

Edito

2025, une année mouvementée

L'année 2025 a été très chahutée pour la vie économique et le dialogue social, avec un climat d'instabilité gouvernementale persistant et une dégradation des finances publiques qui questionne la soutenabilité de notre modèle de protection sociale. Au niveau de la branche, la récente mesure de représentativité patronale et syndicale pourrait modifier certains équilibres.

Le monde économique sous tension

Le manque de visibilité sur les orientations budgétaires et réglementaires a freiné les décisions d'investissement et d'embauche des acteurs économiques. Les niveaux de déficit et de dette publique soulignent la nécessité de réformes structurelles, notamment pour garantir le financement durable de la protection sociale. Pourtant, les discussions en cours sur les projets de lois de finance et de financement de la sécurité sociale montrent combien il est difficile d'engager les décisions nécessaires.

Préserver la confiance et la stabilité

Dans ce contexte, le rôle des partenaires sociaux est essentiel pour le maintien d'un dialogue constructif et pragmatique. À son niveau, l'AMAFI poursuivra son action pour que les spécificités du secteur financier soient prises en compte dans les arbitrages économiques, sociaux et fiscaux à venir.

Un paysage social qui évolue dans la branche

La nouvelle mesure quadriennale de représentativité, si elle a peu fait évoluer les équilibres au niveau national, a conduit au retour de deux organisations syndicales dans le champ de la négociation pour notre branche, portant à six le nombre d'organisations désormais représentatives. L'AMAFI, négociateur de branche pour les employeurs, continuera à contribuer à la vitalité du dialogue social afin d'assurer stabilité et lisibilité du cadre conventionnel au bénéfice des entreprises et des salariés.

Malgré ces incertitudes, l'Association reste pleinement mobilisée pour informer et accompagner les entreprises du secteur, et poursuivra avec la même exigence cette mission pour 2026.

Stéphanie Hubert, Directrice générale

Alexandra Lemay Coulon, Secrétaire générale

Sommaire

Actualités de la branche des Activités de Marchés Financiers

Bilan des actions menées en 2025

Agenda social prévisionnel

2

2

4

5

Points essentiels de l'actualité sociale



Actualités

Actualités de la Branche

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2025

Négociation collective

Participation un nouvel accord collectif pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à la loi sur le partage de la valeur ([loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023](#)), la branche a conclu en avril dernier et pour 4 ans un [accord de participation dérogatoire](#) spécifiquement conçu pour les entreprises de moins de 50 salariés. Avec cet accord "clé en main", qui permet aux petites structures d'accéder simplement à l'épargne salariale, la branche figure parmi les premières à avoir mis en place un tel dispositif.

L'accord ayant été étendu ([arrêté ministériel du 18 septembre 2025](#)), ses dispositions peuvent bénéficier à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM). Un avenant est par ailleurs en cours de rédaction afin de répondre aux réserves émises dans l'arrêté d'extension.

Temps de travail

La branche des activités de marchés financiers a amélioré la lisibilité et la conformité de son dispositif en matière de temps de travail en concluant un avenant ([avenant du 7 avril 2025](#)) à l'[accord initial du 28 juin 2023](#) pour lever les réserves de [l'arrêté d'extension](#). Cet avenant vient notamment préciser les modalités de décompte du repos hebdomadaire des salariés au forfait en jours.

Un renouvellement de la représentativité patronale et une nouvelle représentativité syndicale

L'AMAFI a été réaffirmée comme l'organisation patronale représentative des employeurs de la branche des marchés financiers pour un nouveau cycle de quatre ans à compter de 2025 ([arrêté du 24 juin 2025](#)). Cette décision permet à l'Association de poursuivre l'animation du dialogue social et la conclusion d'accords collectifs. La représentativité syndicale de la branche a été révisée, portant à six le nom d'organisation désormais reconnue, avec le retour de CGT-Bourse Investissement et de FO Bourse à la table des négociations.

Classification : un diagnostic terminé, une négociation à venir ?

