

CCN des activités de marchés financiers (IDCC 2931)

- CCN du 11 juin 2010
- Accord du 30 mai 2024 *relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

PROCEDURE

- Article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres
- Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective

LES TEXTES

Le système de classification prévu par la **CCN du 11 juin 2010** est composé d'une grille de positionnement des emplois comprenant 8 catégories :

- 2 catégories d'employés : IA et IB,
- 2 catégories d'agents de maîtrise : IIA et IIB,
- 3 catégories de cadres : IIIA, IIIB et IIIC,
- 1 catégorie de cadres dirigeants : IV.

Ces catégories sont définies sur la base de 5 critères classants :

- Le contenu de l'activité du poste,
- L'autonomie et l'initiative requises par le poste,
- La technicité requise par le poste,
- La formation, adaptation et expérience requises par le poste,
- Le niveau de responsabilité requis par le poste.

Ladite classification a fait l'objet d'un agrément de l'Agirc le 27 septembre 2016 (circulaire 2016-05-DRJ) :

<p>1.- Cadres – Article 4</p> <p>Les personnels classés à partir de la catégorie III.A doivent être affiliés au titre de l'article 4 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.</p> <p>2.- Assimilés cadres – Article 4 bis</p> <p>Aucun niveau hiérarchique ne donne accès au groupe des assimilés cadres au sens de l'article 4 bis.</p> <p>3.- Article 36 – annexe I</p> <p>Le seuil de l'article 36 – annexe I en dessous duquel aucune affiliation ne sera recevable, a été fixé à la catégorie II.A.</p>

Depuis son entrée en vigueur, la classification de la CCN du 11 juin 2010 n'a jamais été modifiée.

L'**accord du 30 mai 2024** *relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire et au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail* soumis à agrément définit notamment à son article 2 les salariés non-cadres qui peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

DETERMINATION DES COTISANTS OBLIGATOIRES A LA PREVOYANCE DES CADRES (articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17.11.2017 - anciennement articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947)

- **CADRES (article 2.1)**

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide l'affiliation de tous les cadres (catégories IIIA, IIIB et IIIC) et cadres dirigeants (catégorie IV) à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017.

- **ASSIMILES CADRES (article 2.2)**

Néant.

VALIDATION DE L'ASSIMILATION DE CERTAINES CATEGORIES DE SALAIRES A LA CATEGORIE DES CADRES EN VUE DE LA CONSTITUTION D'UNE CATEGORIE OBJECTIVE BENEFICIAIRE D'UNE COUVERTURE DE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE (Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021)

La Commission paritaire rattachée à l'Apec valide la catégorie de salariés non-cadres pouvant être intégrés au bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire des cadres conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 telle qu'elle est définie à l'article 2 de l'accord du 30 mai 2024.

Ainsi, les agents de maîtrise des catégories IIA et IIB peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

DEVOIR D'INFORMATION

La délibération adoptée par la Commission paritaire sera :

- Publiée sur le site internet <https://commission-paritaire.apec.fr/>,
- Notifiée à sa CPPNI, pour qu'ils informent les entreprises relevant du champ d'application de la CCN,
- Communiquée le plus largement aux représentants des organismes et institutions auxquels est versée la contribution visée par l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Tableau de synthèse de l'agrément

ANNEXE 2 : Cadres bénéficiaires (2.1)

ANNEXE 3 : Catégorie pouvant intégrée à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire selon le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021

Employés	IA	Hors régime
	IB	
Agents de maîtrise	IIA	Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties de PSC (décret 2021-1002)
	IIB	
Cadres	IIIA	Article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017
	IIIB	
	IIIC	
Cadres dirigeants	IV	

Cadres	L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles, une aptitude à la créativité et à l'initiative. Certains cadres occupent dans l'entreprise une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels dans les limites de délégation dont ils sont investis. Les cadres sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation ou de coordination.				
Catégorie ou niveau d'emploi	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiative requises par le poste	Technicité requise par le poste	Formation, adaptation et expérience requises par le poste	Niveau de responsabilité requis par le poste
III.A	Exercice d'une fonction de management, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de catégorie plus élevée	Dans le cadre d'objectifs définis, le but à atteindre est indiqué et la façon de faire est seulement suggérée	Aptitude à réaliser ou superviser une ou plusieurs activités possédant un contenu et un objectif spécifiques ou Aptitude à réaliser des projets impliquant l'assimilation de pratiques complexes ou de théories scientifiques	Niveau de formation supérieur ou large expérience acquise dans la profession	Responsable des résultats des équipes placées sous son autorité ou Responsable du résultat des travaux qu'il a engagés
III.B	Exercice d'une fonction de management importante, d'étude, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un cadre de niveau inférieur	Dans le cadre d'une politique précise et d'objectifs à atteindre propose les moyens à mettre en œuvre	Aptitude à analyser et traiter les problèmes liés à son activité en tenant compte des effets produits sur les activités connexes	Large expérience professionnelle et réelle expertise sur une activité	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition
III.C	Assure le management et contrôle la stratégie d'une ou plusieurs fonctions ou activités de l'entreprise ou assure une fonction d'expert confirmé	Assure la gestion opérationnelle au jour le jour dans le cadre d'une stratégie définie par le comité de Direction ; peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité et de l'utilisation des ressources mises à sa disposition

Cadres dirigeants					
Catégorie ou niveau d'emploi	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiative requises par le poste	Technicité requise par le poste	Formation, adaptation et expérience requises par le poste	Niveau de responsabilité requis par le poste
IV	Assure la Direction d'une ou plusieurs fonctions majeures de l'entreprise	Participe à l'élaboration de la stratégie et au développement de l'entreprise, choisit les moyens à mettre en œuvre Dirige et contrôle la stratégie de l'entreprise et l'exécution des activités Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur	Connaissances approfondies et pratiques dans plusieurs domaines professionnels et aptitude à proposer et à remettre en cause des concepts	Large expérience professionnelle	Responsable des résultats liés à son champ d'activité, en termes de communication, de coordination, de développement et d'efficacité

Agents de maîtrise		L'exercice des fonctions d'agent de maîtrise nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Un agent de maîtrise doit avoir les capacités à résoudre un problème donné et un certain niveau d'autonomie et de responsabilités.			
Catégorie ou niveau d'emploi	Contenu de l'activité du poste	Autonomie et initiative requises par le poste	Technicité requise par le poste	Formation, adaptation et expérience requises par le poste	Niveau de responsabilité requis par le poste
II.A	Travaux complexes s'inscrivant dans un cadre plus large que la catégorie précédente et requérant un premier niveau d'expertise	Contrôle des résultats finaux Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer	Très bonne maîtrise des techniques de sa spécialité et connaissance des techniques des spécialités voisines	Connaissance générale ou diplôme professionnel reconnu ou formation spécifiques ou expérience équivalente	Responsable de la bonne fin de ses travaux et maîtrisant les conséquences directes de ceux-ci sur son environnement
II.B	Travaux complexes avec animation d'une petite équipe à fonctions homogènes ou Travaux nécessitant une compétence professionnelle éprouvée	Autonomie dans sa spécialité ou dans son domaine d'expertise	Très bonne maîtrise des techniques nécessaires à sa spécialité et/ou capacité à faire partager sa technicité à d'autres collaborateurs	Niveau de formation supérieure ou large expérience acquise dans la profession	Responsable de la bonne fin des travaux réalisés par son équipe ou Responsable de la qualité technique de ses travaux personnels