

**Avenant n° 2 du 8 septembre 2022**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2251301M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFE-CGC assurances ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banques assurances,**

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

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

Afin de tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel qui impacte le pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux, réunis exceptionnellement en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1<sup>er</sup> octobre 2022, les salaires minima conventionnels comme suit :

- + 3 % du Smic du mois d'août 2022 (20 147 euros bruts annuels) pour la classe 1 ;
- + 3 % pour les classes 2, 3 et 4 ;
- + 2 % pour les classes 5, 5 *bis* et 6.

*(Voir page suivante.)*

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	20 752 €
Classe 2	21 549 €
Classe 3	23 333 €
Classe 4	26 065 €
Classe 5	30 446 €
Classe 5 bis	35 078 €
Classe 6	39 709 €

## **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 1<sup>er</sup> 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.** Les partenaires sociaux de la branche ont commencé à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2022.

## **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 8 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)