L'étude sur les classifications, lancée en 2024 à l'initiative des partenaires sociaux avec l'appui de l'OPCO Atlas, s'est achevée en juin 2025. Réalisée par le cabinet Sauléa Conseil, elle a permis de dresser un état des lieux de l'application de la classification en vigueur au sein de la CCNM et d'identifier les besoins exprimés par les entreprises de la branche. Il appartient désormais aux partenaires sociaux d'examiner les conclusions de ce travail afin de déterminer s'il convient d'engager une révision de la classification, dans l'objectif de mieux l'adapter aux réalités économiques et professionnelles actuelles.

Petit-déjeuner social 2025 : focus sur le nouveau régime de prévoyance et frais de santé

Depuis 2023, l'AMAFI organise chaque année, à l'automne, un petit-déjeuner social à l'intention de ses adhérents appliquant la CCNM. Ce rendez-vous vise à présenter les projets passés, en cours et à venir, tout en favorisant les échanges autour d'un thème juridique ou social d'actualité.

L'édition 2025 a porté sur le nouveau régime de prévoyance et de frais de santé de la branche, présenté par le groupe APICIL. Elle a également permis à l'Association de présenter les projets prévus pour 2026 en matière de formation professionnelle et d'informer les participants sur l'actualité sociale. Ce moment d'échange privilégié a également permis de recueillir les remarques et interrogations des adhérents, permettant ainsi à l'AMAFI de rester proche des préoccupations du terrain.

Actualités

Actualités de la Branche

BILAN DES ACTIONS MENÉES EN 2025

Formation & éducation financière

► **Vidéos Success Story** : La collection continue de s'enrichir avec de nouveaux témoignages, consacrés aux métiers de *banquière privée* et de *contrôleur interne*. Ces vidéos viennent compléter un corpus désormais composé de 10 portraits de métiers, offrant un éclairage vivant et concret sur des parcours professionnels parfois méconnus du grand public et des jeunes.



► **Podcasts pédagogiques** : L'AMAFI enrichit son dispositif pédagogique avec la réalisation de podcasts destinés à approfondir des questions d'actualité et à apporter des éclairages sur des sujets parfois controversés. Pour 2025, deux podcasts ont ainsi été produits en partenariat avec l'OPCO Atlas et avec la participation d'adhérents volontaires : « *Les produits dérivés servent-ils vraiment l'économie ?* » et « *Se coter en bourse : est-ce utile pour une PME ?* ». Ce nouveau format vient compléter les outils développés depuis 2023 à destination des jeunes. Il vise un public plus large, déjà partiellement familier avec les marchés financiers ou curieux de leur fonctionnement. Ces podcasts d'une vingtaine de minutes sont disponibles sur toutes les plateformes d'écoute et sur le site internet de l'[AMAFI](#).

► Kit pédagogique :

Dans la continuité des actions engagées pour mieux faire connaître les métiers des marchés financiers et participer à l'éducation financière, il a été décidé par l'AMAFI et l'OPCO Atlas d'étoffer le kit pédagogique. En 2025, les actions de communication se sont principalement orientées vers les élèves du lycée dans l'objectif de susciter de nouvelles vocations, et c'est dans cette optique que deux nouvelles actions ont été décidées :

- Diffusion des 28 fiches métiers auprès des Centres d'Information et d'Orientation (CIO).
- Participation à la première publication au printemps prochain du magazine Pépite, destiné aux professeurs et édité par l'OPCO Atlas. Deux doubles pages seront consacrées aux métiers de la branche avec la mise en avant des formations permettant d'y accéder et de travaux pratiques orientant vers le Kit pédagogique et les vidéos du Professeur SPOT.



Actualités

Actualités de la Branche

AGENDA SOCIAL PRÉVISIONNEL

Thèmes récurrents

Salaires minima hiérarchiques : négociation de branche à l'automne 2025

Comme habituellement, la négociation relative aux salaires minima hiérarchiques s'est ouverte au mois de novembre et se poursuivra jusqu'à la fin d'année. Ce rendez-vous annuel constitue un moment central du dialogue social de branche, permettant d'examiner les évolutions économiques et sociales récentes afin d'adapter la grille salariale conventionnelle. Les partenaires sociaux ont ainsi à se prononcer sur d'éventuelles revalorisations des minima, dans l'objectif d'assurer leur cohérence avec l'évolution du SMIC, en gardant en tête la garantie minimale d'augmentation prévue par l'article 52 de la CCNM.

