

Avenant du 29 juin 2023 a la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

ARTICLE 1 -Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} juillet 2023 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 22 juillet 2022, comme suit :

- + 7,5% pour les classes A,
- + 6% pour les classes B, C et D ;
- + 5% pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2023, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

| CLASSE | SALAIRES ANNUELS MINIMA En € (euros) |
|----------|---|
| Classe A | 22 030 |
| Classe B | 23 168 |
| Classe C | 24 615 |
| Classe D | 27 403 |
| Classe E | 31 218 |
| Classe F | 37 045 |
| Classe G | 43 008 |
| Classe H | 52 718 |

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

ARTICLE 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, 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.

ARTICLE 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Paris, le 29 juin 2023

Pour PLANETE CSCA,
10, rue Auber - 75009 Paris,

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Pour la C.F.E.-C.G.C., le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
43, rue de Provence - 75009 Paris

Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA), Case 537,
263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex

Pour la Fédération C.F.T.C.-C.S.F.V. (Commerce, Services et Force de Vente)
34, quai de la Loire – 75019 Paris

Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville -75010 Paris