

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES DU 27 MAI 1992

IDCC 1672

Brochure 3265

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2022

Sociétés d'assurances

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992	7
Article - Préambule	7
Article - Titre Ier : Cadre juridique de la convention	7
Chapitre 1er : champ d'application	8
Article 1er - Entreprises visées	8
Article 2 - Salariés concernés	8
Chapitre 2 : Principes généraux	8
Article 3 - Hiérarchie des textes	8
Article 4 - Avantages acquis	8
Article 5 - Respect des droits et libertés fondamentaux	8
Chapitre 3 : Durée et modification de la convention	9
Article 6 - Durée de la convention	9
Article 7 - Révision et dénonciation	9
Titre II : Relations entre organisations d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise	10
Chapitre 1er : Les relations au niveau professionnel	10
1. Dialogue au plan professionnel	10
Article 8 - Définition	10
Article 9 - Informations économiques	10
Article 10 - Interprétation et application	10
Article 11 - Négociation collective	11
Article 12 - Réunions paritaires	11
Article 13 - Autres instances paritaires	12
Article - 2. Activités syndicales extérieures à l'entreprise	12
Article 14 - Participation à des réunions syndicales statutaires	12
Article 15 (1) - Permanent syndical	12
Chapitre II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise	13
1. Association du personnel à la vie de l'entreprise	13
Article 16 - Définition	13
Article 17 - Conséquences pratiques	13
2. Exercice de fonctions électives ou syndicales	13
Article 18 - Délégués du personnel et comités d'entreprise	13
Article 19 (1) - Collèges électoraux	13
Article 20 - Vote par correspondance	13
Article 21 - Conciliation du mandat et du contrat de travail	13
Article 22 - Modalités de l'action syndicale	14
3. La négociation collective dans l'entreprise	14
Article 23 - Définition	14
Article 24 - Conséquences pratiques	14
4. Sécurité, hygiène, conditions de travail	14
Article 25 - Principes généraux	14
Article 26 - Composition des CHSCT	15
Article 27 - Rôle des CHSCT	15
Article 28 - Formation des représentants du personnel au CHSCT	15
Article 29 - 5. Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	15
Titre III : classification et rémunération	15
Article 30 - Chapitre 1er : Classification des fonctions	15
Chapitre II : Rémunérations	16
Section 1 : Rémunérations minimales	16
Article 31 - Définition et contenu	16
Article 32 - Application	16
Article 33 - Evolution des rémunérations minimales au plan professionnel	16
Section 2 : Rémunérations effectives	16
Article 34 - Paiement et structure des rémunérations effectives dans les entreprises	16
Article 35 - Prime d'expérience	17
Titre IV : Temps de travail	17
1. Cadre général de l'organisation du temps de travail	17
Article 36 - Définition de la durée du travail	17
Article 37 (1) - Durée maximale annuelle	18
Article 38 - Programmation annuelle	18
Article 39 - Congé anniversaire	18

2. Négociation dans les entreprises	18
Article 40 - Durée et programmation annuelles	18
Article 41 - Aménagement du temps de travail	19
Article 42 - Congés payés annuels	19
Article 43 (1) - Epargne-congés	19
Article 44 - 3. Modes d'organisation du temps de travail nécessitant un accord d'entreprise ou d'établissement	19
Article 45 - 4. Heures supplémentaires	19
Article 46 - Contingent conventionnel d'heures supplémentaires	20
Article 47 - Autres heures supplémentaires	20
Article 48 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos	20
5. Situations particulières	20
Article 49 - Gardiennage et sécurité	20
Article 50 (1) - Travail de nuit, du dimanche ou un jour férié	20
Article 51 - Locaux aveugles	21
Article 52 - Standards téléphoniques	21
6. Modulation de la durée hebdomadaire du travail	21
Article 53 - Principe	21
Article 54 - Modulation et heures supplémentaires	21
Article 55 - Négociation d'entreprise	21
Article 56 - Lissage de la rémunération	21
7. Travail à temps choisi	21
Article 57 - Définition	21
Article 58 - Conséquences pratiques	22
Titre V : Formation professionnelle et emploi	22
Article - Préambule	22
Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel	23
Article 59 - Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle	23
Article 60 - Commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi	23
Article 61 - Observatoire de l'évolution des métiers	23
Article 62 - Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi	24
Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises	24
Article 63 - Plan de formation et d'emploi	24
Article 64 - Commission de formation	24
Article 65 - Aides et incitations à la formation	24
Article 66 - Evolution de carrière	25
Article 67 - Justification des formations	25
Article 68 - Financement des actions de formation	26
Titre VI : Contrat de travail	26
Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail	26
Article 69 - Cadre juridique	26
Article 70 - Contenu de la lettre d'embauche	26
Article 71 - Information du salarié	26
Article 72 - Modification ultérieure du contrat de travail	26
Article 73 - Modification dans la situation du salarié	27
Article 74 - Période d'essai	27
Article 75 - Titularisation	27
Chapitre II : Vie du contrat de travail	27
Article 76 - Engagements des parties	27
Article 77 - Entretiens périodiques	27
Article 78 - Evolution du contrat de travail et mobilité professionnelle	28
Article 79 - Insuffisance professionnelle	29
Article 79 bis (1) - Poursuite de l'insuffisance professionnelle	29
Article 80 - Retards et absences	29
Chapitre III : Suspension du contrat de travail	29
Article 81 - Dispositions générales	29
Article 82 (1) - Maladie et Accident	29
Article 83 - Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail	30
Article 84 - Priorité de réembauchage	30
Article 85 - Cures thermales	30
Article 86 - Maternité et adoption	31
Article 87 - Obligations militaires	31
Article 88 - Absences pour autres motifs	32
Chapitre IV : Cessation du contrat de travail	32
Article 89 - Circonstances et modalités	32

Article 90 - Licenciement	32
Article 91 - Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission	33
Indemnité de licenciement	34
Article 93 - Départ ou mise à la retraite	34
Article 94 - Titre VII : Retraite et prévoyance	35
Titre VIII : Dispositions diverses	35
Article 95 - Conciliation, médiation, arbitrage	35
Article 96 - Dépôt de la convention	35
Article 97 - Date d'effet	35
Textes Attachés	37
Annexe convention collective du 27 mai 1992	37
Annexe I classification des fonctions convention collective du 27 mai 1992	37
Annexe III convention collective du 27 mai 1992	45
Annexe IV convention collective nationale du 27 mai 1992	47
Annexe V convention collective nationale du 27 mai 1992	48
convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux dispositions particulières " Cadres "	49
Protocole de mise en application convention collective nationale du 27 mai 1992 relatif à la classification	53
Protocole d'accord sur la transition convention collective nationale du 27 mai 1992	55
Création d'un capital individuel de temps-formation dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'emploi convention collective nationale du 27 mai 1992	58
Annexe à l'accord vie contractuelle - Moyens pour les syndicats convention collective nationale du 27 mai 1992	59
Accord-cadre sur le travail à temps partiel choisi convention collective nationale du 27 mai 1992	59
Protocole d'accord - Accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA convention collective nationale du 27 mai 1992	61
Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue convention collective nationale du 27 mai 1992	62
Accord du 17 novembre 2000 relatif au capital de temps formation	62
Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprises convention nationale du 27 mai 1992	64
Annexe II à la convention collective relative à la rémunération annuelle garantie	65
Documents complémentaires convention collective du 27 mai 1992	65
Chantiers de réflexion - Discussion à ouvrir convention collective nationale du 27 mai 1992	66
Accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA	67
Accord du 20 décembre 1996 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	67
Accord du 5 décembre 1997 relatif à l'action sociale (CREPPSA - IRTESA - UCREPPSA)	68
Accord du 26 juin 1998 relatif à l'accès aux formations diplômantes (ENASS - AEA)	69
Avenant du 17 février 1999 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi	70
Accord du 5 janvier 2000 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	71
Accord du 14 décembre 2001 relatif au capital de temps de formation	71
Accord du 14 décembre 2001 portant reconduction de l'avenant du 26 juin 1998 portant accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA	72
Accord du 14 décembre 2001 relatif à la vie contractuelle	72
Avenant du 22 novembre 2001 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite et aux garanties complémentaires maladie des retraités	73
Avenant du 14 décembre 2001 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	74
Protocole d'accord du 24 juin 2002 relatif aux garanties complémentaires maladie des retraités et à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite	75
Accord du 28 juin 2002 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires	76
Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002	77
Avenant du 26 septembre 2003 relatif au capital temps de formation	79
Accord du 26 septembre 2003 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA	80
Accord du 12 novembre 2003 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite	80
Accord du 12 décembre 2003 relatif à la vie contractuelle et aux moyens des syndicats	81
Accord du 12 décembre 2003 relatif au financement des activités culturelles des comités d'entreprise	81
Accord à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 reconduisant les dispositions Accord du 22 décembre 2003	82
Avenant au protocole d'accord du 16 janvier 1984 concernant le régime d'assurance maladie des allocataires	83
Avenant du 23 juin 2006	83
Accord du 7 octobre 2004 portant rapprochement ASCOPBV-BCP/UCREPPSA et création d'une association paritaire assurances	86
Avenant du 27 novembre 2006 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995	87

Accord du 20 décembre 2006 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	88
Accord du 20 décembre 2006 relatif au financement des activités sociales et culturelles	89
Accord du 20 décembre 2006 relatif à l'action sociale de la CREPPSA	89
Accord du 7 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007	90
Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	90
Accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	91
Avenant du 18 juin 2008 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires	107
Avenant du 30 avril 2008 portant modification des statuts de l'ASARPA	108
Accord du 4 novembre 2008 relatif aux élections prud'homales du 3 décembre 2008	108
Accord du 30 avril 2008 portant réforme des statuts de la Crepsa	109
Accord du 20 octobre 2008 relatif à la Crepsa, au RRP fermé et au Rama	112
Avenant du 23 avril 2009 relatif au départ à la retraite entre 60 ans et 65 ans	114
Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002	114
Accord du 23 décembre 2009 relatif au dialogue social	114
Accord du 23 décembre 2009 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	115
Accord du 8 novembre 2010 relatif à l'assurance maladie et à l'action sociale	116
Accord du 6 décembre 2010 relatif à la retraite supplémentaire et à l'action sociale	121
Accord du 6 décembre 2010 relatif au départ à la retraite et à la réversibilité	122
Accord du 6 décembre 2010 relatif à l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance	122
Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social	124
Accord du 27 juin 2011 relatif à l'assurance maladie	132
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	133
Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	136
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012	136
Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	137
Accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	137
Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social	146
Accord du 4 novembre 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à son fonctionnement	154
Avenant du 25 novembre 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	162
Avenant du 16 décembre 2013 relatif au régime professionnel de retraite professionnelle (RRP fermé)	163
Avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	163
Adhésion par lettre du 10 juillet 2014 de l'UNSA banques assurances à la convention	163
Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	164
Avenant du 15 juin 2015 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	166
Accord du 15 juin 2015 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	166
Accord du 30 novembre 2015 relatif à la modification des statuts de la CREPSA et de la CREPSA action sociale	170
Accord du 30 novembre 2015 relatif à la reconduction de l'accord du 20 décembre 1996 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	175
Avenant du 28 juin 2016 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance	176
Avenant du 27 septembre 2016 à l'accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA	176
Avenant du 6 décembre 2016 au protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social	177
Accord du 15 décembre 2016 relatif à la qualité de vie au travail	177
Protocole d'accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social	184
Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA	190
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	191
Protocole d'accord du 13 novembre 2018 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	192
Protocole d'accord du 16 mai 2019 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	192
Protocole d'accord du 29 septembre 2020 relatif aux axes d'intervention et de financement de l'action sociale de la CREPSA pour les années 2021 à 2023	199
Accord du 2 octobre 2020 relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	200
Protocole d'accord du 11 octobre 2021 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	223
Accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail	223
Accord du 10 décembre 2021 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques (CSE)	230
Protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social	231
Textes Salaires	239

Convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux salaires (annexe II)	239
Accord du 31 juillet 2001 relatif aux salaires(annexe II)	239
Accord du 3 juillet 2002 relatif aux salaires (annexe II)	239
Accord du 19 mai 2003 relatif aux salaires	240
Accord du 7 mars 2007 relatif aux salaires	240
Accord du 22 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008	241
Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009	242
Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010	242
Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011	243
Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012	244
Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013	245
Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014	245
Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	246
Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016	246
Accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017	247
Accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018	247
Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019	248
Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020	249
Accord du 3 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	249
Protocole d'accord du 28 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2022	250
Textes Extensions	253
ARRETE du 12 juillet 1993	253
ARRETE du 16 décembre 1997	253
ARRETE du 10 février 1998	254
ARRETE du 19 octobre 1999	254
ARRETE du 11 octobre 2000	254
ARRETE du 13 avril 2001	254
ARRETE du 10 juin 2002	255
ARRETE du 9 février 2004	255
Textes parus au JORF	257

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES DU 27 MAI 1992

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le guermoentp des sociétés d'assurances à caractère mtueul (GEMA).
Syndicats signataires	La fédération des sevrcties CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, tnniceehcs et atgens de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le scdaiynt naional des agtnes de maîtrise et tnhciecenis de l'assurance (SNAETAM / CFE-CGC) ; Le synaicdt ntnaaiol des cdaers de l'assurance (SNCAPA / CFE-CGC).
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqueas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgleanot Cedex, par lttree du 10 jleulit 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Par la présente covoteninn ctvllcoeie nationale, les oarsianoigtns d'employeurs et les oostniiaagrns syidlceans de salariés sgaatieinrs vnleeut iisutetrn pour tuos les salariés de l'assurance qui en relèvent, un dstisiipof ambitieux, cncoert et cmuomn de gtraaeins sociales, qui tinnee ctopme :

- des fteors taoidrtins de poiqiutle caecllttrunoe du steceur ;
- et des évolutions de l'environnement économique, fiacnienr et tneueqchie de la profession.

Les ptiraaeenrs de la présente cnionovten saohennitt à la fios une msidaitoeronn des raeloints sociales, et une rénovation du dluigoae social.

Ils eednnett aisni foasrievr l'efficacité et la qualité des scveeirs rendus aux assurés, tuot en ssaasinatfit les anopaiistrs légitimes des cluerbaatrolos des sociétés d'assurance. Les prncameoefs économiques des errepietsns dépendent à la fios du pirx et de la qualité des prtdouis et services, et de la qualité des rilanoets soaliecs et de la giosten des rseuoescrs humaines. En dépit de cretneias cteotiarns qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économique et le sicoal ne s'opposent pas : ils snot les duex fnnedtmoes de la vie des entreprises. Dnas un mdone en pofnrde mutation, la cotinocpen des rtparpos de taviarl diot dnoc être évolutive et novatrice. Cette miaisrnooedtn passe par :

- l'établissement d'un vatse cdrae clotlcief lsnaiaist aux eetpisrrens et à lerus salariés des degrés de liberté pour préciser ensemble, par la contciartoen et la négociation, au puls près des réalités, les raelintos slcaeois qu'ils etendennt enitterenr ;
- la rnnsaoccaeinse par les elyeomprus et les salariés de la nécessité et de la fécondité du duioglae saicol et du rôle eistenesl des ostngaironais syldecains ;
- la volonté de srviue une démarche à la fios glaolbe et prévisionnelle de la gtieosn des rrsuoces humieans ;
- la priorité donnée aux diposnitoiss en matière d'emploi et de formation.

Les otuils élaborés en cuomn pour stiraisfae ces octebfijs snot les stuvnais :

1. La nleluvoe csiafalsciioth des fntocinos qui cdiunot les erpretneis à procéder à un inevtriane cepomlt des focitonns eetinsatxs et à une aasyln apopnfdiore des qfliaiancotuis qu'elles exigent. La ciisalsfaicotn a dnoc pour rôle non sueeelnm d'apporter au prennoesl des garentias de cmsnelaest et de rémunération, mias aussi de cnsiotteur pour les eeensitprrs et lrues crllutrabeaoss un oiutl eenstesil de gietson des rreoscues

hiuemans en terems de recrutement, de gtseoin de carrière et de formation.

2. La création d'un orrvaseboite pnmrneat de l'évolution des métiers destiné à meux iifeidntr l'évolution des eoimlps et des qualifications, et les conséquences qui en découlent pour aedptar l'organisation et le cetonnu des formations.

3. L'accord fxinat à 2 % des slieaars le mmuinim de dépenses à cneoracr par les eptsrreeins à la frtomioan poelfnlnlsoesre continue.

4. Le rôle arccu des cnisommoiss peirraitas nlonateias de la ftooiarmn posonsilenlfree et de l'emploi dnas le dnomiae du contenu et de l'organisation des formations, en lsiiaon avec les tuavarx de l'Observatoire des métiers.

5. La généralisation de l'entretien iddinevuil annuel pnmtraeett de fraie le ponit - pour chuqae crtllooubaer - sur ses aetttns en matière d'évolution de carrière et ses benisos de formation.

6. Les ditnoopsis destinées à pvumioorr la mobilité flllcoienne et à gianrtar une ptrauiqe concertée de la mobilité géographique.

7. La création d'un cpaital de temps/formation pttamneret aux salariés anayt un neivau mnois élevé de ftiaroomn générale de smuntroer ce hcnaidap par une démarche de formation.

En conclusion, après pleisurus années de négociation, les ogsatoaiinrns sitriaagnes réaffirment par ctete nvelluoe cnviontoen et les ardcocs qui l'accompagnent luer volonté de doter la psfioosrn d'un crade cttnnoeovnnil aussi adapté que pssloibe à l'assurance du pcorhe troisième millénaire.

Comme en témoigne l'ouverture phinarcoc d'un ctiraen nrobme de " cirenthas " d'études et de réflexion, lures suerntigas ne ceotinstnut pas un aboutissement, mias le prélude vuolu à une nuelolve damnquuye des rialeotns secloais dnas l'assurance.

Article - Titre Ier : Cadre juridique de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les signataires, cocnaivnus de la nécessité d'un aocrd dbluare sur les pcermpiis et règles rielafts aux rlateoins et coniniotds de travail, anedtpot la présente convention.

Ils eanegngt ainsi, dnas l'intérêt de lures mandants, l'ensemble des erepetnrnsis et du prnsenoel concernés sur l'observation de ces pprcieins et règles.

Chapitre 1er : champ d'application

Article 1er - Entreprises visées

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La convention s'applique aux entreprises définies ci-après :

a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées aux paragraphes 1 à 6 inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances (1)

b) Les entreprises françaises et étrangères ayant eu des activités de réassurance ;

c) Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués en vue de l'exercice de certaines activités économiques ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en œuvre de moyens humains ou matériels nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du GIE est, au total, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, le pourcentage de la cotation des actions appartenant au GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce pourcentage est déterminé par les statuts du GIE.

La répartition des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est soumise à la décision de l'assemblée générale appliquée au personnel, qui devra être arrêtée lors de cette création.

La constitution des GIE répondant à la définition donnée ci-dessus avant la création est antérieure à la conclusion de la convention, est réglée dans le cadre de l'accord dit " de transition " en date du 27 mai 1992 ;

d) Les entreprises de services des sociétés d'assurances, c'est-à-dire celles appartenant à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de services ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des sociétés que définit l'article 1^{er} du livre IV du code du travail.

(1) La loi relative aux sociétés d'assistance fait l'objet d'une négociation particulière.

Article 2 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La convention s'applique, sous réserve des exceptions mentionnées au troisième alinéa du présent article, à l'ensemble des salariés des entreprises ou établissements visés à l'article 1^{er} et qui exercent leurs activités professionnelles en France métropolitaine.

Elle s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises, qui travaillent dans les départements d'outre-mer et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations minimales annuelles figurant dans son annexe II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des exceptions nécessaires convenues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les représentants des salariés représentatives ;

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant leurs fonctions en dehors de la France métropolitaine dès lors que leur contrat de travail a été signé sur le territoire métropolitain, sous réserve des règles d'ordre public applicables dans le pays d'exercice des fonctions et du principe de non-cumul d'avantages.

La convention ne s'applique pas :

- aux salariés des entreprises et organismes visés à l'article 1er qui relèvent d'une convention collective de travail spécifique au pays d'origine (1)

- aux gardiens, agents et employés des immeubles appartenant à ces mêmes entreprises, sauf si ces salariés travaillent dans les établissements ou entreprises et que l'entreprise ou organisme occupe principalement l'immeuble ;

- au personnel de ménage affecté à l'entreprise ou organisme au moins des deux tiers de l'horaire collectif de celui-ci (2).

(1) Personnel salarié de base, échelons intermédiaires, cadres, cadres de direction, au sein des entreprises en vigueur à la date du 27 mai 1992 ou des dispositions qui leur seront substituées à l'avenir.

(2) Texte exclu de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

Chapitre 2 : Principes généraux

Article 3 - Hiérarchie des textes

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels inapplicables prévalent sur les dispositions de la présente convention, sauf dérogation autorisée par ces textes et expressément prévue par la convention elle-même.

La convention ne déroge pas ces textes qui, tout comme ceux du droit international et communautaire, constituent des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

Article 4 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'entrée en application de la présente convention ne peut entraîner la remise en cause des avantages acquis dont bénéficient les salariés en fonction à cette date, au titre des conventions collectives régionales ou locales et des accords conclus en vigueur précédemment au pays professionnel.

Il ne peut y avoir cumul des avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention d'une part, et par les accords ou conventions appliqués dans l'entreprise d'autre part.

Article 5 - Respect des droits et libertés fondamentaux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels sont des droits fondamentaux des entreprises et des salariés, reconnus comme tels par

les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- satisfaction des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;

- accotiapetrn réciproque des litiems imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nraute excvmlineeust prnisslelfoeone des rnietoals etnre les eenerpstris et leurs salariés ;

- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;

- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;

- refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la profession ou non à des activités ou fonctions de caractère syndical.

Dans ce cadre, une particulière attention est portée au respect du principe d'égalité penorelsfiolnse entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle et notamment en matière de rémunération, promotion et formation.

Chapitre 3 : Durée et modification de la convention

Article 6 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire expressément prévue pour l'un ou plusieurs de ses éléments.

Elle prend effet à la date fixée à l'article 97.

Ses dispositions se soumettent à cette date aux conventions collectives de tarification et autres conventions citées en annexe qui s'appliquent (annexe V).

Les modalités de passage des salariés à la nouvelle convention pour le personnel en fonction font l'objet d'un accord d'application de transition.

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession de l'assurance développe son activité, des modifications ou adaptations de la

convention peuvent s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles peuvent intervenir ces modifications, soit, en cas de non-aboutissement de la procédure de révision, dans le cadre d'une dénonciation.

b) La convention peut donner lieu à la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacun des auteurs signataires, expose les points dont il s'agit et les raisons d'ordre professionnel pour lesquelles la révision est souhaitée.

c) La convention peut faire l'objet d'une dénonciation, à l'initiative de l'un ou plusieurs des signataires. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des signataires. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

La dénonciation pluriennale de la convention ne peut intervenir qu'à l'initiative de l'ensemble des organisations d'employeurs ou de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Dans les deux cas :

- la convention doit préciser expressément qu'elle s'applique aux dénonciations et être accompagnée de dispositions écrites de modification ;

- aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation pendant du ou des mêmes délais de la convention avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur ;

- la dénonciation pluriennale doit être notifiée au plus tard trois mois avant sa prise d'effet. La ou les dénonciations dénoncées s'appliquent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut prendraient une durée de douze mois à compter de la date d'effet.

En cas de dénonciation totale, celle-ci doit être notifiée au plus tard six mois avant la prise d'effet.

Les organisations signataires s'engagent à ne procéder, sauf cas de force majeure, à aucune dénonciation pendant les trois années qui suivent la date d'effet de la présente convention.