Observatoire des métiers

L'Observatoire des métiers couvert par la CCNM a pour objectif de fournir aux entreprises un outil collectif d'aide à la décision pour s'adapter aux changements, notamment en termes d'emplois et de compétences. Dans ce cadre, afin de produire un état représentatif des métiers de la branche et des principales caractéristiques sociales de ses adhérents, chaque année l'AMAFI invite ceux-ci à répondre à son enquête sur les données sociales et les rémunérations. Une fois les résultats de l'enquête présentés aux partenaires sociaux, ils feront l'objet d'une restitution aux adhérents.

Les actions 2026 concernant la formation professionnelle



Poursuivre la dynamique engagée en matière de formation et d'éducation financière

Les partenaires sociaux de la branche des marchés financiers ont hiérarchisé les actions prévues pour 2026 :

- Actions de communication :** La poursuite de la série « Success Story », qui a rencontré un vif succès, a été actée. Cette initiative continuera de mettre en lumière les parcours inspirants et la diversité des métiers de la branche. Parallèlement, la production de nouveaux podcasts est envisagée, sous réserve d'un bilan positif des deux premiers épisodes.
- Cartographie des métiers :** Une révision ciblée des fiches métiers sera engagée pour tenir compte des évolutions constatées au cours des dernières années. Cette démarche s'accompagnera de la création de fiches dédiées aux métiers émergents, dans une logique d'anticipation des besoins en compétences et d'accompagnement des entreprises dans leurs transitions à venir.
- Jeunes talents :** Les partenaires sociaux souhaitent mobiliser l'OPCO Atlas afin d'intervenir directement dans les établissements scolaires, notamment les écoles post-bac, dans le cadre de Journées d'Orientation Avenir dédiées à notre secteur. L'objectif est de promouvoir les métiers de la branche et de susciter des vocations auprès des étudiants.

La réalisation de ces actions dépendra essentiellement du budget qui sera alloué pour 2026. Elles pourront le cas échéant être étaillées sur une période plus longue.

Points essentiels de l'actualité sociale

Transparence des rémunérations : la directive européenne à transposer en principe d'ici juin 2026

La directive européenne sur la transparence des rémunérations entre femmes et hommes, dont la transposition est attendue d'ici juin 2026 a pour objectif de promouvoir l'égalité salariale. Cette promotion se matérialisera par de nouvelles obligations pour les employeurs : affichage des fourchettes de salaires dans les offres d'emploi, interdiction de solliciter l'historique de rémunération des candidats et publication des salaires moyens par sexe.

Soucieuse des complexités que cette directive impose aux entreprises, l'AMAFI a fait valoir auprès du MEDEF les spécificités de la branche des marchés financiers pour une mise en œuvre adaptée aux réalités du secteur. La transposition reste à ce jour tributaire des arbitrages politiques et du calendrier parlementaire.

Par ailleurs, certains états européens ayant d'ores et déjà transposé ces mesures (Irlande, Lituanie, Suède), il pourra être intéressant d'observer les impacts éventuels dans les pratiques des entreprises de ces pays.

Congés payés : deux arrêts bousculent les pratiques

Par deux arrêts rendus le 10 septembre 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation a poursuivi l'alignement du droit français avec le droit de l'Union européenne en matière de congés payés, dans la continuité des évolutions déjà commentées (*v. Lettre sociale n°1*).

Dans la **première décision**, la Cour consacre le droit pour un salarié tombant malade pendant ses congés de reporter ceux-ci ultérieurement, écartant ainsi la règle française antérieure. Cette évolution soulève plusieurs questions pratiques, notamment : quel délai de transmission de l'arrêt de travail par le salarié et quelles modalités de contestation par l'employeur ? Quelle durée exacte du report ? Comment traiter les arrêts délivrés à l'étranger ? Quid de l'éventuelle portée rétroactive de cette jurisprudence ?

Dans la **seconde décision**, la Cour précise que les congés payés doivent être pris en compte dans le calcul du seuil déclenchant les heures supplémentaires. La décision vise uniquement le décompte hebdomadaire, mais soulève plusieurs questions quant à sa possible application à la cinquième semaine, aux temps partiels, aux exonérations sociales et au mode de calcul d'une journée de congé. Elle pourrait, en l'absence de précision législative, avoir un effet rétroactif (prescription triennale).

