

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

AVENANT N° 15 DU 18 DÉCEMBRE 2014  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ANNUELS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550089M  
IDCC : 2335

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

L'UNSA banques ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
1	17 632
2	18 892
3	20 455
4	23 056
5	27 195
6	35 468

## Article 2

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux agences qu'elles doivent s'assurer du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les agences procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux de féminisation moindre dans certains métiers (collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence) et par un taux important de travail à temps partiel.

Les partenaires sociaux incitent également les agences à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les agences sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes.

Fait à Paris, le 18 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)