Cet engagement ne fait pas échec, en tant que de besoin, à la révision de la convention au sens du b ci-dessus.

Titre II : Relations entre organisations d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise

Chapitre Ier : Les relations au niveau professionnel

1. Dialogue au plan professionnel

Article 8 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un dialogue suivi, étroit et régulier de salariés et d'organisations d'employeurs est nécessaire au plein de la profession. C'est en effet un facteur d'équilibre entre les intérêts et besoins respectifs des salariés et du personnel et donc un facteur d'efficacité économique et sociale.

L'échange d'informations, la consultation ou la négociation constituent les différentes formes de ce dialogue. Celui-ci doit permettre, au-delà des règles juridiques légales, de traiter les questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt commun pour les salariés et le personnel.

Article 9 - Informations économiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Connaître les différents aspects de la situation socio-économique de la profession et de son développement est nécessaire au dialogue défini ci-dessus.

Dans cette perspective, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, aux plans national et interprofessionnel, échangent des informations d'ordre socio-économique :

a) Au cours d'entretiens organisés à cette fin.

Ces entretiens ont lieu au moins semestriels. Ils ont pour objet d'échanger, en temps utile, des informations d'intérêt général relatives à la conjoncture et aux perspectives économiques de la profession.

Un ordre du jour est adressé préalablement à l'avance aux participants compte tenu de l'actualité et des sujets exprimés lors des réunions précédentes.

b) Par des échanges de documentation.

Les organisations d'employeurs et de salariés se concertent pour les études ou travaux de caractère général dont ils peuvent être intéressés et qui intéressent l'activité socio-économique de la

profession.

Ces échanges doivent être organisés à l'initiative des parties, dans la limite de leurs possibilités respectives compte tenu en particulier du calendrier et de l'ordre du jour des entretiens prévus ci-dessus mais aussi, indépendamment de cet ordre du jour, lorsque des documents d'information sont disponibles.

c) Par la participation à des actions de formation.

Pour répondre à des besoins précis, les organisations d'employeurs et de salariés bénéficient d'actions de formation existant dans la profession.

A cet effet, les salariés sont informés par les organisations d'employeurs des possibilités et des moyens de formation (publications, matériels audiovisuels, séminaires et sessions, etc.) susceptibles d'être utilisés à cet effet ; ils leur communiquent, le cas échéant, leurs souhaits de formation.

Les modalités concrètes de participation à ces actions de formation et les modalités de prise en charge par l'organisme de formation sont définies conjointement par ce dernier, les organisations d'employeurs et le ou les syndicats demandeurs.

Article 10 - Interprétation et application

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés ont le droit de s'informer et de bénéficier des facilités dont ils peuvent bénéficier en matière d'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Selon le cas, les procédures ci-dessous s'appliquent en matière de :

a) Procédure de bons offices.

En cas de difficulté et/ou de différend né à l'occasion de l'application de la présente convention, les parties saisies se prêtent leurs bons offices pour s'informer et intervenir auprès de leurs mandataires respectifs, en vue de trouver une solution.

b) Compétence et fonctionnement

Compétence et fonctionnement

Si la difficulté ou le différend mentionné en a soulève une question d'interprétation de la convention collective, celle-ci est traitée par les organisations d'employeurs et de salariés et une ou plusieurs organisations de salariés signataires, la commission paritaire est réunie à l'initiative de l'une quelconque des parties visées au présent alinéa.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour enregistrement :

- soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des salariés et celle de l'employeur ;

- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à tous les participants ; un résumé synthétique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les représentants d'employeurs commencent aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission paritaire d'interprétation ne prive pas les salariés d'un droit en cas de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Composition

La commission paritaire se compose d'une part de la délégation des employés et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations signataires de la présente convention.

La délégation du personnel comprend cinq personnes au maximum par confédération. Les membres de la délégation des employés sont en nombre au plus égal à celui de la délégation du personnel.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 12 ci-dessous relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

Article 11 - Négociation collective

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation collective est la forme majeure de dialogue entre les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle consiste à rechercher des solutions fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs représentés par ces organisations.

En sus des domaines où la négociation collective de branche est prévue par la législation en vigueur, elle peut aussi intervenir pour résoudre des difficultés ou questions susceptibles d'être traitées au niveau de la profession dans les domaines tels que, par exemple, régimes professionnels de retraite et de prévoyance, formation professionnelle, etc. dont concernent les organisations d'employeurs et de représentants représentatives au plan professionnel national.

Article 12 - Réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les modalités d'organisation des réunions paritaires de la profession sont consacrées à des accords d'étude ou à des négociations sont précisées comme suit :

a) Convocations des délégations.

Le nombre maximum de représentants pouvant représenter une organisation syndicale de personnel à une réunion paritaire est fixé, sauf convention spéciale différente, à 5 par confédération. Toutefois en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que tels et non pas seulement à un ou plusieurs salariés affiliés, ce nombre est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations signataires

convoquent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organisations visés à l'article 1er et parmi leurs représentants permanents.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- deux salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

- trois salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;

- quatre salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employés est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

b) Désignation des salariés.

Les organisations syndicales de professionnels confient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

c) Convocations.

Sauf cas exceptionnel, la convocation à une réunion paritaire doit être adressée au moins dix jours à l'avance aux organisations syndicales, avec les documents nécessaires.

d) Indemnités des salariés.

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est financée par leur employeur. Lorsque d'un accord avec la délégation des employés et pour les réunions paritaires considérées, la possibilité pour les délégations syndicales d'organiser une réunion préparatoire, dans la limite d'une demi-journée, a été expressément prévue, le montant de la rémunération s'applique également à cette réunion préparatoire.

La limite d'une demi-journée s'entend hors temps de transport.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les limites fixées par l'annexe IV à la convention.

Pour l'application des dispositions relatives aux représentants de frais de transport et d'hébergement, les retraités ou préretraités

des régimes poleenosrifss ou d'entreprises bénéficient des mêmes rebnuorsemtmes lorsqu'il s'agit de cosnismmois preaitiras ou de tuaavrux pieatrrais relfitas aux régimes de rretatie et de prévoyance du personnel, dnas la liitme de duex mmreebs par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot mseis en oreuve dnas la limite du nmobre muamxim de ppicaarittns prévu au a ci-dessus. Le tepms passé en ciimosmosn pitaiarre ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnot les paatrcitpins bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fnoncitos représentatives dnas l'entreprise (délégués du personnel, comités d'entreprise, délégués syndicaux, représentants sicuaydnx auprès du comité).

e) Cpmoets rendus.

Des coetpms ruends des cmsnsiomios pirieaatrs snot établis par la délégation des eemluroyps et n'engagent que celle-ci. Ils snot communiqués dnas les qziune jruos à l'ensemble des délégations du penrnesol représentées ou excusées.

Ils ont puor ojbte de consigner, en les résumant, les pitons de vue exprimés par les différentes délégations sur les pilnaeicrps qnieousts en débat.

Article 13 - Autres instances paritaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les modalités d'organisation et de pisre en carhge des frais de déplacement puor les areuts itanecons peiaratris de la psfiseroon relévent des dtisfpisios fixés par les cinoetnvons ou arocdcs paiiurtercls qui les régissent.

Article - 2. Activités syndicales extérieures à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le daogliue sciaol au naeviu presensfoniol ipqilume l'exercice d'activités sdclnaeyis à l'extérieur des entreprises.

Article 14 - Participation à des réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Lorsque des mreembs du penersonl snot mandatés puor ptpiceairr à une réunion sttuiartae d'une oigosairantn sincljade représentative au paln professionnel, ils reçoivent, suaf nécessité eplteecixnlnoe de scivree motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La dandmee écrite du salarié, accompagnée d'une coiotnvoacn oeiifclfle de son otsriangoian syndicale, diot pivnerar à l'employeur au mnois une snmeiae à l'avance. La cinotaoovcn diot menonitner l'identité du syndicat, les nom et prénoms du salarié concerné aïsni que la durée et l'objet de la réunion, snas aiovrr puor auatnt à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tmpes de tarvail eitcffe puor l'application des gnraitaes ou aavaegtms liés au tmpes de taviral par la législation ou par la présente convention.

Dans la lmiite iellvdniuide de quaratne heeurs par an puor duoze salariés au mimxum par confédération et duex au puls par entreprise, ces acnseebs denonnt leiu au maitnein de la rémunération par l'employeur lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nataaionl ou régional, dnas la profession, des fciotons d'administration ou de diotcerin dnas le csienol ou le beauru d'une ogriantaiosnignataire de la présente ceionotnvn (1).

Ces diotipnsoiss ne se ceulmnut pas aevc ceels aanyt le même objet, qui peenvut eesixtr au nviaeu de l'entreprise.

Les nom, prénoms et coordonnées peolnfienselsros de ces psenrneos snot notifiés cuqahe année aux oangritaoinns d'employeurs anisi qu'aux esnrerepits concernées.

(1) Tremes ecluxs de l'extension (arrêté du 12 jliuelt 1993, art. 1^{er}).

Article 15 (1) - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Ssuposnein du catnort de travail.

Lorsqu'un mbemre du pernsonel anyat puls d'un an de présence dnas l'entreprise est appelé par une otrnriisgaaon slcinadye représentative au paln penneforsoil à eerecxr au sien de cttee organisation, pdnanet un an au moins, une fooitcnn permanente, le cntaort de traavil de l'intéressé est senudpsu puor la durée de ctete fofction et au puls pnnadet hiut ans.

Cette supessonin ne puet - suaf accrod peicarltuir aevc l'entreprise - prderne efef au puls tôt que tiros mios après que le sndyciat concerné en a informé l'entreprise par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

De même, luqorse le mnadat de pearenmt saynidcl penrd fin, le salarié qui siohtaue renvier dnas l'entreprise diot irnfoemr celle-ci au puls trad toris mios à l'avance de la dtae à laqulele il suaohoite rnperrde des ftncoios au sien de celle-ci.

En cas de ctiasseon du carontt de travail, puor ququlee csuae que ce soit, suvnnreat pndnaet la période de fnctioon syncildae permanente, la durée de présence dnas l'entreprise à rineter est clele constatée au début de ltidae période.

b) Ruteor dnas l'entreprise.

Avant la reisrpe d'activité, l'employeur eaimxne la saottuiin de l'intéressé au cruos d'un einettren aevc lui puor préciser les modalités de son retour. Il rcechree les possibilités de lui cofenir un potse au mnios équivalant à cluei qu'il oiucapct au mmoent de la suispsenon du ctorant de travail, en tneat cmtpoe anuatt que piolbse de l'expérience acquise.

Les problèmes de fotraoimn qui se praooesint à cttee oaioccsn snot pirs en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui siut le reuotr de l'intéressé, les firas d'inscription et le matienin de la rémunération puor la fiootramn qui, en aoccrd aevc l'employeur, s'avérait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre. Ces dépenses snot iupmlabets sur la coibtotnirun de formation.

A son retour, l'intéressé reouvtrre les avatgnaes liés à sa durée de présence dnas l'entreprise, appréciée à la dtae de son départ.

c) Les dsnotsioiips du présent alctrie snot aplpaleibcs à au puls duex ptennarems par fédération syadnllice de salariés représentative au neivau naniotal aux palns tnat pfnorineosssel qu'interprofessionnel.

(1) L'application de l'article 15 est sndueupse pndeant ttuoee la durée ou se tourve en vieguur l'accord piaeuicltrr du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. Moynes puor les snatdiycs ".

N.B. - Le principe a été posé que les permanents scandinaves visés à l'article 15 doivent conserver, pendant la session de luer contrat, selon des modalités restant à définir, les garanties des régimes personnels de retraite et de prévoyance. Toutefois, cette question est réglée - pour toute la durée d'application de celui-ci - par l'accord collectif visé à l'intitulé de l'article 15.

Chapitre II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise

1. Association du personnel à la vie de l'entreprise

Article 16 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'association du personnel à la vie de l'entreprise est un facteur clé de la réalisation de ses objectifs économiques et sociaux.

Les dirigeants, l'encadrement, le personnel et ses représentants élus, les délégués syndicaux, sont les acteurs de cette association au titre de ses propres missions et responsabilités.

Article 17 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Cette association existe sous des formes diverses :

- l'information, c'est-à-dire la communication des éléments permettant de mieux connaître et apprécier les faits et les idées ;

- la consultation, c'est-à-dire le recueil préalable des avis et suggestions pour la préparation des décisions et actions ;

- la concertation, c'est-à-dire l'échange des vues et la prise en considération de ceux-ci ;

- la négociation, c'est-à-dire la recherche de solutions mutualisées fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs des parties.

Elle peut aussi revêtir d'autres formes, prévues au niveau de l'entreprise, telles que la participation aux résultats de l'entreprise, aux organes statutaires d'administration de l'entreprise, etc.

2. Exercice de fonctions électives ou syndicales

Article 18 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux élus qui en résument les conditions

d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par l'accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du travail est saisi.

Les obligations des salariés punissent auprès des organisations d'employeurs les procès-verbaux d'élection qui leur ont été communiqués par les entreprises.

Article 19 (1) - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord dérogatoire au niveau de l'entreprise :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions de base 1, 2, 3 et 4 ;

- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions de base 5, 6 et 7, et ceux qui appartiennent à ce collège en vertu de l'accord dit " de transition " en date du 27 mai 1992.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423.3 et L. 433.2 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

Article 20 - Vote par correspondance

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les électeurs sont admis à voter par correspondance, siot en raison d'un éloignement important du bureau de vote, siot parce qu'ils ne peuvent se rendre à celui-ci pour un motif professionnel.

Dans ce cas, l'employeur adresse au domicile des électeurs concernés non seulement les listes de candidatures, les bulletins de vote et les éléments putatifs nécessaires à la participation au scrutin mais aussi les " permis de vote " transmis en temps utile par les candidats.

Les modalités prévues de ce qui précède sont définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Le vote par correspondance a lieu dans une enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription.

Article 21 - Conciliation du mandat et du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Principes.

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 5, les salariés sont encouragés que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec

l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités penseselfroois et le rcepset des devresis oniloaigtbs inhérentes au carnott de tviaral peuevnt sveoelur des difficultés peqtauris dnas catrines cas.

Les esrrepeitns snot dnoc très aneittevts à la nécessité d'assurer au meieux cette cnoicoaitlin et aux difficultés que puroinreat roecnntrr les intéressés, nnemomtat dnas l'accès à la fiooamtrn et dnas lrues pictsvprees d'évolution de carrière ; eells tninet compte des eecixgens des mtadans dnas l'organisation et la charge de tivraal de chacun.

Les sindytcas snot attfnetis aux impératifs ponnsrfeoseis de lrues représentants puor l'organisation des activités syndicales.

b) Eeeinttrn annuel.

Dnas cet esprit, un etineretn a leiu chauqe année etnre tuot salarié ienstvi d'un manadt électif ou sidaycni et son supérieur hiérarchique, puor faire le pinot de la stuaoiitn sur les différents aescpts de la clintacooiin mandat/contrat : oitnsaoagirn du travail, mneyos hunmais et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Cet eetnriten se déroule en lisoian aevc un rsnaplbeose des siecevr du peosernnl et à l'occasion des etennrties périodiques prévus à l'article 77.

Conformément à l'article 77, le salarié concerné peut, par la suite, être reçu s'il le demande, par un rspoaelnbse des sievecrs du personnel.

Article 22 - Modalités de l'action syndicale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les modalités ptueiarqs d'exercice de l'action sacliynde étant à définir dnas le cnxetote prpoe à cuahqe entreprise, la msie au point de ces modalités donne lieu, puor l'application des disoontpsiis légales en la matière, à une négociation au sien de l'entreprise (affichage des couannmitcoims syndicales, colclete des cioantiosts syndicales, dfiofiusn des poibalinutcs et tcarts de ntaure syndicale, réunions des adhérents des sinectos syndicales, réunions d'information destinées au personnel, aiuccel de personnalités extérieures, rôle de cioonotdiran des délégués sucandyix centraux) (1).

Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dpiooiinsts ceouvnnés à cttee occasion.

(1) L'accord à iernevntir à l'issue de ctete négociation puet ptoerr sur tuot ou parite des ptoins énumérés dnas la parenthèse et/ou sur d'autres points.

3. La négociation collective dans l'entreprise

Article 23 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation covltliece est l'une des fomers mejureas du

doulaige dnas l'entreprise.

Les prtieas sairgenatis snioenulgt luer aehntmetcat au ppciirne légal seoln lqeuel une cvntieoonn ou un acorcd ccitlleof d'entreprise est négocié ernte l'employeur et les ogaiosrntais scanyiedls représentatives dnas l'entreprise.

Le dinmoae de la négociation est défini par la loi, par la présente ctinnvoeon (1) ou par acorcd des priats au neaivu de l'entreprise elle-même.

La négociation cnotsise à rechherecr des sinotouls coccutrtlaens deublars puor répondre :

- siot aux qostunies d'ordre ccelolitf cnocrnanet les cndoiitnos de vie et de triaval y cmroips l'adaptation de ces sunootlis aux évolutions techniques, économiques et seiacols ;

- siot aux sutiaotns coeitllevc de tesnion aifn de les prévenir ou de les dénouer puor éviter le clonfit ouvert.

Les modalités d'organisation de la négociation : préparation, cmopsiioitn des délégations, daets des réunions, iomarnfiotns jugées nécessaires, snot fixées par les praetis suos réserve du recspet des règles posées par le cdoe du travail lroqsue celui-ci, puor cteairns tepys de négociation, en prévoit.

(1) Rpapel des aicetlrs de la ctnoenvoin mennoaintnt siot une négociation ogiabiltore ou possible, siot la nécessité d'un acrocd : aicclres 1^{er}c, 19, 20, 22, 34, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58 ; pnoit I b de l'annexe I, arcilte 4, du poltcore de msie en aacoiiplptn de la csalfotsaiiicn ; alcirte 1^{er} de l'accord-cadre sur le tpmes partiel.

Article 24 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

De la négociation résulte :

- siot un acrocd par leuqel les peartis eeripnxmt lures décisions, oontritaens ou otjecfbis cmnmous puor une durée déterminée ou indéterminée ;

- siot un cnotast d'absence d'accord.

Les preitas définissent elles-mêmes la fmroe que revêt cet arcocd ou ce csnatot suaf ptpnioirerscs légales qu'il luer iconmbe d'observer.

Les eretpsnreis ceumonqmnuait aux oginitrsnaoas snyadecils sieratngais de la présente ceooitvnnn qui luer en fnot la dnedmae les adcrocs cllocteis d'entreprise qu'elles clonnuet à luer niveau.

4. Sécurité, hygiène, conditions de travail

Article 25 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La sécurité, l'hygiène et les cdntinioos de tiavarl doenivt cnttueisor des préoccupations peneanmerts dnas le femnncioonnntt qdtiuoein des entreprises.

Dnas l'intérêt de la collectivité de taavirl :

- chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la manutention des locaux que de l'organisation, des installations ou outils de travail ;

- il appartient à l'ensemble du personnel, parmi lequel l'encadrement a un rôle essentiel, d'observer les exigences de sécurité et d'hygiène.

Article 26 - Composition des CHSCT

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

En sus des dispositions légales en la matière chaque entreprise ou établissement représentatif *simultanément au sein de l'entreprise et* (1) dans l'entreprise peut désigner, parmi le personnel, dans les établissements de plus de 300 salariés, un représentant qui assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT. Le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail.

(1) *Toutes les formes de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er})*

Article 27 - Rôle des CHSCT

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le cadre des principes généraux énoncés à l'article 25, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont un rôle déterminant à jouer, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pour promouvoir les mesures qui concourent à la protection de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT doivent être adaptés à l'évolution dans le temps des législations et méthodes dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés et peuvent présenter toutes suggestions en la matière.

Article 28 - Formation des représentants du personnel au CHSCT

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Les entreprises visées par la présente ont pour mission de développer leur aide à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupés au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation.

Dans le cas de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel bénéficie d'une formation appropriée à raison de 3 jours ouvrés ; le ou les jours non utilisés à l'issue du mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat consécutif suivant.

Seul que siot l'effectif de l'entreprise, cette formation est renouvelée lorsque le représentant du personnel a exercé son mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le montant de la formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les établissements d'au moins 300 salariés. L'ensemble de ces dépenses est imputable sur la dotation des entreprises au prorata de la formation professionnelle continue.

Article 29 - 5. Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les entreprises sont encouragées à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effets et permettre à ces activités une réalité concrète.

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord conclu au sein de l'entreprise (1).

(1) *Cf. l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.*

Titre III : classification et rémunération

Article 30 - Chapitre Ier : Classification des fonctions

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

1. Toutes les activités professionnelles ou " fonctionnelles " exercées par les salariés relevant de la présente convention font l'objet d'un classement. Ce classement est opéré dans chaque entreprise selon les principes et modalités inscrits dans l'annexe I.

2. Ce classement détermine le montant de la rémunération minimale annuelle (RMA) garantie à chaque salarié.

3. Par fonction, il faut entendre toute combinaison d'activités professionnelles ou de missions confiées ou attribuées de l'être à une même personne selon le dispositif d'organisation adopté par l'entreprise.

4. Au-delà de la période de mise en application, les salariés ayant droit à la certification sont de la compétence, selon leur nature, soit de la commission " Emploi - Formation " du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel.

Chapitre II : Rémunérations

Section 1 : Rémunérations minimales

Article 31 - Définition et contenu

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales (RMA) garanties au personnel compte tenu du caractère des fonctions exercées.

La rémunération minimale annuelle représente la somme brute en-dessous de laquelle les salariés exerçant des fonctions relevant de la même classe au sens de l'annexe I et ayant effectué à la période d'essai, ne peuvent être rémunérés pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

b) Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :

1. De prendre en considération - quel qu'en soit l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement - tous les éléments du salaire effectif sans affectation que ceux énoncés au ci-après.

2. D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Toutefois, en tant qu'exceptions visées au b 1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 65 ;

- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou particulières d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;

- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même, soit un avantage individuel ou un résultat obtenu ;

- la prime d'expérience calculée selon les conditions fixées à l'article 35 ;

- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée annuelle visée au 1er alinéa de l'article 32 ci-après ;

- l'indemnité de fin de carrière à durée déterminée ;

- les sommes ayant le caractère de remboursements de frais.

Article 32 - Application

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La rémunération minimale fixée à l'annexe II vaut pour la durée annuelle de travail prévue par la présente convention (art. 37) ou pour celle considérée comme équivalente dans l'entreprise à la date de signature de la convention.

Elle est calculée pour l'année civile considérée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées.

Dans le cas où le salaire effectif d'un membre du personnel serait inférieur à la RMA de sa classe de fonctions du fait de l'évolution de la RMA, la correction à effectuer prend effet lors de la première échéance de paie conformément à la date d'application de la nouvelle RMA. Cette correction se calcule compte tenu de la structure de rémunération propre à l'entreprise ; quelle que soit cette structure, le salaire effectif de l'intéressé doit être égal en valeur annuelle, compte tenu de la structure, dès l'échéance de paie considérée, le nouveau montant de la RMA.

Article 33 - Evolution des rémunérations minimales au plan professionnel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Les montants des rémunérations minimales annuelles prévues à l'annexe II font l'objet d'une négociation périodique au plan professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a normalement lieu dans la période qui s'écoule entre le 1^{er} décembre et la fin février, sauf circonstances exceptionnelles.

Elle a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales à effet du 1^{er} janvier pour l'année qui commence, sauf évolution économique pouvant justifier des ajustements plus fréquents, ou sauf accord de durée pluriannuelle.

