Brochure n° 3115 | Convention collective nationale

IDCC : **2335** | **PERSONNELS DES AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

Avenant n° 7 du 27 mai 2026

relatif aux salaires minima au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650728M*

IDCC : *2335*

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA banques et assurances ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance ;

CFTC SN2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1*

L'arrêté du 22 mai 2026 a réévalué le Smic de 2,41 % à compter du 1er juin 2026.

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer la 1re classe du barème des salaires des minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 afin de respecter l'écart de 5 % entre la classe 1 et le Smic, de la manière suivante :

+ 1,4 % sur la grille pour la classe 1

Ainsi, à compter du 1er juin 2026, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	23 524 €
Classe 2	24 085 €
Classe 3	26 079 €
Classe 4	29 132 €
Classe 5	34 029 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 5 *bis*	39 206 €
Classe 6	44 383 €

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes – femmes du 18 novembre 2008.

3. L'accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1er juin 2024 et est applicable depuis le 1er juillet 2024.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 4 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)