Ces décisions, bien que cohérentes avec le droit européen, présentent un caractère préoccupant pour la compétitivité de notre économie et la valorisation du travail. L'AMAFI s'associe à la position du MEDEF qui appelle les pouvoirs publics à se saisir de ce dossier, que ce soit par une révision de la directive européenne de 2003 sur le temps de travail, une remise à plat du cadre légal interne ou la mise en place de garde-fous adaptés.

Financement de l'apprentissage : deux décrets viennent modifier le cadre actuel

Le premier décret est venu modifier le dispositif de financement de l'apprentissage pour les contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2025. Il est désormais prévu une prise en charge minorée de 20% pour les parcours suivis à plus de 80% en distanciel, avec un plafond fixé à 4000€. Il est cependant ménagé une exception pour les formations pratiquées en distanciel par l'intégralité des centres de formation.

Le deuxième décret accroît quant à lui l'autonomie des branches professionnelle concernant le financement des contrats d'apprentissage. Celles-ci pourront moduler jusqu'à 20%, à la hausse ou à la baisse, les niveaux de prise en charge recommandés par France Compétences afin de mieux cibler les priorités de leur secteur. Dans les faits, leur marge de manœuvre reste toutefois fortement encadrée par les contraintes budgétaires de France Compétences.

Points essentiels de l'actualité sociale

Une contribution forfaitaire pour les employeurs d'apprentis

Dans le prolongement de la [loi de finances pour 2025](#), un [décret](#) introduit une nouvelle participation financière à la charge des employeurs pour les contrats d'apprentissage.

Depuis le 1er juillet 2025, les entreprises qui recrutent un apprenti préparant un diplôme de niveau bac+3 ou supérieur doivent ainsi verser une contribution forfaitaire de 750 euros. En cas de nouveau contrat signé à la suite d'une rupture, ce montant est ramené à 200 euros.

Cette participation s'applique à chaque contrat, quelle qu'en soit la durée, mais uniquement lors de la première année d'exécution. En pratique elle s'inscrit en déduction du montant de prise en charge du diplôme par l'OPCO.

Par ailleurs, l'aide unique aux employeurs d'apprentis est désormais proratisée pour les contrats de moins d'un an conclus à partir du [1^{er} novembre](#).

Emploi des seniors : une nouvelle loi pour accompagner les fins de carrière



[L'Accord national interprofessionnel](#) sur l'emploi des seniors, conçu comme la base d'une réforme législative, a finalement été transposé ([loi du 24 octobre 2025](#)). Ce texte consacre un nouvel équilibre entre maintien dans l'emploi, transmission des compétences et accompagnement des fins de carrière.

La loi introduit ainsi plusieurs mesures destinées à améliorer l'employabilité des salariés expérimentés :

- ▶ Elle impose aux branches professionnelles et aux entreprises de plus de 300 salariés de lancer, tous les 3 ans, des négociations sur l'emploi des salariés expérimentés.
- ▶ Elle instaure un entretien de parcours professionnel spécifique, organisé l'année suivant l'embauche, puis tous les quatre ans, afin d'accompagner les perspectives d'évolution, les besoins de formation et les projets de mobilité.
- ▶ Elle crée un contrat de valorisation de l'expérience (CVE), concernant les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail de plus de 60 ans (ou 57 ans en cas d'accord de branche spécifique) et prévoit une exonération de la contribution de 30% due sur l'indemnité de mise à la retraite.
- ▶ Elle instaure une période de reconversion permettant au salarié d'acquérir une certification ou un bloc de compétences en vue d'une mobilité interne ou externe. Ce dispositif, d'une durée de 150 à 450 heures sur douze mois, extensible jusqu'à 2 100 heures sur 36 mois par accord collectif est financé par l'OPCO et, le cas échéant, par le CPF du salarié.

Par ailleurs, le dispositif de retraite progressive est désormais ouvert à compter de 60 ans au lieu de 62 ans depuis le [1^{er} septembre](#) 2025.



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**
Fabien Brouez, Chargé d'études - Affaires Sociales & Formation : frouez@amafi.fr