Elle est précédée, au plus tard quinze jours à l'avance, de l'envoi, par les représentants aux négociations syndicales, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;

- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes, notamment celles de l'UCREPPSA.

b) En outre, tous les 3 ans, les négociations relatives à la présente convention procèdent à un ajustement global de l'évolution des rémunérations minimales et de celle des rémunérations effectives. Elles examinent les conséquences à en tirer sur le niveau des rémunérations minimales dans le but de maintenir le caractère de réelles garanties de rémunération pour le personnel.

La définition des données nécessaires à ce constat est mise au point en temps utile au sein d'un groupe de travail constitué de représentants des négociations syndicales.

Section 2 : Rémunérations effectives

Article 34 - Paiement et structure des rémunérations effectives dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur.

b) Dans les entreprises, la structure de référence annuelle des rémunérations comprend des mensualités au moins égales à 12 et une " prime de vacances " égale à 50 % d'une mensualité.

Un accord d'entreprise au sens de l'article 23 peut modifier cette

srrcutte de référence.

c) Pour les eeierrpstns dnot la strrucute de rémunération diffère, à la dtae d'entrée en viuguer de la présente convention, de la srutrcute de référence mentionnée au b ci-dessus, cet alinéa b ne fiat pas otiagolbn de mfeidiol les petiurqas considérées.

Article 35 - Prime d'expérience

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Principe.

Une pimre pnnreat en cotpme les acuqis d'expérience découlant de l'exercice d'une même fonicton ou de finocnots de navieu aungolae est attribuée aux salariés, en rlatieon aevc luer évolution de carrière.

Appelée " prime d'expérience ", cttee pimre s'ajoute à la rémunération ectefifve des intéressés dnot les ftcononis relèvent des cselas 1, 2, 3 ou 4.

b) Modalités de calcul.

b 1. Le monnatt anunel de la pmire d'expérience est déterminé, par année de présence efciefve dnas l'entreprise, à raison de 1 % de la rémunération mmlainie aellnune acplialbpe à la csasle de fointnocs considérée, tllee que prévue à l'annexe II.

Elle est attribuée à paistr du pireemr juor du mios qui siut la dtae avnairirnee de la troisième année révolue de présence effective, dnas la ltmie de :

- 5 années de présence pour les salariés exerçant des ftnocnios de csasle 4 ;
- 10 années de présence pour cuex de csasle 3 ;
- 15 années de présence pour cuex de cssale 2 ;
- 20 années pour cuex de clsase 1.

b 2. En cas de psagse dnas une foocntin de csalse supérieure, la rémunération est portée, en tnat que de besoin, au niveau de la rémunération mamiline allunene de la nvllouee classe.

b 3. S'il s'agit d'un pasgsae en cslase 2, 3 ou 4, la pimre d'expérience ausciqe précédemment au ttire de fnoictons exercées dnas une ou pluiiress aeturs csasels est aorls calculée sur la rémunération mamlinie anenllue de cttee nvllueoe classe. Elle s'ajoute à la rémunération résultant de l'alinéa précédent.

Si, à cette date, la durée de présence dnas l'entreprise est inférieure à la durée litmie d'acquisition de la pmrie d'expérience dnas la nouveille calsse de fonctions, le salarié cnnioute à acquérir la pimre d'expérience dnas la lmiite d'acquisition fixée pour latide classe.

S'il s'agit d'un paasgse dnas une csslae supérieure à 4, la pmrie d'expérience aqicuse est ajoutée à la rémunération tlele que prévue en b 2, plus intégrée à celle-ci.

b 4. Par année de présence efcivfete dnas l'entreprise, il fuat erndntee une année révolue de présence cnouinte dnas l'entreprise au tirte du même cnatrot de travail. Pour l'application du présent article, snot assimilées à du tmepe de présence continue, si le salarié rssmaipelt la coodtiinn de présence eivtefefe dnas l'entreprise fixée à l'article 75 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de sosnspiuen du croantt pour :

- mdalaie ou acidenct dnoant leiu à iatmnidoinesn complémentaire par l'employeur, dnas la limite d'un an ;
- crue tlrmeahe agréée par la sécurité sliacoe dnonant leiu à itidnimeasonn complémentaire par l'employeur ;

- maternité (1)et adoitopn ;

- asini que périodes de réserve obligatoires.

c) Modalités de versement.

La pmire d'expérience est versée menslleemenut selon la périodicité de peeianmt des sraalies porrpe à cuhaqe eneiprsrte cmopte tneu de sa strcutte de rémunération.

(1) Le congé pnaaetrl d'éducation est pirs en cmpote dnas les lieimts fixées par l'article 86 e.

Titre IV : Temps de travail

1. Cadre général de l'organisation du temps de travail

Article 36 - Définition de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Durée ctliocleve du travail.

La durée ciovllcete est la durée du traiavl appalilcbe à un eelmbnsne de salariés arteapnanpt à une même ersetipnre ou à un même établissement, département ou service.

C'est le nbrome aunel toatl d'heures darnut lqeslelues le ponsnerel doit, suaf cctnesciraons particulières, être présent au taravil de façon effective.

Ces cainrcoetsns particulières, snas iincnecde sur le décompte de la durée ceoilltvece du travail, snot les ancseebis idleniileduvv tlees que :

- les périodes d'incapacité de traiavl pour rioanss médicales (maladie ou accident, maternité) ;
- les abences pour événements fmiaualx (mariage du salarié, d'un frère ou d'une souer de celui-ci ou de son conjoint, nsaaiscne ou adoption, décès d'un cnojoint ou d'un enfant, maigræe d'un enfant, décès du père ou de la mère ou d'un frère ou d'une souer, siot du salarié, siot de son conjoint) ;
- les abences liées aux cheagrs de falilme ;
- les abeesncs eeelnctixnoeps ;
- le reops cupeensotamr des herues supplémentaires ;

- et, d'une façon puls générale, toteus les anecesbs ou réductions de la durée du trvaial liées à des souttinias individuelles, par eelmxpe la grossesse, ou l'âge ou également des acbeesns pour casue de froatoimn ou découlant d'activités syndicales.

b) Hoiarre collectif.

Les nroems sloen leqlulseees ctete durée coltvelie est répartie au cuors de la journée, de la semaine, du mois, déterminent l'horaire

collectif.

L'horaire collectif doit comporter en outre la définition des horaires d'ouverture de l'entreprise aux salariés.

c) Durée individuelle du travail.

C'est la durée que chaque salarié doit consacrer à l'entreprise dans l'année.

sauf dispositions particulières dans le contrat de travail ou dans ses avenants, cette durée individuelle est présumée identique à la durée collective.

Les dispositions particulières individuelles qui, dans des cas exceptionnels, fixent une durée différente doivent en préciser la répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année.

Article 37 (1) - Durée maximale annuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La durée individuelle du travail ne peut être supérieure à 1 712 heures par an.

Ce maximum constitue la limite annuelle qui, sous réserve de la faculté de recourir à des heures supplémentaires, s'impose aux entreprises.

Le décompte de la durée individuelle annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :

Durée annuelle = (365 (2) - (repos hebdomadaire + congés payés + autres jours de repos) x durée quotidienne de référence.

Pour l'application de cette formule :

- le repos hebdomadaire correspond à deux jours par semaine dont le dimanche, soit 104 jours par an (3) ;

- les congés payés sont les jours ouvrés de congé au moins 26, auxquels peut prétendre le personnel nuitant de jours de présence dans l'entreprise dans la période de référence ;

- les autres jours de repos englobent les jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire et les autres journées (ponts, par exemple) ou demi-journées éventuelles de repos fixées dans l'entreprise ;

- la durée individuelle de référence (4) est exprimée en heures et minutes (quotient de la durée hebdomadaire de référence (4) par le nombre de jours de travail dans la semaine).

(1) *Alcité étendu sous réserve de l'application des articles L. 212.1 et L. 212.7 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art.1^{er}).*

(2) *Ou 366 pour les années bissextiles.*

(3) *105 caineters années, selon le calendrier.*

(4) *Le terme " durée de référence " comprend d'abord l'horaire réel en cas de horaires fixes, soit la durée à partir de laquelle sont effectués les décomptes en cas d'horaires individualisés.*

Article 38 - Programmation annuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Par programmation annuelle, on entend la répartition dans l'année de la durée effective du travail.

Cette programmation est réalisée avec le souci de réaliser la meilleure combinaison possible des souhaits du personnel et des nécessités de fonctionnement, qui incluent notamment les contraintes propres à certaines activités ou à certains services de l'entreprise tenant à des exigences techniques-commerciales ou opérationnelles de l'exploitation, de la maintenance ou de la sécurité.

La programmation annuelle est fixée au niveau soit de l'entreprise, soit d'un établissement, soit d'un département ou service, pour tenir compte éventuellement de particularités locales ou autres. Elle définit :

- la durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ainsi que les modalités du repos hebdomadaire ;

- la durée minimale en jours ouvrés des congés payés annuels, cette durée ne pouvant être inférieure à 26 jours ouvrés pour toute année de présence ;

- le nombre de jours de repos complémentaires susceptibles de s'ajouter aux jours de repos hebdomadaires et aux jours fériés tombant hors de celui-ci.

Un exemple de programmation de la durée effective annuelle est donné en annexe du présent article (1).

(1) *Voir en fin de document l'annexe au titre IV : " Exemple de programmation annuelle ".*

Article 39 - Congé anniversaire

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque salarié bénéficie, au cours de l'année du dixième, vingtième et trentième anniversaire de son entrée dans l'entreprise, d'une période de congés payés supplémentaire fixée comme suit :

- année du 10^e anniversaire : 5 jours ouvrés ;

- année du 20^e anniversaire : 10 jours ouvrés ;

- année du 30^e anniversaire : 15 jours ouvrés.

2. Négociation dans les entreprises

Article 40 - Durée et programmation annuelles

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La durée effective du travail et sa programmation doivent faire l'objet chaque année d'une négociation entre la direction et les organisations syndicales.

Cette négociation se déroule sous des modalités prévues dans les accords de l'entreprise, et dans le respect des attributions du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

a) A l'issue de cette négociation, un accord fixe la durée collective du travail et la priorité de celle-ci pour l'année considérée.

En cas où la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord, la durée collective du travail et la priorité de celle-ci sont fixées par décision de l'employeur. Dans une telle hypothèse, cette décision doit impérativement respecter la durée maximale prévue à l'article 37 et les limites fixées par l'article 44.

b) S'il s'avère impossible d'engager une négociation en raison de l'inexistence dans l'entreprise d'au moins un délégué syndical, la durée collective du travail et la priorité de celle-ci sont fixées par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans le respect des limites indiquées aux articles 37 et 44.

c) La durée collective et la priorité doivent être portées par écrit à la connaissance des représentants des salariés dans l'entreprise, du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du personnel lui-même.

Article 41 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'organisation du temps de travail doit répondre tout d'abord :

- aux intérêts des salariés en contribuant à l'amélioration de leurs conditions de vie, ainsi qu'à la productivité et au développement de l'emploi ;

- qu'aux besoins de fonctionnement de l'entreprise, en contribuant à l'amélioration de la qualité du service offert aux assurés que de l'utilisation des équipements.

C'est pourquoi la négociation sur la durée collective du travail et la priorité annuelle, doit comporter aussi l'examen des formes d'aménagement du temps de travail qui seraient envisagées dans l'entreprise.

Cet examen a lieu, sur la base d'un dossier d'information remis par la direction, à une discussion sur les aspects économiques, techniques ou sociaux avancés par les parties pour proposer ou non des aménagements à la situation existante. Les éléments sont utilisés pour éclairer les réflexions et permettre de se prononcer en pleine connaissance de cause et de manière commune.

Les aménagements doivent être étudiés en fonction, d'une part, de leur utilité économique et sociale et, d'autre part, des besoins supplémentaires (physiques, familiales, professionnelles, commerciales...) qu'ils peuvent entraîner.

Article 42 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation annuelle porte aussi sur la fixation de la période des congés payés qui doit correspondre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La durée des congés payés est déterminée pour 26 jours ouvrés à raison de 2,2 jours ouvrés par mois de travail effectif ou de périodes assimilées, et au prorata pour une durée de congés différente.

Article 43 (1) - Epargne-congés

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il peut être institué par accord d'entreprise (au sens de l'article 23) une formule d'épargne-congés pour les jours de congé, qui n'ont pas été utilisés en fin de période.

L'accord d'entreprise définit dans ce cas les modalités de constitution et d'utilisation de cette épargne-congés, notamment pour faciliter le départ anticipé à la retraite ou l'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

(1) Article exclusif de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Article 44 - 3. Modes d'organisation du temps de travail nécessitant un accord d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Une entreprise peut avoir recours à certains modes d'organisation du temps de travail pour répondre aux nécessités du " service aux assurés ". Si cela nécessite une modification des pratiques en vigueur, un accord d'entreprise (au sens de l'article 23) à durée indéterminée est nécessaire lorsqu'il s'agit de :

- fixer la durée hebdomadaire du travail au-delà de 39 heures (1) ;

- répartir cette durée hebdomadaire sur plus ou moins de cinq jours ;

- modifier le deuxième jour de repos hebdomadaire incluant le samedi ou le lundi, ou fixer d'autres modes de répartition de ce repos dans la semaine ;

- organiser le travail par équipes ou par roulement ;

- réduire la durée hebdomadaire de la durée hebdomadaire ;

- recourir au travail intermittent dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

(1) Article exclusif de la réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212.5.1, L. 212.6 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Article 45 - 4. Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'utilisation des heures supplémentaires peut être un élément de réponse aux surcroûts ponctuels ou temporaires d'activité et doit donc être limitée à cet objet.

L'entreprise peut à ce titre être amenée à faire effectuer des heures dépassant la durée hebdomadaire du travail telle que prévue par la réglementation annuelle.

Lorsque les heures dépassant la durée hebdomadaire programmée sont effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail, elles donnent lieu à un majoration de salaire, sous réserve des articles 48 et 54, et à un repos compensateur.

Article 46 - Contingent conventionnel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Pour faire face à des travaux à exécuter dans un délai déterminé ou à toute autre circonstance exceptionnelle, c'est-à-dire dans des situations qui ne concernent, sauf exception, que quelques services ou parties de service de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur peut utiliser un contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent conventionnel dont dispose l'entreprise est fixé globalement comme suit :

- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal ou inférieur à 1 000 : 10 heures par an et par salarié ;

- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 : dix heures par an et par salarié pour la première tranche de 1 000 salariés ; 5 heures par an et par salarié pour la tranche au-delà de 1 000 salariés.

Au titre de ce contingent, aucun salarié ne peut effectuer individuellement plus de soixante-dix heures supplémentaires dans l'année sous l'autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur qui recourt à ce contingent d'heures supplémentaires doit en informer, lors de la réunion mensuelle, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel. Cette information et celle de l'inspecteur du travail sont préalables à l'exécution des heures supplémentaires.

L'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ne doit pas entraîner un dépassement régulier et permanent de la durée hebdomadaire du travail, ou de la durée hebdomadaire moyenne en cas de modulation au sens de l'article 53 ci-après.

Lorsqu'un nombre significatif de salariés a vu dépasser, au cours de la semaine, le cumul de heures supplémentaires consécutives, trente-cinq heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement en sera informé et pourra demander des ajustements tendant à réduire le recours au contingent d'heures supplémentaires.

Article 47 - Autres heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent fixé à l'article 46. Ces heures supplémentaires s'inscrivent dans le cadre de la réglementation en vigueur et sont autorisées, sous réserve, en particulier, de l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 48 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'employeur et le personnel concerné peuvent, si le règlement du service le permet, convenir par écrit de remplacer la rémunération des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale, prévues aux articles 46 et 47, par l'attribution d'un repos.

Dans le cas où le salarié opte pour ce repos de remplacement, l'indemnisation de ce repos, d'une durée de 125 p. 100 pour les huit premières heures et de 150 p. 100 pour les heures suivantes, ne doit entraîner aucune déduction par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

En outre, il peut être prévu que, à la demande du salarié, les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une compensation mixte, c'est-à-dire à la fois en rémunération et en repos.

5. Situations particulières

Article 49 - Gardiennage et sécurité

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pour le personnel de gardiennage et de sécurité (1), les durées de présence habituellement considérées comme normales sont à la durée légale habituelle de travail effectif s'ajoutent des heures supplémentaires, par dérogation aux dispositions légales en vigueur :

- 44 heures pour le personnel des services d'incendie ;

- 50 heures en moyenne pour les surveillants, gardiens et vigiliers de nuit, cette moyenne étant établie sur une période de 3 semaines.

(1) Par référence au décret du 31 mars 1937.

Article 50 (1) - Travail de nuit, du dimanche ou un jour férié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

En raison soit de la nature des fonctions exercées, soit de circonstances exceptionnelles, des salariés peuvent être amenés à travailler la nuit ou le dimanche ou un jour férié.

Il s'agit de situations particulières tenant à des spécificités d'organisation du temps de travail, par exemple en informatique, pour des entreprises commerciales, pour certains services publics ou assurés ou bien pour faire face à des nécessités de manœuvre ou de sécurité.

Lorsque les fonctions exercées sont exercées par rotation du travail de nuit ou du travail le dimanche, cela doit être mentionné explicitement dans le contrat de travail des salariés concernés.

Dans le cas où, postérieurement au 27 mai 1992, une entreprise verifie à l'avance de façon durable, et pour un nombre significatif de salariés, de la nécessité de nuit ou du dimanche, les modalités de ces services et les conditions accordées aux salariés concernés font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Dans les autres cas ou bien à défaut d'accord dans l'entreprise, le travail effectué la nuit, c'est-à-dire de vingt-deux heures à six heures, ou le dimanche ou un jour férié légal, donne lieu à une majoration de 50 % de la rémunération sauf disposition plus avantageuse.

Lorsqu'il y a lieu, cette majoration de 50 % et la majoration légale pour heures supplémentaires se cumulent.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 221.4.1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).*

Article 51 - Locaux aveugles

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

En cas de travail habituel dans un local aveugle, c'est-à-dire qui ne voit pas la lumière du jour, la durée des congés payés annuels est augmentée, par période de deux mois de travail effectué en l'absence au cours de la période de référence, d'une journée pour le personnel ayant au moins une année de service dans un tel local.

Article 52 - Standards téléphoniques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés dont la fonction consiste, de façon permanente et exclusive, à recevoir, à distribuer ou à transmettre les communications téléphoniques à l'aide d'un système et qui doivent faire face à un trafic dont l'intensité nécessite un travail interrompu et organisé en équipes (brigades) bénéficient, suivant des modalités déterminées en accord avec la direction, soit d'une réduction de la durée habituelle du travail, soit de pauses journalières au cours du travail, soit de combinaisons de ces deux formules, en sorte que la durée effective de travail soit ramenée à 35 heures par semaine.

6. Modulation de la durée hebdomadaire du travail

Article 53 - Principe

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un accord d'entreprise ou d'établissement, au sens de l'article 24, peut prévoir, sous réserve du respect de la législation s'y rapportant, la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.

Un tel accord doit notamment préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation.

Article 54 - Modulation et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Lorsque l'excès de la durée habituelle de travail au cours d'une année ou d'une période, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de l'accord d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent

pas sur le contingent défini à l'article 46.

Lorsque l'accord d'entreprise prévoit en outre que les heures supplémentaires effectuées pendant celle-ci ne donnent lieu ni au repos compensatoire ordinaire, ni au paiement de la majoration de salaire, il doit admettre une créance bénéficiant d'un caractère prioritaire aux salariés concernés.

Cette disposition prouve l'existence de motifs différents, et notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, situation de l'emploi dans l'entreprise, amélioration des conditions de travail, caractère précaire.

Article 55 - Négociation d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les négociations d'entreprise doivent examiner tout particulièrement les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au régime indicatif, aux modalités d'application de la modulation, à la situation des salariés embauchés en cours d'année et des salariés non titularisés d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Article 56 - Lissage de la rémunération

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'accord d'entreprise institue une variation des heures qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen soit par l'application d'une méthode de rémunération mensuelle indépendante de l'horaire réel effectué. Les accords de modulation peuvent notamment sur :

- la durée habituelle de service de base de l'année de la rémunération moyenne ;
- les éléments de salaire en tant que tels ;
- le cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation.

7. Travail à temps choisi

Article 57 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Des horaires de travail à temps choisi peuvent être pratiqués, conformément à la législation en vigueur : il s'agit en particulier des horaires individualisés, du travail à temps partiel et du travail intermittent.

Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une négociation du temps de travail convenue entre le salarié et l'entreprise.

b) Les salariés à temps partiel bénéficient des droits rncouons aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les textes conventionnels ou accords applicables. Les négociations d'entreprise s'efforceront, dans toute la mesure du possible, d'adapter les droits et avantages conventionnels qui paraissent des problèmes d'application pour les salariés à temps partiel.

c) Dans le cas de contrats de travail à activité intermittente, c'est-à-dire caractérisés par une alternance de périodes travaillées et non travaillées, les salariés concernés bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sauf dispositions spécifiques d'adaptation fixées au niveau de l'entreprise. Le recours au travail intermittent suppose la conclusion d'un accord d'entreprise à ce sujet, comme il est dit à l'article 44.

Article 58 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Les problèmes particuliers d'adaptation du temps de travail des salariés de la profession aux situations visées aux b et c de l'article 57 font en fait de l'objet de négociations nécessaires entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. b) Un accord-cadre conclu au sein de l'entreprise fixe des règles générales applicables au cas où les salariés occupés à temps partiel choisissent, en accord avec leur employeur, d'exercer des fonctions à temps partiel.

Titre V : Formation professionnelle et emploi

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I. - RÔLE CENTRAL DE LA FORMATION, POUR LES SALARIÉS EN ENTREPRISES

1. Les entreprises ont pour objectif l'extrême importance qu'elles attachent à la formation et au renforcement, par la formation, des compétences du personnel en tant que facteur d'adaptation décisif pour le présent et le développement de l'emploi.

Elles encouragent aussi leur volonté d'encourager la mise en place, dans les entreprises, de dispositifs et de méthodes de formation continues dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité. Ainsi prouvent être utilisées pleinement les connaissances, les compétences et les aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs compétences professionnelles et les besoins présents et futurs de l'entreprise.

2. Dans cette optique, la formation, en favorisant l'adaptation du personnel aux évolutions en cours - que celles-ci concernent les produits, les outils de travail, les matériels avec les assurés ou les méthodes d'organisation et de gestion, constitue de façon déterminante un facteur d'adaptation des entreprises à leur marché.

Elle constitue aussi, pour le personnel, une chance d'évolution dans sa vie professionnelle, compte tenu de ses aspirations et de

ses attentes.

A la fois travail et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue ainsi un axe majeur de la politique que les entreprises et leurs partenaires doivent définir et développer par la coopération au niveau de la profession et des entreprises.

II. - OECFJT BIS DE LA FORMATION

3. Les entreprises définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par les entreprises, par les établissements spécialisés, pour permettre au personnel d'acquérir des connaissances et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels, nationaux ou internationaux.

Ces objectifs sont très généralement, pour l'entreprise, d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus, et pour le salarié d'améliorer son niveau professionnel.

Les objectifs de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fonction ;
- la préparation à d'autres fonctions (adaptation, reconversion, mobilité, enrichissement de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la formation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations ;
- la cohésion de l'entreprise grâce à un langage commun ;
- l'égalité des chances.

