation](#) est disponible sur le site de l'AMAFI.

Points essentiels de l'actualité sociale

Loi de Finances et Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025

Le cadre budgétaire pour 2025 confirme une volonté politique de recentrage des aides publiques et de participation accrue des employeurs, notamment en matière de formation, d'apprentissage et de fiscalité sociale.

Allègements de charges : durcissement sur les actions gratuites et les véhicules de fonction

En parallèle, la loi de financement de la Sécurité sociale 2025 opère plusieurs ajustements fiscaux et sociaux. Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, les seuils d'éligibilité aux taux réduits de cotisations patronales sont abaissés. Par ailleurs, la contribution patronale sur les attributions gratuites d'actions est relevée de 20 % à 30 % dès mars 2025 et la fiscalité des véhicules de fonction est alourdie, notamment pour les modèles thermiques mis à disposition à compter du 1^{er} janvier 2025.

Apprentissage

Le financement de l'apprentissage évolue : les employeurs devront davantage contribuer à son coût pour les formations de niveau Bac +3 et plus, les modalités précises de cette évolution n'étant toutefois pas encore connues.

En parallèle, l'aide unique à l'embauche d'apprentis est abaissée de 6.000 € à 5.000 € ([décret n° 2025-174 du 22 février 2025](#)), sauf pour les personnes en situation de handicap. Quant à l'aide exceptionnelle aux entreprises au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, elle est de 5.000 € pour celles de moins de 250 salariés, et réduite à 2.000 € pour les plus grandes. Pour bénéficier de ces aides, les entreprises doivent désormais transmettre les contrats à l'OPCO dans les six mois suivant leur conclusion.

Enfin, à compter du 1^{er} mars 2025, le plafond de rémunération des apprentis exonérés de cotisations salariales est abaissé à 50 % du Smic, contre 79 % auparavant ([décret n° 2025-290 du 28 mars 2025](#)). Cette mesure vise à recentrer les allègements de charges sur les niveaux de diplômes les moins élevés, mais elle pourrait impacter l'attractivité des contrats en apprentissage, en particulier dans les filières exigeantes comme la finance qui recrutent à minima à partir de Bac+3.

Emploi des seniors

L'emploi des seniors est un enjeu crucial de performance économique, de soutenabilité du système social à la française (régimes de retraite et d'assurance chômage) et de solidarité, comme le souligne le MEDEF dans son [guide Emploi des seniors de janvier 2025](#).

L'[Accord National Interprofessionnel \(ANI\)](#) du 14 novembre 2024, signé par les organisations patronales et syndicales, introduit des mesures pour lever les freins au recrutement des seniors et favoriser leur maintien dans l'emploi.

Parmi les dispositions clés :

- ▶ le renforcement des négociations obligatoires sur l'emploi des seniors, tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises,
- ▶ des entretiens professionnels enrichis autour des âges charnières de 45 ans et 60 ans,
- ▶ l'expérimentation d'un nouveau contrat de travail : le Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE),
- ▶ ainsi que l'amélioration de l'attractivité de la retraite progressive et de son accessibilité.

La pleine application de ces mesures reste toutefois subordonnée à une transcription législative. Un avant-projet de loi reprenant fidèlement les mesures de l'ANI a été transmis aux partenaires sociaux fin mars.

Points essentiels de l'actualité sociale

Réforme des retraites

Les discussions sur la réforme des retraites se poursuivent au sein de la délégation paritaire permanente (ex-conclave), qui a déjà tenu quatre réunions depuis son lancement en février dernier. Les principales thématiques abordées portent sur :

- ▶ l'âge de départ,
- ▶ la durée de cotisation,
- ▶ les carrières précoce,
- ▶ l'emploi des seniors, et
- ▶ l'usure professionnelle.

Toutefois, il ne s'agit pas encore d'une véritable négociation, d'autant que seules cinq organisations sur les huit initialement présentes participent encore aux échanges, après les départs successifs de FO, de l'U2P et de la CGT. La CFTC vient par ailleurs d'annoncer qu'elle suspend sa participation aux travaux.

A ce stade, les échanges restent largement techniques, consistant surtout à partager des données et clarifier les dispositifs existants. Aucun consensus ne se dessine pour l'instant, bien que les organisations restantes aient réaffirmé leur volonté d'aller au bout des discussions.

La question du financement des retraites sera abordée prochainement, soulevant des enjeux clés sur le rôle des différents acteurs et le modèle à privilégier. Dans le contexte politique actuel, l'incertitude demeure quant à l'avenir d'un éventuel accord national interprofessionnel (ANI) qui résulterait de ces discussions. Par ailleurs, avec le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2026 en ligne de mire, la nécessité d'éviter une nouvelle hausse du coût du travail reste un enjeu central pour la compétitivité des entreprises et l'attractivité de la Place financière.

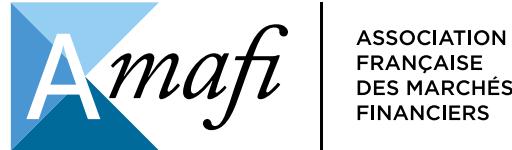
Directive transparence des rémunérations

Dans la perspective de la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui vise notamment à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, le gouvernement a engagé une phase de concertation avec les partenaires sociaux. Les mesures prévues par la directive doivent entrer en application à partir de 2027.

Des échanges bilatéraux ont eu lieu en janvier et février 2025 avec chaque organisation syndicale et patronale interprofessionnelle. Une réunion de restitution des mesures retenues est attendue, sans qu'une date n'ait encore été fixée.

Dans ce cadre, les représentants de la banque et des marchés financiers ont rappelé l'existence de dispositifs déjà opérationnels encadrant les pratiques de rémunération dans leur secteur. L'AMAFI a notamment insisté sur le maintien des méthodologies de comparaison mises en place pour l'index égalité (dit Pénicaud).

L'Association suivra avec attention les travaux préparatoires au projet de loi pour s'assurer que la transposition reste compatible avec les pratiques sectorielles et n'alourdisse pas inutilement les obligations des établissements.



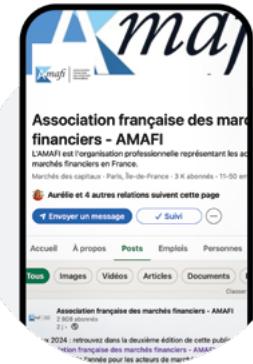
ASSOCIATION
FRANÇAISE
DES MARCHÉS
FINANCIERS



www.amafi.fr



L'info AMAFI



[in amafi-france](#)



[Nos vidéos Professeur Spot](#)



[Nos vidéos Métiers](#)



[Kit pédagogique](#)



S'ABONNER À L'INFO SOCIALE

Contacts : **Alexandra Lemay-Coulon, Secrétaire générale :** alemaycoulon@amafi.fr
Jeanne Auriac, Chargée d'études - Affaires Sociales & Formation : jauriac@amafi.fr