

AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE DU 17 juin 2026 RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

IDCC 2931

Entre les soussignés :

L'organisation patronale :

- Association française des marchés financiers (AMAFI)

D'une part

Les organisations syndicales :

- CFDT Bourse,
- CFTC Marchés financiers,
- CGC Marchés financiers,
- CGT Bourse Investissement
- FO Bourse
- SPI-MT

D'autre part

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux engagés par la branche des marchés financiers en vue de faire évoluer sa classification conventionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à une revue d'ensemble du dispositif existant, portant à la fois sur la grille de classification et sur les critères classants.

À cette fin, une démarche d'étude et de concertation a été conduite entre septembre 2024 et juin 2025, associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche. Cette démarche s'est appuyée sur plusieurs groupes de travail paritaires, réunis notamment les 11 février, 10 mars, 18 mars, 23 avril, 14 mai et 19 juin 2025, au cours desquels ont été examinées les pistes d'évolution éventuelles de la classification existante.

Si ces travaux ont mis en évidence que la grille de classification actuelle ne nécessitait pas de changement majeur, il apparaît cependant que les critères classants se sont révélés obsolètes et insuffisamment explicites au regard des pratiques des entreprises de la branche (ci-après désignées Entreprises).

Le présent accord s'inscrit dans une logique d'adaptation ayant pour objet de modifier les dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers relatives à la classification des emplois, tant en ce qui concerne la grille de classification que les critères classants.

IL GB
ALC
ML

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931)

Compte tenu de son objet, les Parties n'ont pas jugé nécessaire d'inclure à l'avenant des dispositions spécifiques pour les PME, celles-ci pouvant l'appliquer directement.

ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 48 DE LA CCNM

Le texte initial de l'article 48 de la CCNM est partiellement remplacé par les dispositions suivantes :

« Les emplois sont classés en six catégories :

- 1 catégorie employé (I)
- 1 catégorie maîtrise (II)
- 3 catégories cadres et cadres supérieurs (III.A, III.B, III.C)
- 1 catégorie cadres dirigeants (IV)

La classification des emplois est effectuée en fonction de critères objectifs et qualitatifs qui sont :

- L'autonomie et l'initiative requises par le poste
- La technicité requise par le poste
- La formation ou l'expérience requise par le poste
- Le niveau de responsabilité requis par le poste
- Les relations et la communication requises par le poste

Chaque salarié se voit attribuer une catégorie correspondant au poste qu'il occupe à titre permanent.

L'affectation d'un salarié, pour des raisons non inhérentes à la personne du salarié, à un emploi correspondant à une catégorie inférieure à la catégorie de son emploi précédent est sans conséquence sur sa classification sous réserve des dispositions légales.

Les six catégories sont décrites dans le tableau suivant :

EMPLOYES					
Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
I	Respect des consignes et instructions données Initiatives possibles	Connaissance des pratiques professionnelles du poste	Bonne connaissance de techniques simples nécessaires pour le poste	Est responsable du bon déroulement des modes opératoires du poste	Communication sur des sujets simples dans son champ d'activité, adaptée en

	selon des procédures préétablies			Signale les anomalies	fonction de l'interlocuteur
	Contrôle régulier par l'encadrement				

AGENTS DE MAITRISE					
Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
II	Autonomie dans la réalisation technique des tâches confiées Contrôle des résultats par l'encadrement	Bonne maîtrise des pratiques professionnelles de sa spécialité Capacité à les partager avec d'autres collaborateurs	Diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique ou expérience professionnelle équivalente dans son champ d'activité.	Est responsable de la bonne fin de la qualité technique de ses travaux et maîtrise les incidences sur son environnement	Recherche de l'information pertinente et communication sur des informations variées avec différents interlocuteurs dans son champ d'activité, impliquant sélection, analyse et explications

CADRES					
Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
III.A	Autonomie sur l'adaptation des moyens et solutions disponibles pour atteindre les objectifs fixés	Maîtrise confirmée des techniques ou des méthodes de son activité et mise en œuvre dans un environnement connu	Niveau de formation supérieur ou expérience amenant la maîtrise de connaissances approfondies dans un	Est responsable de la bonne fin des missions qui lui sont confiées, de la qualité des résultats de la cohérence avec les autres fonctions ou	Apport et recherche d'informations pertinentes, relations de coopération Capacité à ajuster sa

