

## **Edito**

### **2026, une année de consolidation pour la branche**

L'environnement international, marqué par des tensions persistantes qui continuent d'alimenter les incertitudes, ainsi qu'un contexte politique national peu propice aux réformes, relèguent les évolutions de la législation sociale au second plan. Dans ce contexte, le rôle de la branche revêt une importance particulière pour maintenir un cadre social stable, lisible et adapté aux enjeux du secteur financier.

L'année 2026 est ainsi structurée autour de trois chantiers majeurs.

En premier lieu, la révision de la grille de classifications des catégories professionnelles, dans la continuité des travaux préparatoires engagés l'année dernière.

Puis la négociation relative aux salariés expérimentés. Dans un contexte d'allongement des carrières et de transformation des parcours professionnels, ce sujet appelle des réponses équilibrées, conciliant attractivité des entreprises, maintien dans l'emploi et transmission des compétences.

Et enfin, l'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, à fort enjeu pour la branche. L'Association est mobilisée pour que les modalités retenues tiennent compte des pratiques du secteur et n'introduisent pas de contraintes disproportionnées.

Dans cet environnement en constante évolution, j'ai eu l'honneur de prendre, en janvier dernier, la présidence de la Commission de négociation collective de la branche. Je veillerai, à ce titre, à poursuivre la dynamique d'un dialogue social constructif et responsable, au service d'un cadre conventionnel clair, stable et utile tant aux entreprises qu'aux salariés.

Alexandra Lemay - Coulon

## **Sommaire**

### **Actualités de la Branche des Activités de Marchés financiers**

Bilan des actions 2025 – début 2026

Agenda social prévisionnel

### **Points essentiels de l'actualité sociale**

2

4

5



# Actualités

## Actualités de la Branche

### BILAN DES ACTIONS 2025 - DÉBUT 2026

#### Éducation financière

##### Collaborations avec des influenceurs



Dans le cadre de la poursuite des actions de communication engagées par la branche pour mieux faire connaître les métiers et le fonctionnement des marchés financiers, plusieurs vidéos ont été réalisées en 2025 et début 2026, en collaboration avec des créateurs de contenu, et diffusées sur les réseaux sociaux (TikTok, Instagram, YouTube).

##### Julien Opal

- ▶ *Le fonctionnement d'une salle des marchés et son rôle dans le financement de l'économie ;*
- ▶ *Les enjeux du financement durable, et le rôle des marchés financiers dans les grandes transitions à venir ;*
- ▶ *Les impacts de l'Intelligence Artificielle sur les marchés financiers et les profils particulièrement recherchés.*

Au total, l'ensemble de ces vidéos compte plus de 260 000 vues.

##### Ma Vie Pro

- ▶ **Les métiers de la finance**

Ces publications ont généré près de 885 000 vues cumulées. Un niveau de visibilité significatif pour ce format de type *story*, confirmant son utilité pour toucher un public élargi.

##### Quentin Resera

- ▶ **Immersion dans le quotidien d'un broker en salle de marché**
- ▶ **Devine mon métier**

Au total, ces deux contenus ont suscité plus de 32 000 vues, avec un nombre important de commentaires positifs.

#### Les métiers des marchés financiers



La branche des Activités de Marchés Financiers continue d'enrichir ses supports pédagogiques et ses outils de promotion des métiers. En 2026, deux nouvelles vidéos viendront ainsi compléter la série des *Success Stories*, offrant un corpus de vidéos de plus en plus exhaustif : Spécialiste Blockchain et Finance et Manager de la transition durable. Un support particulièrement adapté pour faire connaître les métiers du secteur de manière dynamique et donner envie de le rejoindre !

La branche a également décidé de compléter le kit pédagogique des métiers et de mener, comme l'année précédente, une campagne de communication à destination des étudiants et prescripteurs d'orientation.

En parallèle, sur le volet prospectif des métiers, la branche a décidé de mettre à jour les fiches de trois métiers qui ont connu d'importantes évolutions ces dernières années :

- ▶ Data Analyst
- ▶ Spécialiste Blockchain et Finance
- ▶ Spécialiste IT Cybersécurité

Mais également de créer de nouvelles fiches concernant des métiers émergents :

- ▶ Generative AI Lead
- ▶ Digital Project Manager

L'agence retenue pour la réalisation de ces fiches interrogera les entreprises de la branche afin de s'assurer que celles-ci soient représentatives des réalités du terrain.

# Actualités

## Actualités de la Branche

### BILAN DES ACTIONS 2025 - DÉBUT 2026

#### Thèmes récurrents

##### Salaires minima hiérarchiques (SMH)



Chaque année, les partenaires sociaux de la branche des Activités de Marchés Financiers se réunissent afin d'arrêter l'évolution des salaires minima hiérarchiques.

