

**Avenant n° 5 du 17 décembre 2024**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025

NOR : ASET2550377M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FEC FO ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**CFE-CGC assurance,**

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 1**

Les partenaires sociaux, réunis 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> janvier 2025, les salaires minima conventionnels comme suit :

**+ 2 % sur l'ensemble de la grille pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 5 bis et 6**

Les partenaires sociaux conviennent que l'écart entre le Smic et la classe 1 doit être de minimum 5 % systématiquement.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	22 784 €
Classe 2	23 659 €
Classe 3	25 618 €

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 4	28 617 €
Classe 5	33 427 €
Classe 5 bis	38 513 €
Classe 6	43 598 €

Clause de revoyure : les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour examiner l'opportunité d'une nouvelle négociation portant sur la revalorisation des minima conventionnels annuels en cas d'évolution du Smic et/ou de l'inflation le 19 juin 2025.

## 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. Un nouvel accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 1<sup>er</sup> juin 2024 applicable depuis le 1<sup>er</sup> 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 17 décembre 2024.*

(Suivent les signatures).