III. - GÉNÉRALISATION DES RESSOURCES HUMAINES

4. La politique prévisionnelle des ressources humaines doit constituer une politique intégrante de la politique de développement de l'entreprise. Elle implique notamment pour celle-ci :

- la définition à court et moyen terme des besoins de formation et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart entre, d'une part, les compétences et potentialités du personnel et, d'autre part, les connaissances et compétences liées à l'évolution des métiers dans une optique prospective ;
- un système d'information du personnel sur les axes de la politique de formation de l'entreprise et sur les actions de formation effectuées dans le cadre de la politique ;
- des méthodes de diagnostic et de conseil pour l'évaluation des besoins et des compétences actuelles par le personnel en vue de leur utilisation optimale, ainsi que pour aider à la définition des objectifs de développement ;
- le suivi permanent des besoins du personnel pendant leur formation et l'appréciation par la direction des résultats de celle-ci et des conséquences pouvant en être tirées en matière d'évolution de carrière.

IV. - MAINTIEN ET DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL

5. L'amélioration de leur niveau professionnel est pour les salariés un facteur important de motivation et une aspiration légitime à laquelle les entreprises doivent s'efforcer de répondre, dans la mesure de leurs possibilités.

La satisfaction de cette attente peut constituer un facteur de motivation, à l'intérieur ou sur le lieu de

travail, dans le cadre des atcnos proposées par l'entreprise, voire l'acceptation, le cas échéant, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

6. Le développement dans les entreprises de plqtiueos et de piretqaus vsnait à oinbter la muelliere adéquateion psbilose entre, d'une part, les qualifications, aeudtptis et compétences exigées ou souhaitées pour le feemtnnnooit de l'entreprise sur les palns technologiques, organisationnels, économiques et, d'autre part, les qualifications, auepttdis et compétences dnispeobils parmi le prseeonnl constitue, en conséquence, un ojbctef pririritaoe des orsgoatnins signataires.

Les doipiisnosts du présent titre snot destinées à y concourir.

Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel

Article 59 - Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il est procédé tous les 5 ans au moins et pour la première fois dans le délai de 2 ans à ptiar de la dtae de siruntgae de la cnooienvtn citveclloe nationale, au sien des cmiiinossos prteaiiars de la ftroaimon prsleesoinofnle et de l'emploi visées à l'article ci-dessous, à un bailn des aontcis menées et des résultats oetbnus au paln pfroneoissnel dans le dnmiioe de la formation.

Au vu de ce bilan, les ositarignonas sigrinetaas de la présente cvnioetnon eggneant la négociation rteilave aux oetfjbcs et menoys de la fairmootn pesfnlnoseoilre telle que prévue par la législation en vuugier (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du travail.

Article 60 - Commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Ces cismsimonos ptareiaris cnnituestot dans luer cmahp de compétence l'organe d'information, d'étude et de contcerotian dans les daenoims de la fiortaomn pfsnelisneorloe et de l'emploi et, d'une façon puls générale, d'examen de toetus qseuntois relevnat de lerus atbtvirtuois en vertu des doitsiiosps ieerinnlfrseteonspols alciapielps en la matière.

Eells ont ellnseeesentmit pour msosiin :

- l'examen aenunl de la siautotin et des pvrtpieecess d'évolution de l'emploi en temres qttnaaitifus et qualitatifs, nmnomatet dans leus ieceicnnds sur la strcuutre des qaiianluctofis et les benisos de fomtroian ;

- l'examen anuenl de l'activité des omenisrags constitués au nvieau ponesorifsnel et ierevnanntt dans les dnaiomes de la faotomirn et de l'emploi en vue de peroopsr s'il y a leiu des oianetortnis quuat à leurs objectifs, oasnitraogin et feimnocnntonet ;

- l'examen des cas de lineeeimcncnt cilctloef pour mtiof économique ietnarevntt dans la profession, en vue de fitleicar la msie en ourvee des moeyns de raemlnsecst et de réadaptation du posnrneel privé d'emploi ;

- un rôle de prévention et d'alerte au paln pifsenonerol par les avis, recommandations, pspnioitoors et mises en garde, dnot la délégation des euelympros et les délégations du psenrenol pevuent convenir.

b) Les diiptniososs raelevtis à la constitution, au fniooncnteemnt et aux moeyns de la cimsoomsin piratraie ntioanale de la ftmoroain pnsseliornloefe et de l'emploi snot fixées dans l'annexe III à la présente convention.

Les dnisitpoisos dnot il s'agit ne fnot pas oslctbae à la constitution, pour des moisnss spécifiques à cnieraets activités, à l'initiative des otrnasnoaiigs représentatives concernées, de csmiomoins piaeritras de la foioamrtn et de l'emploi dnot le rôle et les modalités de foennecomnntt snot fixés par acorcd entre lidetses organisations.

Article 61 - Observatoire de l'évolution des métiers

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'observatoire créé au nieavu pnorosisefenl apporte, par ses tvuraax d'analyse et ses préconisations, son ccorouns à l'identification des cehnmantges qui afefcentt ou snot suplbecesits d'affecter le nvaieu et le cetnnou des qctuilioafnias et, par viee de conséquence, les biseons de foitraomn (1).

Ses ofcjetbs snot de :

- depososir d'une mulelerie cisasnaocne des métiers entaitsxs et des adpuittes qu'ils requièrent ;

- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvior prspoor des actnios acnpattiicires ou d'ajustement en temers de faoimrtn et de gostien prévisionnelle des emiplos ;

- vérifier périodiquement si les critères clnssatas reutnes dans le système de clifasacoiitn (art. 30) rseentt piernttes au vu des évolutions constatées et fmeurlor tteous oaetoivsrnbs utelis à ce sujet.

Les trvaax apocimcls par l'observatoire venennit en appui des réflexions menées au sien des csoisoimms paaetiirrs de la ftaoroimn et de l'emploi axuequells ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche gallobe et permanente, imqlpiunat les devris pneetrarias concernés par les qseuotnis d'emploi et de fitamoonn dans les sociétés d'assurances.

(1) Conformément aux onttieranois cteeunons dans le relevé de dssscuiion du 22 mai 1990, les modalités de création et de fnoeoenmmit de l'observatoire sornet fixées après reuocrs à un crnoatt d'études prévisionnelles.

Article 62 - Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle

et de l'emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les oisntorgaains sraiegaitns cborueintnt au femioentnonnct des osamgierns pefsrosnlneios dnnt il s'agit au sien des iennatcss de ceux-ci ou eells snot représentées, conformément aux règles saeruattits prrpeos à cuachn de ces organismes.

Eells vilnleet à ce que les décisions, oteaonnrtris ou ptosoprnois dnnt elles covnneinent et qui crnrneceot ces ognrisames fasnsset l'objet des mueerss d'application correspondantes.

Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises

Article 63 - Plan de formation et d'emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La préparation du prjoet de paln de fiormaotn de l'entreprise destiné à être soiums puor aivs au comité d'entreprise ou d'établissement trnedia compte, puor étayer le cnnoteu de ce projet, des pitesecpvres d'évolution de l'emploi et des qtliciinauoafs au sien de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dnns le cadre tnat des inctneass de représentation du psennreol que des négociations alnnulees prévues par le cdoe du tvraial srea l'occasion d'une ahopcrpe ppoevsrlice des bseonis de fmatoiron et des onottineiaris qui en découlent quant à la puitiqloe de fmartoin de l'entreprise.

Le pjeort de paln de ftroaoimn iluncra la définition des aiotcns de fmroaiotn à caractère anuenl ou pnneaurilil miess en orevue puor les pnneeross qui, cptome tneu nnmtmaeot de luer ptsoe de travail, de luer neaviu de fmarotoin ou de leurs aptitudes, pieraruont rnceertnor des difficultés lros d'opérations de ronorseicven ou d'adaptation à un noeuvl emploi, nnemtmoat en roatlein avec les évolutions technologiques.

Dnns tuos les cas, le pjoert de paln de fmroaitn cmrptoe :

- les orontaneitis alalneuns ou pelrlueinanlus que la dtieocirn asgnsie au paln et sur lqlueleses le comité d'entreprise est consulté ;
- la naurte et le caneedlrir prévisionnel des aicnts à mtrtee en place puor la réalisation de ce paln asini que les fnctoonis pnmirtraieieot concernées par ces actnois ;
- la définition des résultats auttedns de ces aocints par rporapt aux bseonis de fotaoiron identifiés.

Article 64 - Commission de formation

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Les modalités de fienoeoctnnmt de la cmisomion de frooamtin

(composition, nmrboe et durée des réunions, iedioimsantnn du tpmes passé) snot fixées par le comité d'entreprise en aorccd avec l'employeur.

Toutefois, dnns les eenrpersits eymolanpt au monis 200 salariés, où cttee cmiiiosmsn est obligatoire, le tepms passé par les mrmebes tteiarlus et suppléants du comité aux tiors réunions alenunels melaimnis de celle-ci est rémunéré cmroe tpmes de traaivl conformément aux diosnpisotis légales et ne s'impute pas sur les hruees de délégation. Il en est de même dnns la lmiite de 6 heerus par an et par mrmbee puor la préparation de ces réunions.

Puor les atures mbremes de la commission, non merbems taetliruis et suppléants, le temps passé aux réunions ou à luer préparation est rémunéré cmome temps de travail, dnns la ltmie de 15 hueres par an et par mrbeme de la commission.

Dnns les esntereiprs enmpoaylt de 100 à 200 salariés où une telle cmoisomn est constituée par le comité d'entreprise, le temps passé aux réunions de celle-ci ou à luer préparation est rémunéré cmome temps de travail, dnns la limtie de 8 heures par an et par mbrmee de la commission.

Les eerinprstes prévoient au paln de fiaotormn la possibilité, puor les mrbemes de cttee csioosmimn qui le souhaiteraient, de suivre, à l'occasion de luer désignation, un sagte de frmiaotn destiné à luer fiare meux connaître les différents ascetps des qntueisios dnnt ils aornt à débattre.

Article 65 - Aides et incitations à la formation

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Asioruaoitnts d'absences.

En vue de faeorsivr l'accès de luer pnreosnel aux stgae de fromoaitn professionnelle, les ernsertpies anoredctt aux salariés qui sinuvet des aioncs dnns le cdrae du paln de formation, ou du congé idvidineul de formation, les asuoiattnrois d'absences nécessaires puor y participer.

Elles snot aeentittvs à ce que la carghe priesnofsolnle de tavairl des salariés concernés deeurme cbtpmolaie avec le sviui de ces atonics et le tiavral pesoennrl qu'elles puvneet exiger.

Elles donnent, dnns le cdare des dioisotspins légales en vigueur, les aainisttuoros d'absences destinées à fcitaleir la préparation d'un exeamn et à pettermre la piroaitcpitan aux épreuves.

b) Gratification

En outre, les salariés qui oeentnibnt siot un diplôme d'assurance ou rnaleevt d'une dilpnscsie ifnietoplrlnsesnroe (par exemple, en comptabilité ou en bureautique) délivré par l'éducation nationale, siot un diplôme ou un titre de même nuarte homologué par la cssmiomoin tchiueqne d'homologation des tteirs et diplômes de l'enseignement technologique, bénéficient d'une gratification, dès lros que le diplôme oenbtu est expressément iircsnt au paln de fatomroin de l'entreprise.

Cette giiiaotrftcn est versée en une seule fios dnns les 2 mios qui sievnt la présentation du doeumnct jcttiusiaif à l'entreprise. Elle est calculée en pntegacuroe de la rémunération mliinmae anllnuee en vugeiur à la dtae d'obtention du diplôme et cesonrndorpat à la cslase 2 du barème prévu à l'annexe II. Son mtinnaot est égal à :

- 7 % de cttee base, puor un diplôme classé au nevau V de l'éducation noliantae ;

- 14 % de ctete base, puor un diplôme classé au naeviu IV de l'éducation noiatalne ;

- 21 % de ctete base, puor un diplôme classé au neivau III de l'éducation naioatne ou à un nevau supérieur.

La gifatrioaitcn ainsi prévue est également attribuée au pesenrnol qui otbenit le ciarfeictt d'aptitude plnssfoeelrenie d'assurances (CAP), le beevrt pnersofniosel d'assurances (BP) ou le beevrt de tieeicnchn supérieur d'assurances (BTS) dnas le crdae des ardoccs plreoiéfnsonns en vgueuir ouavrnt accès à une fmaoriotn même si celle-ci n'est pas incsitre au paln de formation. (1)

c) Ponit aenunl sur les aontics de formation.

Tout salarié qui, dipeus 5 ans, dnas la même entreprise, n'a pu paetrcciipr à une aicton de fotaormin a la possibilité de connaître les rsoains puor lqleleeeuss il n'a pas eu accès à la formation. L'examen des deamends de fomiaotr n émanant des salariés concernés est fiat par priorité. La cmsosoimin de faotiormn du comité d'entreprise est informée du nrmobe de dadeenms non satisfaites.

Chaque année, l'entreprise fiat le pinot sur les atcnos de foitrmoan suiives par ses salariés. Elle en cmiqumnuoue le balin au comité d'entreprise.

d) Rôle du tuteur.

Lorsque, puor cearnites aictnos de ftrimoaon ou d'insertion, la désignation d'un " tteur " dnas l'entreprise est prévue, la msiison de celui-ci est d'accueillir, irefomnr et aeidr la pnoesnre concernée, d'assurer les lisoins aevc le ou les oagnmrseis ieventrannt dnas sa formation, et de veilelr à ce que cttee pnseorne trie le muieller prati psboisle tnat de la footamirn que de ses périodes de sgate dnas l'entreprise.

L'entreprise villee aevc sion au cihox du tuuetr et tient cmtope dnas sa charge de trvaail de la disponibilité exigée par cette misoiso lorsq'elle ne fiat pas ptiare intégrante de ses fonctions.

(1) le ttxee modifié de l'article 65 b s'applique aux diplômés :

- mentionnés dnas les plnas de ftrioiman postérieurs à culei de l'année 1997 ;

- et dnot la préparation arua commencé après la cmonuaomticin dnas l'entreprise du paln de faomortin 1998.

Article 66 - Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Eeintnrets individuels.

Les eneientrts iiedldnivus périodiques prévus à l'article 77 snot une oicoascn de farie le pniot sur les antetets rtpeseecvs de l'entreprise et du peesonrnl en matière de ftrmoairan et d'évolution de carrière. Ils dvoenit nomamntnet perttmere :

- d'examiner les stoiatns du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement pfnoesresonl ;

- de l'informer à l'avance sur les évolutions pslboises suite à la ou aux ftrmoonas envisagées ou programmées.

b) Svuii de carrière et filières de formation.

Un svuii drublae de l'évolution de carrière des salariés concernés est organisé aifn de friae coïncider au muiex lrues aettnets peilnsfesreonlos aevc les possibilités de l'entreprise.

Pour fictaielr un tel ajustement, le paln de farmtoion de l'entreprise mnointnee les filières de fratoimon pnvaout permettre, en fictoonn des bineoss de l'entreprise, d'accéder

ultérieurement à des psetos de naiveu aglanuoe ou supérieur puor leqleuss les qualifications, aetdutipis et compétences nécessaires sneort décrites.

Par filière de formation, on entend l'ensemble des atncios de friamootn dnot le cneotu (matières enseignées, tyeps d'aptitudes visées...) prépare, éventuellement de façon graduelle, à des ftoincons ou à des msnsiios peorlefonesnlis ralnveet d'une même filière d'activité ou de compétence.

Les ereptriness vilelnet à dnoner priorité aux cdnitdaas à ces peotss qui, présentant les aiupetdts et compétences recherchées, aronut sivui le cursus de foritaomn correspondant.

La coimsmiosn de foaaimtrn est informée chquae année des difficultés éventuellement rencontrées par des salariés puor aoivr accès à une formation.

c) Oenstbion d'un diplôme ou d'un trtie homologue.

Lorsqu'un salarié a obtenu, dnas le carde du paln de formation, un diplôme ou un ttire délivré ou homologué par l'éducation nationale, sa sutoaiitn fiat l'objet d'un eeamxn prcueiatilr par le raloespnbse hiérarchique, en liaison, si nécessaire, aevc un ralepbosnse de la dtcoeiirn du personnel. Un erietnten spécifique sur ce sejut a leiu aevc l'intéressé dnas les trios mios de l'obtention du diplôme, suaf si un eintetren périodique hiuebtal est prévu dnas ce délai.

Lors de cet eetniretn snot examinées aevc la puls gndare atienottn touets les possibilités d'évolution de carrière qui pevuent être envisagées puor l'intéressé à crout ou meoy n terme, cotmpe tneu de ses nvloleues compétences, aisi que, le cas échéant, les ctidinnios liées aux évolutions évoquées (prise en crgahe de nvvoleles responsabilités, aietoaptccn d'une mobilité pfonseirnelloe ou géographique, cneanehmgt d'établissement ou d'entreprise au sien du groupe, fritomoan complémentaire...).

A l'occasion de l'entretien périodique suivant, un blian est fiat par rporapt aux possibilités envisagées et, si nécessaire, un neovl emaxen de celles-ci a lieu, cpmote tneu des cmganenhets ieenrvntus entre-temps.

Dans le cas ou, trios ans après l'obtention d'un diplôme visé à l'alinéa 1 du présent paprargahe c, le salarié n'a pas connu l'évolution peosnrinesoflle dnot il aivat exprimé le shoiaut lros des entrtenies périodiques précédents, il puet dnmdaer un eernttin aevc un spécialiste des sceeiivs du personnel. Cet eeritetnn porrua déboucher le cas échéant sur un blain pnriensoseol individuel.

d) Cngoe de blain de compétences.

Indépendamment du blain mentionné à l'alinéa précédent, un congé de bilan de compétences puet être demandé dnas les cinodtnois prévues par la législation.

Article 67 - Justification des formations

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Totue paciatiortipn eitefvfce à une aiotcn de ftrtamoin dnas le cadre du paln de frootamin de l'entreprise donne leiu à la remise, par celle-ci - suaf délivrance d'un diplôme ou d'une attsitaeton par l'organisme de frtiaomon lui-même - d'une aattitoetsn ieuidlnlvdie mtinnneianot l'intitulé de l'action sivuie et les dates de cette formation.

Lorsqu'une atcoin de fiatormon n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'éducation nilaonate ou bein par un titre homologué, les onamesrgis plrsneinooesfs de fomraotin snot invités à délivrer aux seraitigas une atotiaesttn qui puet revêtir :

- s'agit de la fonction d'une activité de piratage ;
- s'agit de la fonction d'un contrôle des canalisations aueqss si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des canalisations et/ou des audits suos fmores d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué.

Les résultats globaux aux examens professionnels ainsi que ceux des contrôles de connaissances visés ci-dessus sont communiqués au personnel à la formation de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur luer également des informations statistiques sur les engagements d'affectation liés aux formations suivies par le personnel, en particulier pour les filières auxquelles s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 66.

Article 68 - Financement des actions de formation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Compte tenu des considérations qui précèdent sur l'importance de la formation, un accord pluriannuel relatif au financement des actions de formation peut fixer, au-delà des obligations légales en la matière, des engagements propres à la profession (cf. accord du 27 mai 1992 relatif au financement de la formation professionnelle continue).

De la même manière, un accord professionnel peut fixer des conditions d'inscription à des formations professionnelles en vue d'en faciliter l'accès au personnel (cf. accord du 27 mai 1992 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA).

Titre VI : Contrat de travail

Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

Article 69 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le contrat de travail régit les relations entre employeur et salarié dans le respect de la législation, des textes internationaux ou européens applicables en France, des accords interprofessionnels, de la présente convention collective et des accords professionnels, ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Article 70 - Contenu de la lettre d'embauche

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le contrat de travail est concrétisé par une lettre d'embauche de l'entreprise contresignée par le salarié. Cette lettre est remise à l'intéressé avant l'entrée en fonctions. Si dans des cas exceptionnels, il n'a pu en être ainsi, la lettre doit être remise pour contre-signature dans les quinze jours qui suivent.

Indépendamment de toute autre clause qui pourrait être convenue entre les parties, cette lettre comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat (contrat à durée déterminée ou

indéterminée) ;

- la nature de la fonction confiée ou son affectation dans l'entreprise ;

- le salaire de cette fonction dans l'une des classes prévues par la classification figurant en annexe I de la présente convention ;

- le lieu de travail ou, si la nature ou le lieu de la fonction l'implique, la zone géographique d'activité (1) ;

- la référence à la convention collective et ses annexes ;

- la durée de la période d'essai éventuelle ;

- le montant de la rémunération et ses modalités de paiement (nombre de mensualités, périodicité de versement) ;

- si elle diffère de la durée conventionnelle - telle que celle-ci est communiquée au personnel en application de l'article 40 -, la durée individuelle de travail applicable au salarié et sa répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année ;

- la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 91.

(1) La " zone géographique " est celle, délimitée de façon précise, dans laquelle le salarié exerce ou doit exercer son activité professionnelle selon les termes de son contrat de travail.

Par " lieu de travail ", il faut entendre la commune et éventuellement l'adresse de l'établissement situé dans cette commune dans laquelle le salarié est appelé à exercer ses fonctions. Ce lieu est toujours précisé dans le contrat de travail, sauf si ce dernier mentionne la zone géographique d'activité au sens de l'alinéa ci-dessus.

Article 71 - Information du salarié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Avec sa lettre d'embauche, le salarié reçoit :

- un exemplaire de la présente convention collective ;

- le règlement intérieur de l'entreprise ;

- le cas échéant, les accords d'entreprise.

Article 72 - Modification ultérieure du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Toute modification ultérieure d'éléments contractuels du contrat de travail doit faire l'objet d'un écrit de l'employeur, par écrit en cas de :

- changement de rémunération en application de mesures individuelles ;

- changement de fonction entraînant un changement de classe de fonctions ;

- changement de lieu ou de zone géographique de travail ;

- changement d'horaire si celui-ci est différent de l'horaire

collectif.

Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception.

Article 73 - Modification dans la situation du salarié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les changements de situation personnelle, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations respectives de l'entreprise et du salarié, doivent être signalés par ce dernier à son employeur.

Article 74 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Objet et durée.

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Sous réserve de la législation applicable au contrat à durée déterminée et des dispositions prévues pour les fonctions de cadre, sa durée est au plus de trois mois.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc pas dépasser, au total, six mois pour les classes 1 à 4. Toutefois, si le salarié le demande par écrit, la période d'essai peut être prolongée au-delà, dans la limite de trois mois. A l'inverse, elle peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Conséquences du contrat au cours de la période d'essai.

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre recommandée avec avis de réception.

Le contrat de travail prend fin automatiquement si la satisfaction réciproque n'est pas intervenue au cours des six premiers mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Au-delà, un préavis d'un mois est dû.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont toujours informés du nombre de contrats à durée déterminée pendant la période d'essai.

c) Possibilité du contrat au-delà de la période d'essai.

La conclusion du contrat au-delà de la période d'essai est l'objet d'un écrit de l'employeur. A défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Article 75 - Titularisation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La titularisation, c'est-à-dire l'accès à un certain nombre de postes et anetags prévus par la présente convention, intervient, sauf disposition contraire, après l'expiration de la période d'essai de présence effective dans l'entreprise. Elle concerne les catégories suivantes : mdaaie et aneidct (art. 82 c), crue tealmrhe (art. 85), maternité et atoopdn (art. 86 a, b, c et d), scervie noatnln et périodes de réserve (art. 87 a et b), aenscbes liées aux catégories de filmale (art. 88 a, 2e alinéa, et art. 88 b), lelienmecnct puor futae ou iucsnsifafne pinlnfornslsoeee (art. 90 a).

La durée de présence effective est ramenée à trois mois pour les salariés ayant au moins douze mois de présence chez un autre employeur (au sens de l'art. 1^{er}) au cours des 5 dernières années précédant leur embauche dans l'entreprise.

N.B. - Le règlement du régime pinneoerosfsl de prévoyance sera modifié afin que l'affiliation des employés, agents de maîtrise et cadres puisse intervenir après 3 mois de présence effective chez un même employeur (au lieu de 12 mois).

Chapitre II : Vie du contrat de travail

Article 76 - Engagements des parties

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations respectives dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire l'autre à cet engagement.