Les discussions engagées en fin d'année 2025 ont permis d'aboutir à un accord majoritaire portant revalorisation des SMH, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. La nouvelle grille des salaires minima hiérarchiques est désormais fixée comme suit :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1.854€	2.228€	2.689€	2.950€	3.071€	3.575€	4.389€
SMH annuels	22.248€	26.736€	32 268€	35 400€	36.852€	42.900€	52.668€

Ces niveaux doivent être respectés par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Par ailleurs, 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 quatre ans, d'une augmentation minimale. Celle-ci est basée sur l'évolution du salaire minimum hiérarchique de leur catégorie d'appartenance sur la période, telle que négociée chaque année 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

Réunis dans le cadre de l'Observatoire des métiers, les partenaires sociaux ont dressé un panorama actualisé des effectifs de la branche, à partir des résultats de l'enquête sur les effectifs des entreprises en 2024. Quelques enseignements :

- ▶ Une baisse des effectifs globaux par rapport aux années précédentes
- ▶ Une stabilité de la répartition femmes/hommes
- ▶ Une concentration des effectifs sur les catégories IIIA et IIIB, qui regroupent l'essentiel des salariés de la branche
- ▶ Une progression marquée de la part des métiers de vente / trading
- ▶ Et une forte hausse de l'investissement en formation professionnelle

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

# Actualités

## Actualités de la Branche

### AGENDA SOCIAL PRÉVISIONNEL

#### Grille de classification conventionnelle : lancement des négociations



Les travaux relatifs aux classifications des catégories professionnelles, engagés dans le prolongement de la loi relative au partage de la valeur, ont permis d'aboutir en 2025 à un diagnostic consolidé de la grille actuelle et de son application au sein des entreprises de la branche.

Sur cette base, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir une négociation de branche, visant à faire évoluer la grille actuelle afin de mieux l'adapter aux réalités économiques et professionnelles du secteur.

Une première réunion de négociation s'est tenue début mai, marquant le lancement opérationnel des discussions. Les échanges devront notamment porter sur les critères classants et sur une éventuelle modification de la grille de classification et des salaires minima associés. Une deuxième réunion est prévue mi-juin sur un projet d'accord en ce sens.

Ces travaux s'inscrivent dans une perspective d'évolution maîtrisée du cadre conventionnel, visant à garantir à la fois sa lisibilité pour les entreprises et son adéquation aux transformations du secteur.

#### Salariés expérimentés



Dans le prolongement des évolutions législatives récentes en matière d'emploi des salariés expérimentés, et notamment de la loi issue de la transposition de l'accord national interprofessionnel, les partenaires sociaux de la branche ont engagé une réflexion sur les modalités d'appropriation de ces nouvelles dispositions.

À ce titre, ils ont convenu de lancer des travaux sur ce sujet en fin d'année 2026. Ceux-ci visent à dresser un état des lieux de la branche en matière de pyramide des âges et à examiner les leviers permettant de favoriser le maintien en emploi, la transmission des compétences ainsi que l'accompagnement des fins de carrière, en tenant compte des spécificités et de la disparité des effectifs au sein des entreprises de la branche.

#### Prévoyance santé



Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance et de frais de santé de la branche, les partenaires sociaux, réunis en comité de pilotage, ont examiné l'utilisation du fonds d'action sociale et du fonds relevant du haut degré de solidarité.

À ce titre, deux pistes ont été identifiées afin de renforcer la solidarité au sein de la branche : la prise en charge des cotisations des apprentis de la branche et de celles en cas de congé parental et de proche aidant.

En parallèle, un *benchmark* des garanties proposées est en train d'être réalisé par l'assureur et l'actuaire indépendant conseil de la branche afin d'identifier les leviers d'amélioration du régime et de renforcer son attractivité.

# Points essentiels

## Points essentiels de l'actualité sociale

### Transparence des rémunérations

Les travaux de transposition de la [directive européenne relative à la transparence des rémunérations](#), sont en cours pour une finalisation en fin d'année.

Dans ce cadre, l'AMAFI poursuit ses démarches en faveur d'une bonne articulation avec les obligations déjà applicables au secteur financier et d'une flexibilité suffisante dans la mise en œuvre du dispositif, afin de tenir compte des spécificités de la branche et de la proportion importante des petites entreprises qui la constituent.

Pour rappel, la directive prévoit un renforcement significatif des obligations des entreprises, avec la publication de nouveaux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, un droit accru à l'information pour les salariés et les postulants aux offres d'emploi (notamment sur la rémunération), ainsi que des mécanismes de correction en cas d'écarts injustifiés. Elle renforce également le rôle du dialogue social, en particulier via l'information-consultation du CSE et l'obligation d'engager des négociations en cas d'écarts significatifs des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dans ce contexte, et compte tenu des enjeux opérationnels pour les entreprises de la branche, l'Association a invité celles-ci à participer à un groupe de travail dédié, afin de les accompagner dans l'appropriation de ces nouvelles obligations. Celui-ci pourrait conduire à l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques destiné à sécuriser leur mise en conformité.

Pour vous inscrire :  
[secretariatamafi@amafi.fr](mailto:secretariatamafi@amafi.fr)

### Période de reconversion et entretien de parcours professionnel

Dans le prolongement de la loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social ([loi du 24 octobre 2025](#)), un nouveau dispositif de [période de reconversion](#) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026.