			domaine ou des connaissances dans plusieurs domaines.	activités de l'entreprise.	communication en fonction d'interlocuteurs de profils différents.
III.B	Contribue à la définition des objectifs et des moyens sur son périmètre de responsabilité, en coordination avec d'autres activités. Propose des solutions nouvelles en environnement connu Favorise l'initiative et l'autonomie des équipes qu'il encadre ou des personnes auxquelles il apporte son expertise	Capacité à identifier des méthodes ou des techniques et à les intégrer dans son champ d'activité Partage et transmet son expertise Prends en compte les techniques d'autres champs d'activité.		Est responsable des résultats de l'équipe dont il assure le management direct Ou est responsable des résultats d'une fonction d'étude, de gestion de projet ou de conseil sur un domaine d'activité	Gestion de relations sur des questions complexes Capacité à s'adapter à une forte diversité d'interlocuteurs et à les impliquer dans un contexte de convergences d'intérêts Conduite de négociations sur son périmètre de responsabilité
III.C	Très forte autonomie, pilote les moyens et les objectifs, est évalué par les résultats obtenus. Forte capacité d'initiative et/ou d'innovation sur des éléments de stratégie ou des projets créateurs de valeur pour l'entreprise et/ou les parties prenantes	Capacité à identifier et déployer efficacement des méthodes ou des techniques complexes ou à produire des innovations significatives pour l'entreprise	Expérience importante ou forte expertise dans des domaines variés ou dans des contextes variés	Encadre des salariés eux-mêmes encadrants ou est responsable de l'encadrement d'un périmètre large dans l'entreprise Ou gère des projets ou des domaines techniques, commerciaux ou organisationnels complexes nécessitant d'avoir une vision sur plusieurs services ou activités de l'entreprise	Communication avec des interlocuteurs ayant des avis ou des intérêts divergents. Capacité de négociation et à emporter l'adhésion sur des sujets complexes avec des enjeux importants Capacité à représenter l'entreprise par délégation de l'employeur

IL AD (1)
GG ALK ML

CADRES DIRIGEANTS					
Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communications
IV	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, dirige et contrôle l'exécution des activités	Maitrise des pratiques et techniques dans plusieurs domaines professionnels. Réalise les choix techniques, de méthode ou d'organisation significativement engageants sur l'avenir de l'entreprise	Expérience importante ou forte expertise dans des domaines variés ou dans des contextes variés	Dirige l'entreprise et est capable de de l'engager auprès de tiers	Capacité à emporter l'adhésion Capacité de négociation sur des sujets complexes et stratégiques pour l'entreprise Représente l'entreprise auprès de tiers

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 49 DE LA CCNM

Le texte initial de l'article 49 de la CCNM est partiellement remplacé par les dispositions suivantes :

Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq ans dans sa catégorie peut solliciter un examen de sa situation professionnelle. Cet examen a pour objet d'apprécier l'évolution de ses compétences, de son autonomie et de ses responsabilités, en vue d'un éventuel repositionnement dans une catégorie supérieure.

ARTICLE 4 – MODIFICATION DE L'ANNEXE I. G

Le texte initial de l'Annexe 1- Dispositions transitoires, de la CCNM est partiellement-remplacé par les dispositions suivantes :

G. Classification

La mise en place par les Entreprises de la transposition des nouvelles classifications et des salaires hiérarchiques associés s'applique à compter du 1^{er} janvier 2028 à l'issue d'une période transitoire qui prendra fin le 31 décembre 2027.

G.1 Correspondance entre anciennes et nouvelles classifications

À la date d'effet de l'avenant à la CCNM, la classification des personnels non-cadres présents dans les Entreprises est automatiquement modifiée de la manière suivante :

- Les salariés des catégories I.A et I.B relèvent de la catégorie I
- Les salariés des catégories II.A et II.B relèvent de la catégorie II

Le reste de la grille de classification est inchangée

G.2 Modification de la grille de salaires minima hiérarchiques

À la suite de la période transitoire de la présente annexe, la grille des salaires minima applicable est la suivante (à partir de la grille négociée pour 2028) :

- Catégorie I : SMH au 01/01/2028 = (IA + IB)/2
- Catégorie II : SMH au 01/01/2028 = (IIA + IIB)/2
- Catégorie III.A : SMH au 01/01/2028
- Catégorie III.B : SMH au 01/01/2028
- Catégorie III.C : SMH au 01/01/2028
- Catégorie IV : SMH = hors classification, la rémunération des cadres dirigeants étant réglementée par ailleurs.

La modification des salaires minima hiérarchiques ne peut conduire à diminuer la rémunération de ceux qui sont déjà au-dessus du salaire minimum hiérarchique qui leur est applicable.

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

L'Avenant prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Une période transitoire est cependant prévue afin que les Entreprises puissent mettre à jour leurs classifications et les salaires concernés par ces modifications. Cette période s'appliquera jusqu'au 31.12.2027.

L'Accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6 – MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION

Les dispositions prévues dans l'Accord étant intégrées dans le texte de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

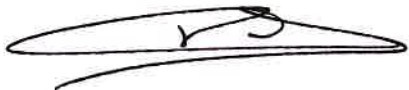
IL GG DD (1)
ACC MC

ARTICLE 7 – DEPOT ET EXTENSION

L'Accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du Ministère du travail.

Fait à Paris, le 17/06/2026, en 9 exemplaires

Pour l'AMAFI Alexandra Lemay-Coulon 	
Pour la CFDT Bourse 	Pour la CFTC-MF 
Pour la CGC-MF 	Pour la CGT-BI Dine DSEDE 

Pour FO Bourse	Pour le SPI MT 
----------------	--