Article 77 - Entretiens périodiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un entretien individuel est prévu de part et d'autre sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise ainsi que sur leurs attentes mutuelles au cours de l'année. Il porte notamment sur les souhaits du salarié en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

a) Principe général.

L'évolution de sa vie professionnelle et de sa carrière à laquelle il a droit légitimement chaque salarié, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, implique une appréciation sur sa contribution à la réalisation des objectifs de celle-ci.

Cette ciorbuintotn diot friae l'objet d'une analyse qitaluaitve et qniauttiaive assui ocebvtvje que possible, ce qui nécessite :

- la définition par l'entreprise des objectifs qu'elle assigne au personnel ;
- une couiamimcnotn irnente appropriée sur ces objectifs ;
- une méthode d'appréciation conçue à la fois comme instrument de gestion des ressources humaines et comme facteur de motivation individuelle ;
- une atsiocoisan étroite du personnel d'encadrement au coxix et à l'application de cette méthode ;
- l'exposé de cette dernière devant le comité d'entreprise et la consultation de celui-ci à ce sujet ;
- l'information du personnel sur la méthode d'appréciation retenue et ses modalités d'application.

b) Mise en oeuvre.

Les modalités particulières des entretiens individuels sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres. Lors de leur mise en place, elles sont communiquées par écrit, après information du comité d'entreprise ou d'établissement, à l'ensemble du personnel. Elles s'inspirent des lignes directrices suivantes :

- l'entretien a lieu en principe avec le responsable hiérarchique immédiat ;
- à l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la marche de l'entreprise ;
- le salarié peut alors demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un représentant des services du personnel ;
- l'appréciation ne peut en aucun cas résulter de la simple exploitation automatique de données. En outre, conformément à la législation, le salarié peut toujours demander à présenter ses observations des données relatives à son travail qui figurent dans les fichiers informatiques de l'entreprise ;
- les besoins de formation de l'encadrement à la conduite des entreprises individuelles sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Article 78 - Evolution du contrat de travail et mobilité professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les éléments du contrat de travail individuels sont néanmoins appelés à évoluer pour répondre tant aux atpranisois et capacités du salarié qu'aux besoins et possibilités de l'entreprise.

Les entretiens individuels prévus à l'article 77 sont en particulier le moyen d'échanges de vues sur les évolutions possibles.

A. - Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle constitue un moyen privilégié d'évolution et contribue à la formation du salarié tant par la découverte de l'expérience que par l'enrichissement professionnel qu'elle apporte, notamment dans le contexte d'adaptation nécessaire aux mutations de l'assurance. La mobilité doit être encouragée et facilitée.

Dans cette perspective, les entreprises :

- développent les méthodes et moyens de gestion des ressources humaines destinés à favoriser l'adéquation entre celles-ci à l'évolution des qualifications, notamment par le recours à la formation ;
- mettent en place des procédures d'information individuelles du personnel sur les possibilités à pourvoir de façon à élargir en priorité les candidatures internes pour favoriser, compte tenu des caractéristiques des postes, l'évolution professionnelle du personnel déjà en activité dans l'entreprise ;
- favorisent l'évolution du salarié et/ou du niveau des responsabilités, la découverte des compétences et l'enrichissement de l'expérience par l'exercice de fonctions successives dans une même filière ou dans des filières différentes.

Par même filière d'activité, on entend les fonctions ou moins de postes de qualification, relèvent d'un même ensemble de compétences.

Il revient à l'employeur de prendre, dans le cadre des possibilités ci-dessus, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise et de l'appréciation de l'encadrement sur les qualités et potentialités de chaque salarié, les décisions relatives à son évolution professionnelle.

B. - Mobilité géographique

Cette mobilité peut correspondre à divers cas de figure :

1^{er} cas :

La modification du lieu de travail est souhaitée par le salarié pour convenance personnelle ou dans le cadre d'une évolution de carrière : elle intervient alors en accord avec l'employeur.

2^e cas :

Cette modification, dans être expressément demandée par le salarié, s'inscrit - la nature de l'activité à exercer le justifiait - dans le cadre d'une demande de mobilité acceptée par lui lors de la signature de son contrat de travail : les conséquences et modalités particulières de cette modification sont examinées en commun par l'employeur et l'intéressé au cours de l'entretien individuel prévu au b 1 ci-après.

3^e cas :

Cette modification est souhaitée par l'entreprise pour répondre à des nécessités d'organisation ou de développement : elle doit s'inscrire alors dans le cadre des décisions énoncées aux a et b ci-après :

a) Principes.

a 1. Les entreprises conviennent à l'avance en priorité par le volontariat les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité géographique.

a 2. L'accord écrit du salarié est nécessaire pour procéder à une mobilité géographique lorsque celle-ci :

- implique la modification de la zone géographique d'activité éventuellement prévue dans le contrat de travail ;

- ou rned nécessaire, de l'avis partagé des duex parties, un cgnnemaeht de résidence.

Le rfeus du salarié, dnas l'une ou l'autre de ces duex hypothèses, d'accepter la muiatootn géographique ne ctioustne pas une fuatene ni, en soi, un mtoif de rruupte du cotanrt de taivral qui lui siot imputable.

a 3. Dnas les atures cas, la rkehrcece de l'adhésion vanltoorie du salarié au peojrt de mobilité le coannecrt à l'initiative de l'entreprise, s'effectue lros de l'entretien idevidunil prévu au b 1 ci-après puor tatirer de façon aodorpfnipe les modalités de réalisation de ctete mobilité.

a 4. Les diitisoospns qui précèdent et qui siunevt ne peuvent nuealleretnmt pas friae échec à l'application des diinopsiotss légales raleietvs aux auitibontrts du comité d'entreprise sur les qsetnuios intéressant l'organisation, la gtsoein et la mahcre générale de l'entreprise.

b) Mserues d'accompagnement.

b 1. Ttuoe msuere de mobilité géographique indliiuvdele à l'initiative de l'entreprise est précédée d'un erteetinn avec le salarié concerné. Cet eiretnefn diot pretmtee à l'intéressé de deospir d'informations précises sur les pinots svnitaus et de poiuvor en ditscuer :

- les fonotincs qu'il oercucpa sur le nuaeovu stie et sa rémunération ;

- ses ctndioios de trvaail ;

- la dtae envisagée de sa pisre de fcnnitoos dnas son nuveau leiu de travail ;

- les meersus d'accompagnement proposées par l'entreprise, s'il y a lieu.

L'entretien iddevinuil diot prtetemre également un eeaxmn des sotnoails psliobess aux problèmes peleosnrs que la mobilité envisagée puet entraîner puor le salarié : difficultés de transport, ologabtiin tpoiramere de dloube résidence, dtae et leiu de srlcoaaioostn piosbsle des enfants, difficultés liées à l'activité pofesrlnieolsne du conjoint...

b 2. Lusoqre la mttaoiun géographique à l'initiative de l'entreprise imopse un cenhnagemt de résidence, les frais de déménagement snot pirs en crhage par l'entreprise selon des modalités définies au néivau de celle-ci (présentation de devis, etc.).

b 3. Les inofmoratins données par l'entreprise dnas le cadre de l'entretien snot confirmées dnas un duoecnmmt remis ou adressé ultérieurement au salarié. Lourqse l'accord écrit du salarié est nécessaire, en aocipalptin du a 2, la rmeise de ce deoumct diot précéder la psrie de décision de celui-ci.

Article 79 - Insuffisance professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Si l'employeur csanttoe cehz un salarié une iiacfunnssfe de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mavsiuae volonté et non sbitecslpue à ce trtie de reeevtr d'une meruse disciplinaire, il lui en fiat l'observation au cours d'un erieetntn particulier. Cet eneeirttn permet à l'intéressé de s'expliquer sur les miofts de cttee insuffisance. Si celle-ci résulte siot d'une misavuae aiadtpaotn du salarié à ses fonctions, siot d'un maauvis état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur, après son eetrtenin avec l'intéressé et consultation, le cas échéant, du screive médical du travail, rhcrhecee en ctoacitenorn avec l'intéressé les menyos d'y remédier par une foiamotrtn et/ou un cmeagenht d'affectation, par exemple.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur précisant, s'il y a lieu, les msreeus de nautre à prteor remède à cette situation.

Article 79 bis (1) - Poursuite de l'insuffisance professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

La ptriuuose de l'insuffisance pilrnleofenosse puet ciondrue l'employeur à mttree en ovreue une procédure de lecieciemnt du salarié dnas les coindotns prévues par les disiisonstpos légales et celes de l'article 90 a.

(1) Article étendu suos réserve de l'application des dntiosoipsis de l'article L. 122-14-3 du cdoe du trvaail (arrêté du 10 février 1998, art. 1^{er}).

Article 80 - Retards et absences

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les cdtionios dnas lelqluses rdaetrts et acnsebes dienvot être justifiés snot fixées au niveau de l'entreprise.

Suaf en cas de frcoe majeure, ttuoe absence ne relvnaet pas de l'état de santé diot être justifiée à l'employeur dnas les quarante-huit heures.

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Article 81 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'absence du salarié puor l'un des mtiofs et dnas les cnointodis définis dnas les ailretcs ci-après entraîne la ssiounpesn de son caotrnt de travail.

Le sraiale étant la ctatrepinore du travail, la siospsunen du cratont a puor conséquence de sdsrepnue les obtiglinaos de l'entreprise anyat trait au veesenrmt de la rémunération suaf alptapcioin de dnoioisoptss légales ou clotnnneenvelois différentes.

Article 82 (1) - Maladie et Accident

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Justification

En cas d'absence puor maaldie ou accident, le salarié doit, suaf en cas de frcoe majeure, en imnefror l'employeur dnas les 48 hruees et lui firae parievnr un ccaaitfert médical dnas les 3 jours.

b) Contre-visite médicale.

L'employeur a trouuojs la possibilité de faire veiitrs le maldae par un médecin de son choix.

S'il y a denirvegce sur l'incapacité de tiaarvl du salarié ertne le médecin taatrnt et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, tuos duex désignent un troisième médecin puor les départager. L'avis de ce dreeinr fxie définitivement la suiattoin du salarié et nmentomat sa dtae de rsrepie du travail. Ses hoionraers snot pirs en chgare par l'employeur.

c) Prsie en cgarhe durnat les tiors peiremrs mois

Pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation complète, à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par :

- la sécurité sociale ;

- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur.

Dans le cas d'une incapacité temporaire par la sécurité sociale et des titres réservés ou luer assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée, déduction faite de la totalité des indemnités dues au salarié à ces deux titres.

En cas d'arrêts de travail multiples au cours d'une même année civile, le versement des allocations complémentaires ne peut excéder, au total, la durée de trois mois, si la cause de ces arrêts est la même maladie.

Il appartient au salarié d'apporter, le cas échéant, la preuve médicale qu'il ne s'agit pas de la même maladie.

d) Perte en charge au-delà des trois premiers mois

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus si la cause en est la même maladie, le salarié bénéficiaire du régime post-nominal de prévoyance reçoit une indemnité journalière dans les conditions fixées par ce régime.

e) Avenir par l'employeur

En cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par le régime post-nominal de prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tout par la sécurité sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, sous réserve qu'il ait délégué pour les verser directement.

(1) L'alinéa 2 du présent article est étendu sous réserve de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Article 83 - Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Principe

La maladie ne conduit pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail soit en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise soit en cas d'inaptitude au travail médicalement constatée (1).

b) Absences de longue durée

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède neuf mois consécutifs ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de rappeler le salarié absent.

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 91 a.

L'indemnité ardue est la suivante :

b 1. Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du

neuvième mois d'absence, mais avant le seizième mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 92 si l'intéressé cumule les conditions de présence prévues audit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

b 2. Cessation du contrat de travail intervenant à partir du seizième mois d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 92 lorsque l'intéressé a quatorze années au moins de présence dans l'entreprise au début de l'arrêt de travail et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au contrat de travail lorsque le caractère fréquent et répété des absences pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou du service. Dans ce cas, et par exception aux cas de recours au congé prévu à l'article 90 a, le salarié concerné peut demander que l'arrêt de travail soit révisé préalablement à la décision de l'employeur et dans les conditions de forme et de délais prévues audit article.

c) Inaptitude

En cas d'inaptitude au travail définitive d'un salarié, constatée par le médecin du travail, à l'issue des périodes de soins prévues au contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et ainsi qu'il résulte de l'emploi précédemment occupé, au mieux par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transferts de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise dans le mois suivant l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, à l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à son dernier emploi.

Dans le cas où le reclassement ne s'avère pas possible, le salarié licencié bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe b 2 ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 10 février 1998, art. 1^{er}).

Article 84 - Priorité de réembauchage

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le salarié dont le contrat de travail a pris fin en raison de la prolongation de la maladie bénéficiant, pendant les douze mois qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité de réembauchage dans le même emploi ou un emploi similaire, avec le même salaire des antérieurs.

La priorité de réembauchage est accordée à l'intéressé qu'il cumule avec le régime post-nominal de prévoyance, s'il en bénéficie les conditions avant sa maladie prolongée.

Article 85 - Cures thermales

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour la cure thermale prescrite, le salarié en avisé son employeur. La période d'absence pour cure est - sauf prescription médicale impérative - fixée en accord avec celui-ci, compte tenu des besoins du service.

A l'occasion de son arrêt de travail pour cure thermale médicalement agréée par la sécurité sociale, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à

l'article 75 reçoit une allocation calculée comme suit.

a) En cas de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale

L'allocation complète jusqu'à expiration du salaire net mensuel de l'intéressé les sommes suivantes :

- à titre d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou l'assurance.

b) En l'absence de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale

L'allocation est calculée au prorata de la durée de la crue sur la base de la moitié du salaire mensuel net de l'intéressé sous déduction des sommes dues à celui-ci :

- à titre d'indemnité journalière par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou l'assurance.

Article 86 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Réduction journalière de la durée du travail

A partir de la déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la cotation d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire d'une demi-heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à une heure pendant les quatre semaines qui précèdent le congé de maternité défini au ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 75.

b) Absences pour congés prénataux

Les absences pour congés prénataux obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire

c) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

L'intéressée indique à l'employeur, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et post-nataux du congé de maternité légal.

Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à expiration de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Lorsque la salariée bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières " maternité " de la sécurité sociale, elle

perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'article précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit, à condition que l'arrêt prolongé ne soit pas accolé au congé de maternité.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

d) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit, pendant le congé d'adoption fixé collectivement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à expiration de son salaire net mensuel.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

e) Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sous réserve que son bénéficiaire soit totalement subordonné à une entreprise d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris sous forme de suspension du contrat de travail, sous forme de travail à temps partiel, sous forme d'un congé parental de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La durée du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de dissolution irrévocable des conjoints du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conditions les plus proches au début dudit congé.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà.

Article 87 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Service national

A l'issue de son service national (1), le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou en emploi similaire s'il fait connaître à son employeur au plus tard dans le mois suivant sa libération son désir de reprendre son travail.

La reprise du travail intervient dans le mois qui suit cette demande, sauf accord contraire de l'employeur et du salarié.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. En outre, il reçoit une avance égale à un mois de salaire, s'il a plus d'un an de présence dans l'entreprise lors de son départ et s'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail. Cette avance lui est versée s'il demeure en France dans l'entreprise pendant au moins une année.

b) Périodes de réserve obligatoires

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la somme perçue à l'expiration du salaire net dès lors que le salarié répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75. Ces périodes ne peuvent être imputées sur la durée des congés annuels.

Article 88 - Absences pour autres motifs

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Absences pour événements familiaux

Sauf d'impératifs de force majeure dus à l'entreprise, les événements familiaux (mariage, décès, etc.) donnent lieu à un droit d'absence de courte durée dans les conditions légales et selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise.

En outre, sous réserve de souscription à la cotisation de présence fixée à l'article 75 :

- ces absences d'absences sont assimilées à des congés d'un jour :

- en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;

- en cas de décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié ;

- le congé légal de 4 jours en cas de naissance est porté à 5 jours ouvrés avec maintien de la rémunération.

b) Absences liées aux enfants de famille

Le personnel répondant à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75 et qui a la charge de jeunes enfants bénéficie, en tant que de besoin, d'autorisations d'absences rémunérées de courte durée dans les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

- une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans ;

- 3 jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces absences ne se cumulent pas.

Les facilités supplémentaires éventuellement accordées par l'entreprise peuvent prendre la forme de dérogations horaires.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficie en outre des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales en cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans.

c) Absences exceptionnelles

Sur demande du salarié pour des motifs dûment justifiés, et dans la mesure où le règlement des horaires de l'entreprise ne permet pas d'autres solutions, des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont accordées par l'employeur en dehors des congés payés annuels, dans les limites imposées par les nécessités du service.

Ces absences exceptionnelles peuvent, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

d) Activités extra-professionnelles

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, culturelles ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

Article 89 - Circonstances et modalités

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La démission, le licenciement et la rupture conventionnelle les procédures de cessation du contrat de travail :

- la démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée ou remise contre décharge. La durée du préavis et les modalités de son exécution font l'objet de l'article 91 a.

- le licenciement est régi par les dispositions légales et par celles fixées aux articles 90, 91 et 92 ci-après ;

- le départ à la retraite du salarié ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dans les modalités font l'objet de l'article 93.

En cas de rupture majeure, le contrat de travail prend fin de plein droit sans que la rupture soit imputable à l'une ou l'autre des parties.

Article 90 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

L'employeur peut être amené à prendre une décision de licenciement, notamment dans les cas suivants :

- pour la gravité des sanctions, en cas de faute ;

- en cas d'insuffisance professionnelle sans caractère de faute ; - pour motif économique.

En sus des procédures légales de licenciement, les dispositions ci-après sont applicables en cas de licenciement pour faute ou pour motif économique et en cas de licenciement pour motif économique.

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle. Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil constitué de représentants de l'employeur et de représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement).

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner expressément cette faculté, le délai dans lequel elle peut être exercée (cf. alinéa suivant), ainsi que celle de se faire assister pour cet entretien conformément aux dispositions légales.

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction au plus tard deux jours ouvrés après l'entretien prévu par le contrat de travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le conseil est convoqué à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute. L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du conseil est

ceapndnet annulée si l'intéressé le danmdee par écrit dnas les quarante-huit hereus de la réception de la lettre.

Les représentants du penonersl siègeant au csoneil snot coishis par l'intéressé pamri l'ensemble des élus du pesonnerl tarueitlis ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un aurte collège, et pmari les délégués sianyudcx ou représentants syundciax atnpnaapret à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

L'employeur cnqvooue le coeinsl au minos quarante-huit hruees à l'avance et infofme le salarié qu'il puet être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du dsseior snot oonailegirtbemt tenus quarante-huit hruees à l'avance, à la diostiospin du cnsneil et de l'intéressé.

Si le salarié est entendu, sur sa demande, pdnanet la réunion du conseil, son rlpnsnebase hiérarchique diot l'être également.

L'un des représentants de l'employeur préside le conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui ralete nmeoatnmt les fiats reprochés au salarié et cgnssinoe l'avis de chucan des mebreds du ciesnol auxeuqls ce procès-verbal est remis, ansii qu'au salarié concerné.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avior pirs cnsaniocasne des aivs exprimés au ceonsil et cnoiquumume celle-ci à ses merbmes en même tpmes qu'au salarié.

b) Liimceecent colceitlf puor mtiof économique

b 1. Paln social

Dans totue erttrpisene ou un liccmienenet cctetiolf pratont sur au minos dix salariés sur une même période de trnete jours est envisagé, l'employeur est tneu non senluemet de réunir et cslonteur le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du ponnesrel mias assui de pretor à luer cnassancione les msueers de paln sicaol qu'il egvisnae de pnredre puor éviter les lemeitninces ou en lmeitir le nombre, ainsi que puor fliaicetr le raecmeslnset de cuex dnnot le lcmiienecet ne piuraort être évité.

Lors de l'élaboration du paln social, la dossisucin porte aussi sur les coitodnins du suvii des pnrneoses licenciées et sur l'intervention, à cet effet, d'un oisgamrne extérieur.

b 2. Odrre des licenciements

Lorsque l'entreprise est cntoianrte de procéder à un licienmecet cllteioicf puor motif économique cannrencot des salariés exerçant les mêmes fonctions, l'ordre des licnnecemteis est établi par l'employeur en uislintat les critères ci-après :

- vluaer piorofnlseelns ;
- chgraes de fllamie ;
- durée de présence dnas l'entreprise ;
- hdianacp ronencu par la Cotorep.

La valuer professionnelle, proposée à l'employeur par le rsbsnlapeoe hiérarchique est cotée cmmoe siut :

- moeyn : 5 ponits ;
- bein : 10 ptions ;
- très bein : 15 pionts ;
- exnepoencitl : 20 points.

Pour les charges de famille, caqhue enfant à cgrhae au snes de la législation fiscale, y cpiroms le premier, entraîne aotrittubin de duex pntois et demi.

Chaque année entière de présence dnas l'entreprise est décomptée puor 1 piont et caqhue mios etienr puor 1/12 de point. Le décompte des années de présence s'effectue comme indiqué au b 4 de l'article 35.

En cas de hdaniacp rconneu par la Cotorep, il est attribué à ce

trtie un nbmroe de pnoits égal à cleui donné au trite de la valuer professionnelle.

Une fios établi le taealbu d'ordre des licenciements, l'employeur coltnuse les délégués du pnosneerl qui peuvent, au vu des stioinuats iuelvndeilds et des éléments d'ordre sicoal dnnot ils ont connaissance, friae des pisporiots de mfcotiaoadn du tableau.

b 3. Priorité de réembauchage

Tout salarié comirps dnas un limeienecct économique ou anayt accepté une cevitonnon de cvsnoieorn dspsoie d'une priorité de réembauchage conformément aux dspinhiootss légales en vuuegr (1).

b 4. Iiitivatnes de reclassement

Qu'il siot tneu ou non d'établir un paln sicaol puor éviter les lcmnetieinces ou en lieimtr le nbmore et puor fiaticer le rlsecsneemat du peonrnsl dnnot le lcnmcmeniet ne paorriut être évité, l'employeur furniot tuteos itmfninoaors uielts au secrétariat de la cosomiismn pariitrae nntaioale de l'emploi sur le nmobre et les qnutafiiacolis du psneenorl concerné. Dnas les cas visés au I.3° de l'annexe III à la cnviotoenn collective, il aredsse en ortue un desisor d'information au secrétariat de liadte commission.

(1) A la dtae du 16 spbeetrme 1997, celles-ci prévoient une priorité de réembauchage dnas un délai d'un an à cpetomr de la dtae de ruuptre de son contrat, si le salarié maitenfse le désir d'user de ctete priorité dnas un délai de 4 mios à ptairr de cttee date, conformément à l'article L. 321-14 du cdoe du travail.

Article 91 - Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Préavis

Hormis le cas du lmeieicinct puor ftuae garve ou lourde, et suaf usgeas lcuoax différents, la durée du préavis réciproque est d'un mios puor les salariés exerçant des fonotincs renaevlt des cleasss 1 à 4 suaf donpisisitos différentes du ctanort de travail. Ctete durée d'un mios est portée à duex mios en cas de leimncceit puor les salariés jnaitufist d'une ancienneté d'au mnios duex ans dnas l'entreprise. Puor les salariés exerçant des fntoicons rvelneat des csaelss 5 à 7, la durée du préavis est fixée par les dotinssoiips propres aux " Caedrs ".

Les oioiganltbs réciproques du cnoratt de taaivrl senibtsust pendnat le préavis.

