Brochure n° 3257 | Convention collective nationale

IDCC : **2931** | **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

Avenant du 17 juin 2026

relatif à la mise à jour de la grille de classification

NOR : *ASET2650732M*

IDCC : *2931*

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFTC marchés financiers ;

CFE-CGC marchés financiers ;

CGT bourse ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu 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.

Article 1er | *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 :

Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
			Employés		
I	Respect des consignes et instructions données. Initiatives possibles selon des procédures préétablies. Contrôle régulier par l'encadrement.	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. Signale les anomalies.	Communication sur des sujets simples dans son champ d'activité, adaptée en fonction de l'interlocuteur.
			Agents de maîtrise		
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		
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 domaine ou des connaissances dans plusieurs domaines.	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 activités de l'entreprise.	Apport et recherche d'informations pertinentes, relations de coopération. Capacité à ajuster sa 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.

Niveau d'emploi	Autonomie et initiative	Technicité	Formation, expérience	Niveau de responsabilité	Relations et communication
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.
Cadres dirigeants					
IV	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, dirige et contrôle l'exécution des activités.	Maîtrise 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 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 I « 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 1er 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 1er janvier 2028 = (IA + IB) / 2 ;
>
> – catégorie II : SMH au 1er janvier 2028 = (IIA + IIB) / 2 ;
>
> – catégorie III.A : SMH au 1er janvier 2028 ;
>
> – catégorie III.B : SMH au 1er janvier 2028 ;
>
> – catégorie III.C : SMH au 1er janvier 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 | *Entrée en vigueur et durée 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 décembre 2027.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Modalités de révision et de dénonciation*

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.

Article 7 | *Dépôt 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 juin 2026.

(Suivent les signatures.)