Celui-ci permet à un salarié souhaitant effectuer une mobilité interne ou externe à son entreprise de bénéficier d'une période de formation menant à une certification, un certificat de qualification professionnelle ou à la validation d'un ou plusieurs blocs de compétence. Ce dispositif remplace ceux existants et permet d'accompagner les évolutions de métiers, selon des modalités adaptées à la situation du salarié (maintien ou suspension du contrat de travail).

Cette loi modifie également l'[entretien de parcours professionnel](#), qui a désormais lieu tous les 4 ans (contre 2 auparavant), ainsi qu'à mi-carrière (45 ans) et juste avant les 60 ans du salarié. Le bilan de parcours professionnel est désormais prévu tous les 8 ans, contre 6 ans auparavant.

### Passeport prévention (16 mars accès aux entreprises)

Le [passeport de prévention](#) est un outil numérique individuel qui vise à améliorer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail réalisées par les salariés et les habilitations obtenues.

Son déploiement se poursuit de manière progressive. Après une ouverture aux organismes de formation en 2025 pour l'alimentation des données, les entreprises ont accès, depuis mars 2026, aux formations renseignées. Elles devraient, dans un second temps en 2026, pouvoir compléter et modifier ces informations pour les formations dispensées en interne.

### SMIC

Le gouvernement a annoncé une revalorisation du SMIC de 2,41 % au [1<sup>er</sup> juin 2026](#), portant son montant à 1 867,02 € brut mensuel. Cette évolution a pour conséquence de placer le salaire minimum conventionnel de la catégorie I.A (1 854 €) en dessous du minimum légal. Les partenaires sociaux devront donc examiner l'opportunité d'engager une révision de la grille des salaires minima hiérarchiques ou de maintenir les dispositions conventionnelles actuelles, les entreprises demeurant toutefois tenues d'appliquer aux salariés concernés la rémunération minimale la plus favorable.

# Points essentiels

## Points essentiels de l'actualité sociale

### Médaille du travail

La suppression, par la *loi de finances pour 2026*, de l'exonération fiscale applicable aux gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail prévue par le Code du travail a fait naître une incertitude quant au maintien du régime social favorable dont bénéficiaient jusqu'à présent ces sommes.

Dans un communiqué publié le **10 avril 2026**, la direction de la Sécurité Sociale a annoncé le maintien, à titre de tolérance, de l'exonération sociale applicable à ces gratifications jusqu'au 31 décembre 2026. Les employeurs pourront ainsi continuer à exclure, jusqu'à cette date, de l'assiette des cotisations sociales les sommes versées dans ce cadre, dans les limites d'un mois de salaire fixe, comme précédemment.

### Congé supplémentaire de naissance

Un récent décret est venu préciser les modalités de mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance pour les salariés ayant droit aux congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le texte prévoit que ce congé pourra être pris dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au sein du foyer. Ce délai est prolongé lorsque la durée des congés de maternité, de paternité ou d'adoption est augmentée par la loi ou par accord collectif.

Le salarié devra informer son employeur de la durée et des dates de prise du congé au moins un mois avant son début. Ce délai est toutefois réduit à quinze jours lorsque le congé est pris immédiatement à l'issue du congé de paternité ou d'adoption.

Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026 aux enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 ainsi qu'aux situations expressément visées par le décret (*décret n° 2026-419 relatif au congé supplémentaire de naissance*).

## Bon à savoir

### MÉDAILLE DU TRAVAIL (PRÉVUE PAR LE CODE DU TRAVAIL)

- ▶ Le salarié engage les démarches auprès de sa mairie en apportant les justificatifs nécessaires
- ▶ Prise en compte des années d'expérience professionnelle dans tous secteurs confondus
- ▶ L'octroi d'une prime est optionnel et exonéré de cotisations sociales jusqu'à un mois de salaire



### MÉDAILLE PROFESSIONNELLE (PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE)

- ▶ Le salarié engage les démarches auprès de son employeur, en apportant les justificatifs nécessaires
- ▶ Une fois qu'il a validé la demande, l'employeur engage les démarches auprès de l'AMAFI pour la délivrance du diplôme
- ▶ Prise en compte de l'ancienneté au sein de la branche
- ▶ L'octroi de la prime prévue par la convention collective (article 20) est obligatoire et celle-ci n'est pas exonérée de cotisations sociales

**À noter :** Les partenaires sociaux ont rendu leur *avis* sur l'interprétation de l'ancienneté à retenir pour l'octroi de la médaille professionnelle (prévue par la Convention Collective).



ASSOCIATION  
FRANÇAISE  
DES MARCHÉS  
FINANCIERS



[www.amafi.fr](http://www.amafi.fr)



AMAFI Financial Newsletter



L'Info AMAFI



Nos vidéos Professeur Spot



Nos vidéos Métiers



[in amafi-france](https://www.linkedin.com/company/amafi-france)



Nos Podcasts



S'ABONNER À L'INFO SOCIALE

Contacts : **Alexandra Lemay-Coulon**, Secrétaire générale : [alemaycoulon@amafi.fr](mailto:alemaycoulon@amafi.fr)  
**Fabien Brouez**, Chargé d'études - Affaires Sociales & Formation : [fbrouez@amafi.fr](mailto:fbrouez@amafi.fr)