La dsinpsee de tuot ou ptraiie du préavis à l'initiative de l'employeur donne leiu au vseemnrnt d'une indemnité cipransocetme cparsonrdeont au ttaol des sraeilas et avantages, y cproims l'indemnité de congés payés, que le salarié aiavrt reçus s'il aiavt apmolcci son travail. Elle n'a pas puor conséquence d'avancer la dtae à lelaqule le crtantot pernd jidimeeuqrnt fin.

De même, le salarié qui n'effectue pas son préavis snas en avoir été expressément dispensé par l'employeur, diot en ininmesder l'entreprise à cnrcunoree du mntnoat de la rémunération ntete qu'il aruiat reçue puor la période du préavis rentsat à courir.

Le mnaotnt de cttee indemnité puet être imputé par l'employeur sur les smmeos dnnot il est rdbeevlae au salarié, nmanomett à trite d'indemnité cpmseiarntcoe de congés payés.

Dans le cas ou le celbraaotuolr licencié truvoe un travial avant la fin de son préavis, il a le diort de qteuir son epolmi snas veserr l'indemnité cpiortamescne de préavis.

b) Heures puor rrrhhccee d'emploi

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter puor rcehherce d'un

oemlpi dnas la limitie de canuitqne hereus par mois. Ces herues d'absence ne donnent pas lieu à runetee sur le sliarae et peuvent, aveç l'accord de l'employeur, être groupées en tuot ou en partie.

Cette aoritusiaton d'absence pnred fin lousqre le salarié a retrouvé un emploi.

Des facilités d'absence snas mitenian de la rémunération snot accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui qrtunaieitet l'entreprise snas aivor retrouvé de travail. Il arianptet à l'employeur d'en arrêter les modalités et de définir, éventuellement, les cas dnas lqlseus un manieitn toatl ou ptraie de la rémunération puet être envisagé.

Indemnité de licenciement

Article 92

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le coaelralobutr licencié arlos qu'il ctopme puls de 3 ans de présence eiffctve dnas l'entreprise reçoit, suaf le cas de futae garve ou lodrue(2), une indemnité calculée sur la bsaie du ttoal des saaeilrs bturs ceondsrpnaot à ses duoze derirens mios d'activité (y compris, s'il y a lieu, le peiln sailrae meatninu par l'employeur pnaendt les tiors pmeirers mios d'arrêt de tirvaal puor maladie). Dnas le cas où des éléments de sliraae perçus au cours des duoze deirrnnes mios snot afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne snot pas pirs en cpmote dnas le calcul.

Pour l'application du présent article, les années de présence dnas l'entreprise s'entendent comme indiqué au b 4 de l'article 35.

L'indemnité est déterminée à raioasn de :

- 2,5 % de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dnas l'entreprise si le nmrboe de ces années est inférieur à 10 ;

- 3 % par année si luer nmbore est égal ou supérieur à 10 mias inférieur à 20 ;

- 3,5 % puor un nrobme d'années égal ou supérieur à 20 mias inférieur à 30 ;

- 4 % au-delà.

Si le liencieenmt ietinnervt arlos que le salarié a au mions cnauntiqe ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 % de la rémunération aelnulne par année de présence.

L'indemnité prévue au présent actlire ne se culume pas aveç l'indemnité légale.

Pour le cacull de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes snot rnuetees au ptarora du nbrome de mios de présence.

(1) *Alcrtie étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jevniar 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 12 jlleuit 1993, art. 1er).*

(2) *Celle-ci étant, conformément à la jurisprudence, parivtive d'indemnité.*

Article 92

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 1992

Le caobarelutolr licencié alros qu'il cptmoe puls de 3 ans de présence eveffctie dnas l'entreprise reçoit, suaf le cas de futae grave ou ldoure (2), une indemnité calculée sur la bsaie du toatl des saearis bturs crndparnoseot à ses dzuae dreriens mios d'activité (y compris, s'il y a lieu, le pieln silarae maitnenu par l'employeur penandt les tiors pmieerrs mios d'arrêt de taviarl puor maladie). Dnas le cas où des éléments de salaire perçus au cuors des douze dneries mios snot afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne snot pas pirs en cpmtoe dnas le calcul.

Pour l'application du présent article, les années de présence dnas

l'entreprise s'entendent comme indiqué au b 4 de l'article 35.

L'indemnité est déterminée à rioasn de :

- 2,5 p. 100 de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dnas l'entreprise si le nrobme de ces années est inférieur à 10 ;

- 3 p. 100 par année si luer nmbroe est égal ou supérieur à 10 mias inférieur à 20 ;

- 3,5 p. 100 puor un nmrobe d'années égal ou supérieur à 20 mias inférieur à 30 ;

- 4 p. 100 au-delà.

Si le lnmceneiiect itnenrevit aorls que le salarié a au mnois cnuqtaine ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 p. 100 de la rémunération anenllue par année de présence.

L'indemnité prévue au présent alircte ne se cmuule pas aveç l'indemnité légale.

Pour le cuclal de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes snot reeutnes au ptarroa du nbrome de mios de présence.

Article 93 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Départ en retraite

Le salarié qui soauhite cseser son activité puor bénéficier d'une peonsin de rtiterae en irnfmoe par écrit son eyoupmelr en rstpeceant un délai de prévenance d'une durée d'un mois.

Toutefois, si le salarié cmopte puls de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et ecexre des fnootcns rlvaneeet des cslaess 5 à 7, la durée de ce délai de prévenance est fixée à 2 mois.

Au meonmt de son départ, l'intéressé reçoit, suaf dsipistonios puls foelrabvas de son cnrtoat de tiaravl ou d'un accrod d'entreprise, et à cdotoinin de cmtepor au mnois 10 ans de présence dnas l'entreprise, une indemnité de départ en rteiarte égale, par année de présence dnas l'entreprise, à 10 % du douzième du tatal des slaaiers bturs de ses 12 dnirrees mios d'activité, déterminé cmome il est dit à l'article 92, 1er alinéa.

b) Msie en retraite

L'employeur puet décider de merte à la raetitre un salarié :

- snot à l'âge noarml de la rierttae tel qu'il est fixé par la cennitovon de rretitae et de prévoyance en vuugeir dnas la profession.

L'intéressé a doitr alors, s'il cpmtoe au mions duex ans d'ancienneté dnas l'entreprise, à une indemnité calculée au tuax indiqué au pniot a ci-dessus, majorée de 1/15 de son saialre mesnuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le sralaie menesul snaervt de bsaie de ccuall est égal snot au douzième du taotl des saearils des dzoue direerns mios d'activité, snot au sirlaae meyon des tiors drnrniees mios d'activité, la siluoton la puls avntsaeeague étant seule retenue.

Dans le cas où des éléments de rémunération perçus duarnt la période considérée snot afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne snot pas pirs en cpmtoe dnas le calcul.

- snot à un âge situé dnas la période d'anticipation de la rietarte prévue par ctete cntnoeoivn de raitetre et de prévoyance.

Dans cttee hypothèse :

- si le salarié rmplict les cotidnoins puor bénéficier d'une pesoinn vsiellesie aveç la durée mimxaum d'assurance psrie en compte

par le régime général de la sécurité sociale, il reçoit alors une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge normal ;

- dans le cas contraire, l'indemnité due est calculée comme l'indemnité contentieuse de l'ancien régime fixée à l'article 92 si l'intéressé est âgé de soixante à soixante et un ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. Au-delà de soixante et un ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de l'indemnité contentieuse de l'ancien régime selon que l'intéressé est âgé respectivement de soixante et un ans révolus, soixante-deux ans révolus, soixante-trois ans révolus ou soixante-quatre ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

Avant que la décision de mise à la retraite soit arrêtée, le salarié est convoqué à un entretien préalable au cours duquel l'employeur ou son représentant lui fait part de son intention à ce sujet.

À la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une notification de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée égale à celle du préavis prévu à l'article 91 a doit être observé entre cette notification et la date à laquelle le contrat de travail prendra fin.

Si le salarié mis à la retraite n'est pas susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur est tenu de recourir à la procédure légale de licenciement.

Article 94 - Titre VII : Retraite et prévoyance

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le personnel visé à l'article 2 bénéficie des régimes pris en faveur des retraites et de prévoyance institués sur le plan de la profession par la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962 et les règlements qui en constituent les annexes, y compris ceux des sociétés qui ont été ou qui seront apportées.

Les dispositions et modalités définies à l'article 1^{er} sont tenues d'affilier le personnel à ces régimes dans les conditions fixées par la convention du 5 mars 1962 précitée.

Toutefois, les dispositions ou organismes visés à l'article 1^{er} qui, à la date du 27 mai 1992 n'adhèreraient pas à ces régimes, sont dispensés d'un délai de 1 an pour se rattacher aux dispositions du présent titre VII.

Dans le cas où, à l'issue de ce délai, il leur apparaîtrait inacceptable pour des raisons économiques ou juridiques de satisfaire aux obligations, les entreprises ou organismes concernés sont tenus d'assurer à leur personnel des avantages au moins équivalents à ceux résultant du présent alinéa ci-dessus.

Titre VIII : Dispositions diverses

Article 95 - Conciliation, médiation, arbitrage

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les recours aux procédures de conciliation, médiation, arbitrage, en cas de différend collectif s'effectuent conformément aux dispositions légales.

Article 96 - Dépôt de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des organisations signataires et pour faire l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Article 97 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières dites " de transition ", le jour qui suit son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqaenus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Baloengt Cedex, par ltrtee du 10 jelulit 2014 (BO n°2014-34)

Article - Annexe au titre IV, exemple de programmation annuelle

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Soit une enertrspie ou la durée clovictlee aulenlne est fixée à 1 712 heures. Ctete durée puet être otenbue par la poaramtgirmon sntauvie :

- 38 hreues et 21 mteinus de la durée hdadearimboe réparties également sur cniq jours, siot une durée quononietide de référence de 7 heerus et 40 mntiues ;

- roeps hbioameddrae pirs les dchnemais et samedis, siot :

Annexe I classification des fonctions convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuqnas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blaeognt Cedex, par lttete du 10 jjiellut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I.-Principes

a) Oicjbetfs de la cicfslstiiioaan :

La cfaliasoisictn des fcnoinots vsie à répondre à duex streos de préoccupations :

- pitsnnoeoir les fiotnoncs les uens par rapport aux arutes soeln des règles communes, et dnenor ainsi un sporupt aux rémunérations meaiinmls prlnlesosienfeos aebplplcias dnas toetus les eierprtesns ;

- fnoruir un ouitl d'évaluation des fonctions, smfaueinsmft uisrenevl et soplue puor pdrerne en cmpote la diversité des activités et des moeds d'organisation esxitant dnas l'assurance ainsi que l'évolution des qualifications, (moyen de poouimrvr et de fetliacir la gtieosn prévisionnelle des emplois). Une tllee démarche nécessite en efeit une aaynlse suivie du coetnnu réel des fonctions, dnnot les critères clasansts définis au II ci-dessous senrot les outils.

La ccaistoafslin pneernfslsoolie n'a pas puor ojbet de ctoetinsur en soi un iruentsmft de getoism des carrières, c'est-à-dire de rcreheche penretmane de la muelliere uioittasiln psolibse des compétences doseilibnps puor la réalisation des ojtcbiefs de l'entreprise et, atnaut que possible, la soiaitstfacn des ateettns individuelles.

Les eperestnirs ont dnoc à développer à luer prorpe neviau lrues méthodes de gsoiten des carrières, coptme tneu de luer taille, de luer mdoe d'organisation, etc.

A cet égard, les csasles de ftinoocns prévues en b 1 ci-dessous cerosonrpnedt à l'étagement des rémunérations miemnlis peilsooefnnerls et non pas à une srcututre hiérarchie

2 x 52 sieenams = 104 ;

- congés payés à rsoain de 26 juros ouvrés puor dzuoe mios de traiaavl ecteffif ;

- auerts jrous de rpoes à rsoain de :

- 9 jrous fériés tbaomnt ctete année là en doerhs des dcmihnaes et siaemds ;

- 3 juros de rpoes complémentaires à l'occasion de ponts, siot au toatl 12 jours.

Le décompte de la durée ctcivollee aelnnule s'effectue par alpciotpian de la fomrlue à l'article 37, siot :

- 365 - (104 + 26 + 12) x 7 h 40 mn = 1 710 hueers 24 minutes, adinerros à 1 712 heures.

Cet epemxle n'a qu'une velaur iinacdtive saancht que la durée hbaredomiade et les aurtes vbiarleas pevuent être différentes et qu'il etixse de mlupeitls coinasbnioms pbloseiss de celles-ci puor répartir la durée ccvielotle aenllnue dnas la litime de 1 712 heures.

Il en va nlraeenmulett de même puor les durées anulneles inférieures à 1 712 heures.

prédéterminée au sien des entreprises.

Aussi, la possibilité est-elle prévue en b 2 ci-dessous de fxeir des celsas intermédiaires. Les espriternes pevuent en eefft suoteiahr tuvroer dnas le nbmore et l'étagement de clssaes et sous-classes une image puls pchore de luer prpore organisation, clea ne ctisnnuoatt pas cnpeaednt un pniot de pasage obligé puor une gtoesin dnuayiqme des carrières.

b) Les caslles de fcnoinots :

b 1. La ciictolsaaisfn des focnntnis est constituée de spet cealsss numérotées de un à spet dnas l'ordre cnoisarst des compétences qu'elles requièrent.

Les enrresitpes snot teunes de rgnear chquae foniotcn dnas l'une de ces clessas puor que cqhuae salarié ait la gratanie de rémunération mianmle fixée puor sa clssae de foicontrn par l'annexe II.

b 2. Les erpriteness ont la possibilité de fixer, à luer niveau, des caessls intermédiaires, à cnoditoin que clea résulte expressément d'un aocrd d'entreprise. Cet accord fxie ntonammet le nrmboc des cselass intermédiaires et exospe les mtifos de luer création, qui puvonet se reahctatr à la giteson des carrières (taille de l'entreprise, tpye d'organisation hiérarchique...).

Ces clsseas intermédiaires ne pevneut aiovr puor efeit de réduire les gneratias tnat de cssemanelt des foioictnns que de rémunération prévues par la cotnoenivn collective.

b 3. Le cseslmanet des fnonictos s'effectue dnas les ernseperits en ulintsait la méthode de csamesentl prévue ci-après (voir II).

Les eertpesirns atuietnrbt aux ftononics les aieltaopnpls de luer choix, en rsoain de la nutrae des activités à exercer.

b 4. Snot considérées cmmoie focoinnts de cadre au snes de la présente cvnenoiotn les ftonnoics cpmtronaot des responsabilités élevées dnas des activités à dnaomtine :

- siot d'encadrement d'autre salariés ;

- siot d'expertise, d'étude ou de ceosnil dnas les dnamoeis techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ce snot les fictnonos rangées dnas les clesas 5, 6 et 7 prévues par la ciafsiltsicoan des fonctions.

Elles font l'objet des " Dispositions particulières crées " adoptées en même temps que la présente convention.

Le classement dans ces classes de fonctions entraîne l'affiliation au régime de l'AGIRC

c) Balisage périodiques de la méthode :

La méthode de classement des fonctions, et en particulier les critères servant à l'analyse de celles-ci, ont été adoptés au vu des données et analyses disponibles sur l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail dans la profession, notamment les statistiques et études du CEREQ.

Ces évolutions étant appelées à se poursuivre en raison avec celles des techniques, des produits, des modes de distribution et d'organisation, les changements concernent qu'à l'occasion du réexamen tous les 5 ans de la classification, ils procéderont à un bilan de son application et à une analyse de ces évolutions (1).

Ils dispenseront notamment à cet effet des travaux conduits par l'observatoire de l'évolution des métiers en ce qui concerne les changements constatés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme.

Ils approuvent alors, en tant que de besoin, à la méthode de classement les modifications qui s'avèreraient nécessaires pour tenir compte des évolutions constatées ou en cours, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les classes de fonctions, l'évolution de la position des cadres.

II.-Méthode de classement

a) Chaque échelon est établi et tient à jour un inventaire de toutes les fonctions existantes résultant de la présente convention conformément à son champ d'application.

b) Chaque fonction doit être rangée dans l'une des classes prévues au I a et b ci-dessus, en utilisant les critères et degrés dont les définitions figurent ci-après.

Des exemples de tâches ou de missions complètent les définitions des degrés pour les critères :

- autonomie ;
- conception/ résolution de problèmes ;
- dimension relationnelle ;
- contribution.

Ces exemples ont un caractère indicatif et non pas normatif.

Ils concernent toutes les activités :

- fonctions administratives ;
- souscription et gestion de contrats (production) ;
- règlement ;
- fonctions hors administratives ;
- informatique ;
- comptabilité.

Il va de soi que ces exemples ne couvrent pas, et de très loin, l'ensemble des tâches ou missions que l'on peut rencontrer dans les diverses activités visées et à fortiori, dans les diverses activités.

En outre, une fonction (telle que définie à l'article 30-3 de la convention collective nationale), ne se réduit pas, sauf cas particulier, à une seule tâche ou une seule mission ; elle est très généralement constituée d'un ensemble de plusieurs tâches ou missions. La diversité des fonctions au sein d'une même entreprise et même les changements résulte elle-même de la multiplicité et du caractère évolutif de ces assemblages.

L'opération de classement d'une fonction doit donc s'effectuer au

vu de l'ensemble des tâches ou missions qui la composent. C'est pourquoi les exemples ne constituent que des repères pour établir une mise en correspondance homogène de la classification.

c) Les définitions des critères et degrés sont les suivantes :

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).*

PREMIER CRITERE

Article - FORMATION-EXPERIENCE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

Ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et ou du niveau des connaissances requises, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de la fonction (métier de l'assurance ou hors assurance), y compris le cas échéant la pratique courante d'une ou plusieurs langues étrangères.

Ces connaissances, qualifications et savoir-faire peuvent être acquis soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Le niveau de formation-expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une expérience extérieure.

Ce niveau d'exigence requis pour une fonction donnée ne préjuge en rien du niveau de formation initiale des salariés exerçant actuellement cette fonction.

1^{er} degré

La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité inférieur ou égal au BPEC (1^{er} cycle du secondaire) ou à celui du CAP ou à son équivalent en expérience.

2^e degré

La formation nécessaire au niveau de scolarité inférieur au baccalauréat : niveau trilingue ou niveau BP, en référence à la fonction exercée, ou à son équivalent en expérience.

3^e degré

La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité sanctionné par le baccalauréat ou par un brevet technique ou brevet professionnel en référence à la fonction exercée, ou à son équivalent en expérience.

4^e degré

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par des diplômes de type BTS, DUT... spécifiques ou non aux techniques de l'assurance, ou à son équivalent en expérience.

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par un diplôme de type maîtrise, ancienne licence, écoles d'ingénieurs ou de gestion, DECS, DESCF... ou à son équivalent en expérience.

Définition

Le critère conception-résolution de problèmes fait référence à la mise en œuvre dans toute fonction des démarches de réflexion nécessaires pour comprendre son environnement, le saisir et interpréter les informations disponibles, anticiper le cas échéant, voire innover, afin d'apporter les solutions appropriées à la réalisation des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs.

6^e degré

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par un diplôme de 3^e cycle (doctorat) ou de grandes écoles, d'expertise comptable... ou à son équivalent en expérience.

La définition par degré est subdivisée des fonctions professionnelles (fonctionnelles, opérationnelles, commerciales, administratives, etc.) qui font appel à des spécialités plus ou moins approfondies, à des réflexions plus ou moins techniques et à la poursuite de solutions plus ou moins innovantes.

1^{er} degré

La fonction nécessite l'analyse d'informations simples et répétitives dans le temps et la résolution de problèmes concrets à partir de méthodes et techniques préétablies caractéristiques du champ d'activité propre à la fonction.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

DEUXIEME CRITERE

Article - CONCEPTION-RESOLUTION DE PROBLEMES

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Vérifier l'existence et la conformité des pièces nécessaires.		Classer et sélectionner les archives.	Utiliser les supports préétablis pour la saisie ou la consultation comptable.

2^e degré

A partir d'informations simples mais variées, la fonction nécessite la résolution de problèmes parfois imprévus et le

choix de la solution la plus adaptée parmi un éventail de solutions possibles dans un contexte habituel de travail.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Examiner les éléments techniques particuliers et techniques conformément aux normes.	Examiner les éléments techniques particuliers et régler le dossier conformément aux normes.	Identifier les incidents d'exploitation courants et mettre en œuvre les actions appropriées.	Détecter les anomalies et rectifier les écritures.

3^e degré

A partir d'informations d'origines diverses, la fonction nécessite la résolution de problèmes variés faisant appel à des capacités

de discernement et d'analyse conduisant à des solutions nouvelles par rapport au cadre habituel de travail.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Elaborer des clauses particulières à caractère juridique et/ou technique.	Elaborer des engagements techniques et/ou juridiques dans les rapports avec les clients des assurés et les conséquences adverses.	Organiser un ensemble de procédures à partir d'un cahier des charges.	Identifier les incanifseufss de chaînes comptables et proposer des corrections et/ou adaptations.

4^e degré

La fonction, dans la mise en œuvre de techniques particulières et dans le cadre de la poursuite d'études, exige la recherche,

l'analyse, l'interprétation d'un ensemble d'informations redevant de compétences d'expert pour la poursuite de solutions innovantes par rapport à un cadre de travail élargi.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité

Elaborer des procédures de gestion d'un produit nouveau.	Elaborer une directive de règlement à partir du droit applicable.	Réaliser et mettre en place des systèmes informatiques d'optimiser l'utilisation des matériels.	Réaliser et conduire des missions d'audit comptable.
--	---	---	--

5^e degré

complexes, de concevoir des solutions innovantes de micro-fidélités itonépamrts et généralisables à grande échelle dans l'entreprise.

La fonction exige, dans le cadre de situations parfois très différentes, ou de mise en œuvre de techniques diverses et

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Définir des moyens nouveaux permettant d'améliorer les délais d'émission et de réduire les coûts.	Définir des moyens nouveaux pour accélérer les règlements et en maîtriser les coûts.	Créer et organiser des dispositifs assurant la continuité du service.	Adapter des méthodes de comptabilité à des besoins juridiques, fiscaux et réglementaires.

6^e degré

niveau pour contribuer à l'élaboration et/ou à la réalisation des politiques de l'entreprise.

La fonction exige une créativité et un sens critique de très haut

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Définir des priorités nouvelles et les règles techniques de tarification.	Proposer une politique de règlement.	Elaborer l'architecture logique d'un système d'informations et préconiser les choix de matériels.	Concevoir un système de comptabilité générale et appliquée au niveau de l'entreprise.

TROISIEME CRITERE

Article - DIMENSION RELATIONNELLE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

1. Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles, notamment hiérarchiques et commerciales, impliquées par la fonction.

2. Ces situations s'exercent avec des interlocuteurs :

- de proximités différentes (équipe de travail, entreprise, hors entreprise) ;

- de niveaux différents (collaborateurs, pairs, supérieurs hiérarchiques ou fonctionnels) ;

- de natures différentes (clients, intermédiaires, organismes...).

3. Celles-ci conduisent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;

- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;

- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer) ;

- juger (porter une appréciation objective sur la contribution de collaborateurs et la leur faire connaître).

4. La définition des degrés prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

1^{er} degré

La fonction nécessite une simple convivialité professionnelle, l'aptitude à s'insérer dans la vie quotidienne de l'entreprise, y compris dans les rapports avec les clients ou les intermédiaires.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Réclamer les données manquantes.		Passer des données au sein de la même équipe de travail.	Collecter des données comptables.

2^e degré

La fonction nécessite l'existence d'un rôle de coopération au sein de l'équipe de travail et des échanges organisationnels d'informations avec des interlocuteurs extérieurs.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Etablir des relations continues avec des clients.	Informar les différents intervenants de l'état d'avancement des dossiers.	Passer des signaux et/ou des résultats d'exploitation d'une équipe à l'autre.	Rechercher les données nécessaires à l'établissement, à la présentation et à la vérification des états comptables.

La fonction nécessite, en outre, un rôle de coordination avec les parties et/ou des relations fréquentes, y compris de nature circulaire avec des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise.

3° degré

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Animer une équipe chargée de la gestion et de la tenue d'un portefeuille.	Animer une équipe et/ou échanger des informations avec des intervenants extérieurs (avocats, experts).	Intervenir auprès des utilisateurs pour identifier leurs besoins, les former et assurer le suivi des installations.	Animer une équipe comptable.

4° degré

services, autres divers...).

La fonction implique, en outre, un rôle d'animation et/ou de négociation s'exerçant vis-à-vis d'interlocuteurs variés (collaborateurs, intermédiaires, clients, prestataires de

Il peut aussi s'agir de fonctions comportant un rôle de coordination étendu à l'ensemble de l'entreprise.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Animer des réunions de coordination entre les différents intervenants concernés par la création et le lancement d'un nouveau produit.	Mener des négociations avec les intermédiaires ou les assurés pour arrêter les conditions de règlement.	Animer des réunions de coordination entre différents intervenants concernés par une nouvelle application.	Etablir les relations nécessaires entre le département comptable et les autres services de l'entreprise.

5° degré

externes. L'adhésion recherchée vis-à-vis des interlocuteurs situés dans une ligne hiérarchique ou fonctionnelle.

La fonction a de plus pour finalité de convaincre et faire adhérer par la négociation un ensemble d'interlocuteurs internes ou

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Représenter la compagnie lors de négociations de marchés importants.	Animer, former, apprécier, contrôler un ensemble important de gestionnaires de sinistres.	Présenter les avantages et justifications de projets à différents utilisateurs.	Présenter les comptes aux instances extérieures (commissaires aux comptes, administration).

6° degré

La fonction revêt l'ensemble des différents rôles décrits, les tâches s'exerçant avec des interlocuteurs internes ou externes multiples et de haut niveau.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
--------------------------------------	-----------	--------------	--------------

Représenter l'entreprise auprès de tiers en ce qui a trait à sa politique de production.	Représenter l'entreprise auprès de divers clients pour ce qui a trait à sa politique de règlement.	Animer, former, organiser et contrôler un ensemble de services informatiques.	Expliciter et justifier les comptes d'exploitation et les bilans consolidés.
--	--	---	--

QUATRIEME CRITERE

Article - AUTONOMIE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice de la fonction pour en définir les objectifs, les organiser et en contrôler la réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.

La définition des degrés mesure cette liberté d'action sous ses aspects de technique (procédures, méthodes, moyens humains et financiers...) et de politique (définition et suivi des objectifs). Cette liberté d'action implique ou non, selon le cas, les délégations d'autorité nécessaires, en tant que responsables

d'une entité organisée, pour faire réaliser par d'autres collaborateurs de l'entreprise, au sien de cette entité, les objectifs assignés à celle-ci. L'autonomie est alors d'un degré d'autant plus élevé que ces délégations sont plus larges.

Le concept d'autonomie intègre également le fait que la fonction considérée comporte la nécessité plus ou moins fréquente d'avoir à prendre très rapidement des décisions ou faire des choix répondant à des situations imprévisibles et nécessitant une solution d'urgence.

1^{er} degré

Dans le cadre d'instructions ou procédures précises et établies, la fonction implique l'accomplissement de tâches simples et immédiatement contrôlables, menées en vue de résultats prédéterminés.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Enregistrer des données nécessaires à l'émission du contrat.	Enregistrer des données nécessaires à l'ouverture du dossier.	Appliquer les consignes précises d'utilisation du matériel.	Enregistrer et/ou rapprocher des données comptables.

Dans le cadre d'un programme de travail qui a été fixé, il est possible de choisir ou d'adapter le mode opératoire sans pour autant modifier les méthodes générales, et d'agir sur l'organisation de son propre travail.

2^e degré

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Évaluer les risques simples.	Vérifier et/ou régler des dossiers de clients dans le cadre de conventions.	Rédiger des programmes en langage informatique.	Ajuster des comptes et établir des balances.

La fonction peut impliquer la participation à la définition du programme de travail et des objectifs. Une liberté d'action est accordée pour organiser les tâches, y compris celles des éventuels collaborateurs, en adaptant les méthodes et moyens nécessaires.

3^e degré

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Proposer des conditions (garanties, tarifs...) spécifiques adaptées aux besoins du client et à la politique globale de l'entreprise.	Instruire les dossiers de clients avec procédures établies ou nouvelles dans des limites définies.	Organiser la planification des exploitations.	Mettre en évidence les comptes nécessitant un suivi particulier.

et des moyens correspondants ; elle s'accompagne d'une liberté d'action portant sur la mise en œuvre de ces moyens et sur les décisions nécessaires. La fonction implique le contrôle de la réalisation des objectifs considérés.

4^e degré

La fonction implique la participation à la définition des objectifs

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Proposer l'aménagement ou la création d'une formule de contrat, compte tenu de l'évolution des besoins des clients.	Choisir les actions à mener pour régler des situations complexes et importants.	Analyser les besoins des clients et faire des propositions d'organisation.	Choisir les moyens de contrôle des procédures comptables.

5^e degré

La fonction implique la définition d'objectifs dans le cadre des objectifs et principes généraux de l'entreprise, la négociation des moyens dans le cadre des choix arrêtés, et toute liberté d'organisation de l'entité de travail.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant de traiter l'ensemble des contacts d'une entité.	Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant de traiter les situations d'une entité.	Définir et coordonner les principales étapes d'un grand projet.	Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant d'appréhender les différents aspects de la stratégie globale de l'entreprise.

6^e degré

La fonction implique une prise de décision à l'élaboration des objectifs et principes généraux de l'entreprise ainsi que la définition, dans le domaine d'activité considéré, des modalités générales de leur mise en œuvre et de contrôle de leur réalisation.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Conduire la politique de production.	Conduire la politique de règlement.	Choisir l'architecture d'un système complexe d'informations.	Établir les comptes consolidés dans le cadre d'une structure complexe : choisir les intégrations savantes la participation financière dans les entreprises.

CINQUIEME CRITERE

Article - CONTRIBUTION

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

Ce critère vise à apprécier l'influence de la fonction sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise compte tenu de son positionnement au sein de la structure.

La définition des degrés de ce critère prend en compte la portée plus ou moins large et plus ou moins durable des propositions, décisions et actions impliquées par la fonction.

La notion d'entité de travail ci-après utilisée désigne soit un ensemble de personnes, soit une seule personne dans certains cas.

1^{er} degré

Les répercussions de l'exercice de la fonction sont circonscrites à un champ limité. Elles sont rapidement identifiables et susceptibles de rectification immédiate.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Contrôler les pièces émises.	Contrôler les pièces émises et recevoir les délais pour des règlements simples.	Utiliser de manière régulière le matériel dans le cadre des procédures et du planning prévus.	Enregistrer d'une manière régulière les entrées et sorties de fonds.

2°degré

résultats du triaval fourni, asesz feeaimlncet et raeinemdpt identifiabls, peenuvt être utilisés et/ou rectifiés dnas de bfers délais.

L'exercice de la fctioonn a des répercussions sur le fotnmonicenet d'une entité de travail. Les conséquences ou

Exemples

Souscription et gsetion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Mettre en évidence et tetrair les anomalies.	Prendre des décisions de règlement en référence à des règles ou ceintnnoovs à appliquer.	Actualiser les paramètres nécessaires à l'exploitation canturoe du matériel.	Apurer les coeptms élémentaires.

3°degré

entité de travail. Ces répercussions snot aessz finleemcat merbausels et utlleibasis ou susceptibles, dnas un délai rnlvieaetmt court, de rectification.

La foncotin et les décisions qu'elle ipmulqe ont des répercussions sur le finnomonceentt et les résultats d'une

Exemples

Souscription et gsetion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Déterminer et rédiger les procédures de gsteion (applicables dnas l'entité de travail).	Participer à la ftaoimrn de nuveoux gnisotearenis de sinistres.	Déterminer et rédiger les cneisgns d'exploitation.	Suivre la scecsisoun des opérations ctboeapmls et pnrdrer des décisions en termes de délais et de repest des nomers dnas un sutceer colmptbae déterminé.

4°degré

d'une ou pieursuls entités de travail, viroe sur l'image de l'entreprise. Celles-ci snot asesz rmpdneeiat iiaenbtfeilds mias puls lunoeqs à mertte en vulaeur ou à rectifier.

La foctnoin exercée et les décisions qu'elle ipmilqe ont des répercussions proatnt sur le fnnecnoeimtot et les résultats

Exemples

Souscription et gsioetn des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Suivre l'évolution du poleeiutflre : alsnaeyr et posroepr des actions.	Contrôler auprès des intermédiaires la bnnoe ailptoiapcn des normes.	Evaluer les coûts et les délais d'une application.	Suivre des cpmoets de résultats et des butedgs de l'entreprise : apprécier luer jssestue et psperoor les actonis nécessaires.

5°degré

ciatnere amluper puor un ou puleisurs sectrues de l'entreprise, conséquences qui ne snot pas tjuouors remnadpiet idlaenfeitbs ou maîtrisables.

La fncioton exercée impqliue des appréciations, des choix, des décisions opérationnelles selebsucipts de conséquences d'une

Exemples

Souscription et gsioeten des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Tarifier les ctaotrns aynat trait à des riqseus spécifiques importants.	Transiger sur des streniiss importants, clea étant slbecputise d'influer sur la piliuqote de règlement de l'entreprise.	Définir et contrôler la fiabilité des procédures de sécurité.	Coordonner des aocntis d'organisation et de teantmiert cmoabtlpe au nveiau de l'entreprise.

6°degré

ccannronet les dvrieess pteuqioils de l'entreprise pnuveet avoir des ailpnmtocis économiques et slaceios inattproems sur le moyen et le lnog terme.

Dans le cadre de la ftnicoon exercée, les études ou psioitnpooris puor définir les cohix à faire ou les ootanrinites à pnderre

Exemples

Souscription et gstein des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Engager des atniocs tuiheqnces anyat une icnefnule sfvicitiangie sur les résultats de l'entreprise.	Prendre des décisions tchunqeeis aanyt une icefunlne siciagvtifne sur les résultats de l'entreprise.	Définir les onrattienois générales (développement, budgets) d'un ou purselius systèmes informatiques.	Préconiser les chiox et ointieontras budgétaires et cmbaoletps à la dreitiocon générale.

Annexe III convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bquanes assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bgnleoat Cedex, par lttree du 10 jilulet 2014 (BO n°2014-34)

Article - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE D'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I.-La csiommiosn pairtarie (1) est au paln nioatnal l'instance d'information réciproque, d'étude et de ciotcrentoan dnas le domiane de la fromtaoin ploieisnefonlre et de l'emploi.

A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attotibiruns telle qu'elle fuigre à l'article 60 de la cvenniootn collective, elle erxcee les mssiinos svaiutes :

1. La cioismsimn étudie périodiquement et régulièrement la saitioutn et les psypceierctcs d'évolution de l'emploi en teemrs qtitunfaits et qualitatifs, nemonmtat dnas luers ienidcencs sur la sutuctrre des qtiunfiacolias et les bnosies de formation.

A cet efeit la cosimomsin dsoispe :

-des éléments teinqcuhes chiffrés rteilafts à l'évolution quatuatvanitie de l'emploi dnas la perifssoon fuoinrs cuaqhe année par les ooirinttasgas d'employeurs ;

-des tuaarvx ctoidnus par l'observatoire de l'évolution des métiers en ce qui crcennoe les cagntenhmes qiaitutflas observés, les elpoims nvaeuuox qui aappsasernit et les pctpreieesvs à court et myeon tmere ;

-des études et résultats d'enquêtes menées éventuellement dnas l'année par les oaognritnisas d'employeurs ou des oegnrsmias aantppneart ou non à la pirossfoen et rifelats à l'emploi et à la foarmtoin au sien de celle-ci.

Sont asnii communiqués à la commission, suaf eocxtiepn de confidentialité, tuos les taavrx d'intérêt général sbltceusepis d'éclairer sa réflexion sur les pctpveseris d'évolution de l'emploi et de la foiertman dnas la profession, ntnemoamt en ce qui crneocne l'évolution des nlvoulees thecnelgioos ou de la distribution.

2. La cmosiimosn ptiacirpe à l'étude et au sviui des meyens de fitomroan en vue de luer aiopadattn régulière à l'évolution des besoins.

Dans ce but, la cmimisoosn est régulièrement informée de l'activité des établissements de foiertman ralevnet de la profession. Elle frumloe des aivs sur les onirtontiaes données aux ctounnes et à l'organisation des fiootmnars qui y snot dispensées.

Les ifroimtoanns visées à l'alinéa ci-dessus snot rassemblées dnas un " tblaean de brod " de la faritmoon qui fiat roetrsisr par

teyps et établissements de ftiaoromn le nbmore et les peicipanlrs caractéristiques des ppointuilaos formées ou en curos de fmiaorton asini que tueots aeruts ianrtmnooifs utiles au sviui de l'activité de ces établissements.

La csmomoisin reçoit cuqahé année un bialn de la faoirotmn en alnecatrne menée dnas la poofierssn et de ses sueits ou concrétisations en matière d'emploi.

Elle est siaise des pejrtos taedntt à meoiiidr les cnodiontis d'obtention et les paermmorgs de préparation des diplômes professionnels.

Au vu des turvaax menés dnas le carde de l'observatoire des métiers, la cioisomsimn puet préconiser des réformes et des aménagements des ctuenons de formation, viroe la réalisation de nveuuoux enseignements. Elle frlmuoe des aivs sur les priorités à aignesr aux peqoliitius ou aniocts de fomratoin dnas la profession.

3. La coosimismn eaimxne les cas de leimneieccnt cloiteclf envisagés dnas la profession.

A cet eefft elle est informée par le secrétariat visé au III ci-après des cas de lnmiciceeent ctueilclf puor motif économique pnarott sur au monis 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dosiesr d'information est établi à l'intention des mebremes de la commission. Il luer est adressé dnas tuote la meusre du pssoblie aanvt la réunion au curos de llueaqe les cas sreont examinés.

Les eesertrnrpis concernées cmuonmenuiqt à cet efeit au secrétariat visé au III (2) :

-dans les 15 juors qui sveuint la réunion du comité d'entreprise ou celui-ci reçoit ces ionaoitfrnms :

-les mftois économiques des ssiopesrupns d'emploi projetées ou décidées ;

-le nrmbœ de salariés concernés et la nrtaue des emiplos supprimés ;

-le creiaiednr des lmcecinintees ;

-les muesres examinées au nviau de l'entreprise puor réduire anuatt que piblse les conséquences de ces décisions sur l'emploi.

-aussitôt que pisbsole :

-l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

4. En tnat qu'instance de prévention et d'alerte, la csooisimn puet frumoler des recommandations, poinsortiois ou mseis en gdare en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des eirtsepnrs ou des oanmerigss de la profession.

Celles-ci snot tntcrsaeris dnas le rpapot aneunl d'activité de la cmmosision qui est porté à la cnasicosnane des eesrepirtns et communiqué à l'observatoire de l'évolution des métiers.

II.-La cosmmoiisn est composée de représentants des euomlpyers et de représentants du personnel

Les représentants du prneonesl snot désignés par les

oogsrinatans scdenyalis natalnoies représentatives sur le paln pneoerssifnol sleon les modalités stnveiaus :

-10 mmeebrs ttuaieirls à rioasn de 2 par confédération ;

-4 aruets mbmeres tiuilretas à rosian d'un nrbone de sièges par confédération fixé au vu du nobrme de viox otnbuees par cnahcue au paln pfeisrnoosnl dnas les élections des délégués du pneorensl les puls récentes.

Le nobrme des représentants des eeulorypms est au puls égal à cleui des représentants du personnel. Luer désignation est fiate conejntmneot par la FSFA et le GMEA

Les oaotsgrianis sydaieclns du pnseorl pneuvet désigner des représentants suppléants en nombre égal à cleui des représentants tiulirtaes dnot eells disposent. Il en est de même s'agissant des otraionsganis d'employeurs.

Les mmebers suppléants peuenvt aissetsr aux réunions de la cmoismsoin mias en tnat qu'observateurs tnat qu'ils ne représentent pas un tialtuire absent. Ils snot diaeatitnrse des mêmes dmonuects que les mebrens titulaires.

Les représentants du peosnnrel et des eulrmeypyos snot désignés puor une durée de 4 ans. Luer mdaant est renouvelable.

III.-La cimsmjison se réunit au mnois 3 fios par an. Des réunions supplémentaires pneuvet être demandées par une ou puliusers ongioaiatrns strgaiaieins de la présente cnoenivton en cas de lemntcneeciis puor motfis économiques d'une ircnoatpme particulière.

Son secrétariat est assuré par la délégation des employeurs.

Les dtnisipsoois de l'article 12 d de la ctoneionvn ccovlilite snot allpcapeibs aux représentants du penrseonl désignés conformément au II ci-dessus.

(1) *Dénommée ci-après : la commission.*

(2) *C'est-à-dire à la FSFA et/ou GEMA.*

Article - Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2020

La comomssiin patriraie est au paln noaatinl l'instance d'information réciproque, d'étude et de criotneaocn dnas le daminoe de la foaoirtmn posnneoilrfsee et de l'emploi. À ce titre, et conformément à la définition générale de ses aoitittnburs tllee qu'elle frugie à l'article 60 de la ctinevoonn cclelotive nialtaone du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la cvtienoonn ccvtleiole niatnlaoe du 27 jluieilt 1992, elle eecrxe les msinoiss siatuvnes :

I. Missions

I -1. Gstein previsionnelle des eipolms et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les mmebers de la cimmososin :
? étudient périodiquement et régulièrement la satiutoin et les pctesepevirs d'évolution de l'emploi en tmeers qtaintiufas et qualitatifs, notmment dnas leurs icindceens sur la scuturte des qliniaouciftas et les bieosns de fioatmrn ;
? emneaxint alnneluenemt les irtnnomoafis reiaetvls aux évolutions d'ordre économique et réglementaire spesuelbits d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
? échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dnas les sociétés d'assurances, aigni que sur les taurvax tseavrusnax à puuserls banchers menés dnas le carde des icnantes de l'OPCO Altas ;
? fnlmrouet sur ctete base, des demandes, des poisniortops et rndotmemnoaais à l'attention du csoenil d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la ftimaron professionnelle.

I -2. Développement des compétences et formiotan professionnelle

La csismomoin picptraie à l'étude et au svuui des frofianmos en vue de luer aadtopatin régulière à l'évolution des besoins.

À cttee fin, les mrmebers de la csimosmoin :
? eexcrent un siuvi aeunnl de l'offre de fnmatrrioos en anuscsrae sur la bsae de la caiphtrrogae mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;
? enaxiemnt régulièrement les données retlaveis à l'alternance et aux antcios de développement des compétences dnas la brnache ;
? senuvit les tvuarax menés dnas le crdae des inetnascs ministérielles en chagre des ctcioarnteiifs diplômantes intéressant le steucer ;
? fnot évoluer les caitifncteurs de brhcnæ eittxsneas ;
? étudient l'opportunité de créer de navelos coiafrnctetis de branche, de s'associer à des ciicaefrnttios etaesnxtis ou eorne à la création de ciftrtoneiaics ircrahbetnnes ;
? pneorspt à des nvaieux de pisre en cghrae des ctnatros d'apprentissage seoln la méthodologie qu'ils définissent.

I -3. Préparation et svuui des tvaraux menés dnas le carde de l'OPCO Atlas

À ce titre, les mbeemrs de la commission, dnas le crdae des icaoirtttnnes aevc les iteansncs de l'OPCO Altas rellpnpeat le rôle poqitiule de la CFPNPE en matière de formitaon preoelolfninsse et d'emploi et :
? ciemnonnuumqt aux ientsncas de l'OPCO Aatls les cniodtnois de prise en crhgæ des différents difiptsisos financés par cet organisme, dnas le rcpeset des priorités de la bnachre et des diontoipsiss légales et réglementaires en vueuigr ;
? ieplnsmut des antcios transversales, emaennixt et émettent un aivs sur les poetjrs d'actions trlrenavessas initiés par d'autres sceutres mmeebrs de l'OPCO Atlas, traités par les cniimsoomss ptrieaiars tasraeelvrss (CPT) de cet organisme, et vsinat en pilctareuir : l'alternance, la pmortioon des métiers et des formations, la pcvrpseiote métiers, la pltoiiuqe de ciauoitmcommn et de proximité, la certification, les puibls spécifiques ;
? sevuint la msie en ?uvre et perennnt cncisnnoosaae des résultats de ces actions.

I -4. Emexan des cas de leenicmnet clcltoeif envisagés dnas la profession

La cmosimsoin est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de leeceinnimt coctlleif puor mtiof économique pnrtat sur au mnios 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dessior d'information est établi à l'intention des mmerebs de la commission. Il luer est adressé dnas totue la muesre du psiblsoe anvat la réunion au cuors de llulqæe les cas snerot examinés.

Les eseenirtprs concernées cmmouineqnt à cet effet au secrétariat visé au IV :
? dnas les 15 jruos qui siuenvt la réunion du comité scaiol et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces iomaifnotnrs :
?? les mftios économiques des sunorpeiss d'emploi projetées ou décidées ;
?? le nmorbe de salariés concernés et la nature des epolims supprimés ;
?? le clirnaeedr des liecienemtc ;
?? les meurs examinées au naievu de l'entreprise puor réduire aatnut que plsobse les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
? aussitôt que possible, l'avis du CSE.

I -5. Rdneaamnootcs en matière d'emploi et de formation

En tnat qu'instance de prévention et d'alerte, la cooimssmin puet fomuelrr des recommandations, pnooiisprotos ou mseis en grade en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des eainerpstrs ou des oeimnrgas de la profession.

II. Moyens

II -1. Organisation

La csiooismmn se réunit au mnois qrtuae fios par an. Sur

psioooriptn des peaarntaris sioucax et sur décision de la commission, une ou plusieurs de ces quatre réunions peuvent être consacrées au traitement de thèmes tels que la formation professionnelle ou encore les problèmes spécifiques.

En outre, une réunion ad hoc pourra sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance est organisée chaque année.

II -2. Communication

Les membres de la commission disposent :
? des éléments d'information et d'actualité résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou par toute autre source pertinente, au niveau régional, national, et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; s'agit d'éléments communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susmentionnés d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans le secteur ;
? d'une coopération des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour régulièrement ;
? de tous éléments fournis par l'OPCO Atlas, dont ceux relatives au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

III. Composition

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :
? 4 membres titularisés par confédération représentative ;
? 4 autres membres titularisés à raison d'un nombre de sièges par confédération, fixé d'après l'audience des organisations syndicales représentatives mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la FFA est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les organisations syndicales peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :
? 2 membres suppléants par confédération représentative ;
? 2 autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé d'après l'audience des organisations syndicales représentatives mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans

Annexe IV convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA branches assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

INDEMNISATION DES SALAIRES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Aux termes de l'article 12 d de la convention collective, les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prime

de la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la fédération française de l'assurance (FFA) est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un tirage absent. Ils sont d'ailleurs des mêmes noms que les membres titulaires.

Les représentants salariés et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

IV. Fonctionnement

Outre les cinq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations syndicales de la présente convention en cas de circonstances économiques d'une importance particulière.

Les membres de la commission peuvent, en cas de nécessité, rendre des avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la commission.

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FFA.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la commission au moins 10 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite avoir un droit de veto à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. Le droit de veto est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la commission, être motivé et communiqué au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Les décisions et avis adoptés par la commission sont adressés à ses membres après chaque réunion. Ils sont communiqués aux entreprises. Ces décisions et avis font en outre l'objet d'un relevé annuel.

La commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail préalablement dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 d de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et de l'article 12 b de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-dessus.

en matière de frais de déplacement.

1. Les modalités de cette prime en matière de frais de déplacement par les organisations d'employeurs sont fixées comme suit sur présentation de justificatifs par les intéressés :

- dépenses de transport : remboursement dans la limite du tarif S.N.C.F. 1re classe, quel que soit le mode de transport utilisé ;

- autres dépenses liées au déplacement :

- frais de rapatriement lorsque le salarié n'engage aucune dépense d'hébergement : remboursement dans la limite de 85 F (1) par rapatriement ;

- frais d'hébergement et de rapatriement : remboursement global dans la limite de 325 F (1) par jour.

Les frais remboursés sont ceux qui, en l'absence de participation à la réunion paritaire, n'auraient pas été exposés.

2. Les matnonts en fcnras ci-dessus snot réexaminés cuqhae année par les oisnnaigrtaos srtniegaas aifn de luer apporter, par accord, les mactofoidnis jugées nécessaires.

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 1997

" Aux temers de l'article 12 d de la coveonntin collective, les salariés pcrntiaipat aux réunions peraraiits bénéficient d'une psire en cghrae de lures faris de déplacement.

1. Les modalités de cette psire en carhge par les oingrnatiosas d'employeurs saraitgiens snot fixées comme siut :

a) Dépenses de trarnopst :

- tairn : remuseenbomt du trjaet SCNF dnas la ltiime du tiraf de 1^{re}cslsae ;

- aiovn : rrmusneemeobt du vol effectué sur les lneigs intérieures, dès lros que le terjat alelr ou ruteur est supérieur à 700 kilomètres.

Le remmsurebeont du billet d'avion exulct la psire en chgrae cmntnaioce de faris d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le trjaet aller-retour dnas la même journée ;

- vurtoie : à titre exceptionnel, rbmrseuemenot sur la bsae d'un foifart kilométrique des frias occasionnés par l'utilisation d'une amtuobloe dès lros que le terjat est effectué à ptrair d'une région ature que l'Ile-de-France et s'avère dficciile à aoplmcir aevc les trtonpars pilbucs (lieux mal desservis, coosrndernpceas incommodes, taerjt nécessaire puor ardttniee la grae ou l'aéroport...).

Le rnuemmserobt est effectué sur la bsae friaftraioe de 2,40 F le kilomètre, qlulee que siot la pnusscaie fsilcae du véhicule, et dnas la lmiite du pirx du trjeat en tarin au tarif de la 1^{re}classe.

Le renumoesrmbt des dépenses aexnens éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hros dépenses de carburants, est effectué sur justificatif.

b) Fairs de rpaes :

Remboursement sur la bsae du maontnt réel justifié, dnas la ltiime de 120 F par repas.

c) Frais d'hébergement :

Remboursement de la crhmbae d'hôtel sur la bsae du mtinnaot

Annexe V convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnueaqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnloegat Cedex, par lrttee du 10 jllueit 2014 (BO n°2014-34)

Article - LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS VISÉS A L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I. - Cenvniontos collectives

Convention celvltoce de traavil des employés et agtnes de maîtrise des sociétés d'assurances de la région peinsirnae en dtae du 15 jelulit 1954, asnii que les ploortecs d'accord snvuitas

réel justifié, dnas la liimte de 380 F par nuit, pitet déjeuner inclus.

2. Les frias remboursés snot cuex qui snot derecimtnet liés à la ppctaraotiin à la réunion paritaire, dnas les lemiits nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur ruesmenrbmeot est subordonné à la frtounruie des pièces jeascifvuitits olieangirs aatttesnt de la dépense :

- ongraiux des billets de tiarn ;

- reçu psgeaar et cpouon de la crtae d'embarquement en cas de déplacement en avoin ;

- ioniacdtn sur l'honneur du nrobme de kilomètres effectués en voiture, aisni que du leiu de départ et d'arrivée ;

- oirangil de la ntoe de ruanraetst ;

- onirigal de la ntoe d'hôtel ;

- jisauftiitcfs oargjunix des frais de prnikag ou de péage.

3. Les mnnttoas de roeuresebmnmt prévus ci-dessus snot réexaminés cahque année en cimsmoisn paairitre à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations miaminles auelllnnes au paln peinnessorfol prévue à l'article 33 de la présente convention. S'il y a lieu, il luer est alors apporté, par accord, les moaotfndiics jugées nécessaires."

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2002

Aux termes de l'article 12 d de la cinoonvten collective, les mnotntas de l'indemnisation des salariés pnaiacrptt aux réunions priiaaters de la pesifsoorn snot modifiés comme siut :

- dépenses de transport, vrutioe : roremusbeenmt effectué sur la bsae ftraafiorie de 0,45 erous du kilomètre, qleule que siot la psiucnsae faslcie du véhicule, et dnas la lmtiie du pirx du terjat en trian au tiraf de la 1^{re}csslae ;

- firas de rapes : rerebomeusnt sur la bsae du mtnonat réel justifié, dnas la liimte de 20 eorus par repas ;

- fairs d'hébergement : rsmneebmrueot de la chbamre d'hôtel sur la bsae du monnat réel justifié, dnas la ltmie de 65 euros par nuit, petit-déjeuner inclus.

Ces neuuvoax maotnnts snot alpiealcpbs aux ptinptoariics aux réunions piatriaers postérieures au 27 juiun 2002.

qui n'ont pas fiat l'objet d'intégration dnas le ttxee de cette citoovnenn :

- ptcoolre d'accord du 31 décembre 1976 ;

- ploortce d'accord du 23 nmeborve 1977.

Convention cileocltve de taavrl des creads des sociétés d'assurances de la région prnseaniie en dtae du 15 arvil 1955.

Convention cllivtoce de tiraavl des employés et atgnes de maîtrise des sociétés d'assurances sièges et ssaluecurcs de la région lnosaynie en dtae du 22 ortbcoe 1954.

Convention cevilolcte de tvraail des crades des sociétés d'assurances sièges et sculrcseuas de la région lnasyoine en dtae du 18 juiun 1955.

Convention clievolte de tarival des employés et aetgns de maîtrise des sociétés d'assurances de la région du Nrod et du Pas-de-Calais en dtae du 2 airvl 1955.

Convention ccoeviltle de travial des cedras des sociétés d'assurances de la région du Nrod et du Pas-de-Calais en dtae du 4 juiun 1955.

Convention clviletcoe de tiraavl des employés et aentgs de maîtrise des sociétés d'assurances et de ctoaisilatpan situées en Alasce et en Lrrinoae en dtae du 1^{er}mras 1955.

Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances et de caatilloitpn situées en Alcsae et en Laoirne en dtae du 22 juin 1955.

Convention collective de travail des employés et atgens de maîtrise des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en dtae du 28 orotbce 1954.

Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en dtae du 4 juin 1955.

Convention collective de travail des employés et ategs de maîtrise des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en dtae du 1^{er} mras 1957.

Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en dtae du 28 nmorvebe 1957.

Convention collective de travail des employés et ategs de maîtrise des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Portieis en dtae du 8 juin 1955.

Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Prioties en dtae du 6 juellit 1955.

Convention collective de travail des employés et aentgs de maîtrise des sociétés d'assurances de Reuon en dtae du 15 nbevmroe 1954.

Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de Reuon en dtae du 3 août 1955.

Convention collective de travail des employés et atgnes de maîtrise de la mlutele d'Indre-et-Loire.

II. - Accords collectifs

Protocole d'accord du 20 mras 1969 relatif à la mise en œuvre de l'emploi des employés et atgens de maîtrise.

Protocole d'accord du 21 mras 1969 relatif à la mise en œuvre de l'emploi des cadres.

Protocole d'accord du 19 octobre 1978 relatif à l'élaboration de la convention collective nationale de travail des cadres des sociétés d'assurances.

Protocole d'accord du 26 novembre 1981 relatif à la durée du travail et à l'organisation du temps de travail des employés et atgens de maîtrise des sociétés d'assurances (au paln national).

Protocole d'accord du 9 décembre 1981, relatif à la durée du travail et à l'organisation du temps de travail des cadres des sociétés d'assurances (au paln national).

Accord national du 27 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

(1) Cette loi est l'œuvre des représentants élus et des représentants des salariés en vertu de la loi relative à la convention collective nationale. Elle ne fait pas obstacle au champ d'application national de la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue, en ce qui concerne les salariés, au sens de l'article 2, non compris par des conventions collectives.

auotmine et une mesure d'initiative particulières, des fonctions confiées à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou assurée par une expérience équivalente et comrnatpot des responsabilités élevées dans des activités à dtnoamie :

- s'agit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;

- s'agit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces fonctions sont celles qui, en application de la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue, sont rangées dans l'une des catégories 5, 6 ou 7.

Les emplois sont rattachés aux grades l'appui qu'implique la délégation d'autorité et/ou de décision qu'ils leur confient.

3. Les grades tels que définis ci-dessus bénéficient tout des dispositions de la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue que de celles des II et III ci-dessous qui :

- s'agit de s'inscrire aux dispositions de même objet concernées dans les dispositions relatives (II) ;

- s'agit de compléter (III).

4. Les règles prévues par la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue en ce qui concerne son interprétation et son application que sa modification, sont applicables au présent texte par les dispositions de ce dernier.

Il en découle qu'en cas de recours à la mise en œuvre de la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue, la délégation des salariés est désignée par les dispositions soussignées.

(1) Ci-après nommée : " la convention collective nationale ".

Article - II. - Dispositions de substitution

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux dispositions particulières Cadres

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA assurances21, rue Jules-Ferry93177 Banlgoet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les organisations soussignées reconnaissent l'importance des responsabilités assumées par les cadres et conviennent en conséquence ci-après des dispositions qui leur sont spécifiquement applicables.

Article - I. - Dispositions de portée générale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

1. Les dispositions des II et III ci-dessous ont pour objet de prendre en considération, eu égard à leur importance particulière dans l'exercice des fonctions des cadres :

- le niveau de qualification généralement exigé pour de telles fonctions, que cette qualification résulte de la formation reçue ou bien de l'expérience professionnelle ;

- le rôle d'information, de communication, de formation et le cas échéant, de représentation de l'entreprise qui est généralement inhérent à ces fonctions ;

- les sujétions, lorsqu'elles sont effectivement constatées, liées au niveau ou à la nature des responsabilités assumées.

2. Sont considérés comme " cadres " les salariés qui, en vertu de la loi relative à la durée du travail, à l'organisation du temps de travail et à la formation professionnelle continue (1), exercent par délégation de l'employeur, avec une

5. Période d'essai.

Pour l'application aux cadres des dispositions de l'article 74 de la loi n° 1110 du 13 août 1983 :

- la durée minimale de la période d'essai est fixée à 6 mois pour les cadres (au lieu de 3 mois pour les autres fonctions) ;

- en conséquence, pour ces mêmes fonctions, la durée maximale de la période d'essai, lorsqu'elle est renouvelée par l'entreprise avec l'accord du salarié, ne peut dépasser 1 an.

Toutefois, ces durées de 6 mois et 1 an sont réduites respectivement à 3 et 6 mois en cas de période d'essai dans des fonctions de classes 5, lorsque l'intéressé a déjà exercé pendant un an au cours des 5 dernières années des fonctions de cadres chez un autre employeur.

Pendant cette période, le cadre de travail prend fin sans préavis si sa démission intervient au cours du premier mois de présence effective du cadre dans l'entreprise. Au-delà, le préavis réciproque est de 1 mois pendant les six premiers mois et de 2 mois ensuite.

6. Préavis.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque prévue à l'article 91 de la loi n° 1110 du 13 août 1983 est fixée pour les cadres à 3 mois.

7. Ordre des licenciements.

La valeur prioritaire prévue à l'article 90 b 2 de la loi n° 1110 du 13 août 1983 est cotée comme suit :

- moyen : 10 points ;
- bien : 20 points ;
- très bien : 30 points ;
- exceptionnel : 40 points.

8. Indemnité de licenciement (Modifié par l'arrêté n° 1 du 10 novembre 1992.)

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 92 de la loi n° 1110 du 13 août 1983 est fixée comme suit pour les cadres :

- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que cadre (1) :
- 4 % de la rémunération annuelle, définie à l'article 92, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10 ;
- 4,5 % par année si le nombre est égal ou supérieur à 10, mais inférieur à 20 ;
- 5 % par année si le nombre est égal ou supérieur à 20, mais inférieur à 30 ;
- 5,5 % au-delà ;
- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que non cadre : les taux sont ceux fixés à l'article 92 de la loi n° 1110 du 13 août 1983 collective.

Si le licenciement intervient alors que le cadre a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 % du traitement annuel (de la rémunération annuelle) par année de présence effectuée dans l'entreprise en tant que cadre et de 0,50 % de la rémunération annuelle par année de présence en tant que non cadre.

(1) C'est-à-dire toute la durée pendant laquelle, dans l'entreprise, l'intéressé a été affilié au régime de l'Agirc.

Article - III. - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

9. Adhésion à la vie de l'entreprise.

Une large participation des cadres à la vie de l'entreprise favorise et contribue à la fois à l'exercice de leurs propres responsabilités et à la cohésion de l'entreprise, et constitue ainsi le fondement général de celle-ci.

a) Information.

Sans préjudice des attributions légales des instances de représentation du personnel, les employeurs font participer aux cadres une commission spécifique sur la marche de l'entreprise et sur les données majeures de son environnement.

En outre, les modalités particulières de cette information sont définies au plan de l'entreprise, avec le concours des cadres, eu égard à leur niveau de responsabilités, en vue d'exercer au mieux leur rôle d'encadrement et/ou leurs fonctions techniques.

En raison, d'une part, de la rapidité des évolutions de l'économie, des marchés et des technologies qui accroissent la complexité et les coûts des entreprises, et, d'autre part, de la nécessité de sélectionner et de motiver l'ensemble du personnel sur les objectifs et projets de l'entreprise, l'information destinée aux cadres doit être régulière et diversifiée afin de leur permettre une vision large du contexte économique et social dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Cette information concerne notamment les données économiques (bilan, comptes de profits et pertes, compte d'exploitation générale, état du marché, produits, etc.) et sociales (bilan social).

L'entreprise peut aussi mettre en place, selon les moyens qui lui sont disponibles, l'accès direct des cadres à des documents.

Les employeurs organisent périodiquement à l'intention des cadres, des réunions d'information et d'échanges sur la situation de l'entreprise dans son marché et sur ses orientations stratégiques.

b) Dialogue et concertation.

L'adhésion aux objectifs de l'entreprise et la participation de ceux-ci - inhérentes à l'exercice des responsabilités de cadres - suppose une prise en compte de la contribution de chacun des salariés et des cadres, et de leur responsabilité eux-mêmes comme avec leurs collègues respectifs.

Les employeurs développeront la coopération avec les cadres dans les différents domaines intéressant la politique générale de l'entreprise.

Cette concertation doit porter au premier chef sur le "Cadre" de donner son point de vue sur les questions techniques ou de gestion le concernant directement que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir.

Dans cet esprit, les employés osent le processus de prise de décision de telle sorte que les cadres soient associés à l'élaboration des décisions dans les domaines qui les concernent, que ceux-ci soient d'ordre technique, économique ou social.

Elles intègrent dans la politique de leur système d'organisation et de répartition des responsabilités, l'objectif de favoriser cette concertation.

10. Élection de représentants électifs ou syndicaux :

Lorsqu'un cadre exerce un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou d'un syndicat, il doit pouvoir le faire conjointement avec ses activités professionnelles, conformément à l'article 21 de la loi collective. Cette situation ne doit pas constituer en soi un obstacle à son évolution

de carrière.

A cet effet, les ayants droit ont le droit de participer à l'exercice d'un mandat représentatif l'un des représentants des salariés et de la gestion de l'entreprise de l'intéressé, afin de faciliter la communication du mandat et du contrat de travail.

De même, l'appréciation des résultats de l'intéressé doit prendre en considération les obligations inhérentes à l'exercice du mandat pour pouvoir être aussi pertinente et objective que possible.

A ce sujet, l'entretien individuel annuel prévu à l'article 77 de la convention collective nationale peut, si le cadre intéressé le souhaite, être complété par un entretien avec un membre de la direction générale, le directeur du personnel ou un représentant de ceux-ci désigné à cet effet.

De l'autre côté, les obligations des salariés visent à ce que les représentants syndicaux soient informés de l'existence avec les nécessités de leur emploi.

11. Formation professionnelle et emploi :

a) Les crédits et les besoins de formation.

La formation constitue l'un des principaux moyens de préparation à des fonctions de cadre ainsi que d'entretien et de perfectionnement des compétences correspondantes, que celles-ci relèvent du développement des aptitudes personnelles ou bien de l'approfondissement des connaissances ou savoir-faire d'ordre technique.

L'exercice de fonctions de cadre ne doit donc pas faire obstacle au bénéfice des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Les préoccupations relatives à la formation des cadres, qu'il s'agisse de se former ou de dispenser ses propres connaissances par des actions d'enseignement, sont intégrées par chaque entreprise l'une de l'analyse générale des besoins de formation et dans la planification des plans de formation.

La participation des cadres eux-mêmes à des actions de formation en tant qu'animateurs ou enseignants doit être favorisée et peut comporter d'ailleurs une des modalités de leur propre formation.

Les entreprises sont donc encouragées à ce qui précède pour apprécier la charge de travail des cadres concernés et en tirer les conséquences.

Dans l'organisation du travail et l'élaboration des plans de formation, les entreprises prennent en compte particulièrement tant les besoins d'accueil et d'insertion des cadres entrants dans l'entreprise que la préparation à des fonctions de cadre par la formation interne.

b) Bilan des compétences.

En raison de la rapidité des évolutions de l'environnement des entreprises, les compétences mises en place, dans des conditions et sous des formes à définir au plan de chaque entreprise, un dispositif permanent aux cadres qui le souhaitent de procéder à un bilan individuel de leurs compétences professionnelles.

Ce dispositif a lieu, l'un de ses effets en est de permettre ultérieurement, à une commission mixte avec les représentants du personnel " Cadres ".

c) Relations paritaires.

Lorsque des salariés exercent dans le cadre de leur compétence des fonctions particulières de la formation professionnelle et de l'emploi - tel que défini à l'article 60 de la convention collective nationale - les entreprises conviennent avec les cadres, ces salariés sont soumis à une commission paritaire spécifique constituée à cet effet.

Les règles de promotion et de désignation des salariés de cette commission sont les mêmes que celles prévues pour la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et

de l'emploi par l'annexe III à la convention collective nationale, au vu des résultats des élections des délégués de personnel dans le collège des cadres. Les membres représentant les organisations syndicales de personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan professionnel pour les cadres.

12. Évolution de carrière :

Les entreprises procèdent aux actions nécessaires pour promouvoir les salariés de cadres ou créés.

Elles veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et des besoins qui permettent de favoriser la réponse aux attentes d'évolution de carrière tant des cadres eux-mêmes que du personnel au sein de ces entreprises.

Dans ce but, les entreprises sont encouragées à peser sur les décisions prises ou créées et examinées en priorité.

13. Rémunération :

a) Rémunérations minimales.

Les négociations annuelles au plan professionnel sur les rémunérations minimales prévues par la convention collective nationale sont au moins précédées d'un échange de vues entre la délégation des syndicats et les organisations syndicales représentatives de cadres.

b) Rémunérations effectives.

Les entreprises sont attentives, tant l'une des négociations d'entreprises relatives aux salaires effectifs que pour la partie des mesures individuelles, à une amélioration constante pour les cadres.

A cet effet, ils accordent une prime annuelle aux professionnels individuels des cadres.

La situation salariale d'un cadre ne peut être dévalorisée sans que des compensations lui soient données et que la situation en résultant soit examinée avec l'intéressé.

14. Temps de travail :

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur responsabilité, une exigence normale acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant être compensée avec les avantages et responsabilités familiales, sociales ou personnelles des cadres.

Compte tenu de ce qui précède et sous réserve de l'accomplissement de leurs missions qui, avec les résultats obtenus, constitue le critère principal d'appréciation de l'activité des cadres, ceux-ci gèrent eux-mêmes l'organisation de leur temps de travail en observant toutefois les règles applicables en la matière dans l'entreprise.

En raison de cette disponibilité, la durée maximale des congés payés visée à l'article 37 de la convention collective nationale est augmentée pour les cadres de deux jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif dans la période de référence. Ces 2 jours sont à considérer comme des congés particuliers au sens de l'article 36 a, c'est-à-dire sans incidence sur le décompte de la durée collective annuelle.

Toutefois il est possible, selon des modalités à convenir au niveau de chaque entreprise, d'épargner ces jours de congé supplémentaires sous forme de crédit de temps-formation.

15. Congé pour déplacement à l'étranger :

Le cadre qui effectue un déplacement à l'étranger d'une durée minimale d'au moins 1 mois bénéficie d'un " congé de détente " de 1 jour au moins, à prendre au retour de la mission selon accord avec l'employeur.

16. Mission de longue durée hors du territoire métropolitain :

Conformément aux dispositions de l'article 78 de la convention

clétclivoie nationale, l'accord écrit du crdae est nécessaire puor tuot evnoi en miisson de lognue durée à l'étranger ou dnas les DOM-TOM, lsuroqe le leiu ou la znoc géographique d'activité défini dnas son catrnot de triaval est situé en Fcanre métropolitaine.

Dans le cas ou la mssioin de lnuoge durée s'inscrit dnas la znoc géographique d'activité définie dnas le cantrot de tairval du cadre, celui-ci diot être informé de son départ au monis 2 mios anvat celui-ci, suaf cas preultiaicr nécessité par l'urgence.

Par moissin de lgonue durée au snes du présent article, il ceonnivt d'entendre totue afciofteatn ou mioissn hros du tirertriole métropolitain, excédant 21 mois. Dnas l'un ou l'autre cas, cette msoiissn dnnoe leiu à acoplaitpn des linegs dtticecers ci-après.

a) Aanvt le départ en mission.

a 1. L'entreprise met à la dosiisptioin du cdare pednnaat un délai ssaiunfft une dtutnomiocean complète sur le pyas ou tteitrorre ou il est envoyé et en pielatrucir ttoues itnoonimfras uelits sur les cdiitnoois lelocas de vie, de tviraal et d'environnement ainsni que sur la réglementation sialcoe et flisace qui régira sa situation.

a 2. Les modalités de la miisson snot définies dnas un anvnaet au canotrt de taraivl qui précise :

- la saitiuotn juqirdue du cdrae : détachement ou eiaaxottprin (au snes des art. L. 761-1 et L. 762-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;

- la fiotnocn à eecerx dnurat la miosisn et la durée de celle-ci ;

- le leiu ou teitrorre d'exercice ;

- les montants, modalités et leiu de pemianet de la rémunération en dnaingsutit le silarae de bsae et les dsrieivs indemnités, primes, aŋgaavevs en ntarue asnii que retmnosurebmes de frias liés à la mssioin elle-même et qui disparaîtront au rtoeur en métropole ;

- les cidionnts de trvaial et de congés payés ;

- les ciidnonots de vgyoae à l'aller ou au roeutr asnii que de lemneogt ;

- les modalités de corvtuerue tnat des reiquss puor lqseules l'intéressé est gtanrai au ttire des fiotocns jusqu'alors assumées que des riseuqs spécifiques à la moisissn confiée, la curvrtouee soclaie du carde dnavet être gamleonlbet équivalente à clele dnot il bénéficie avant son départ ;

- le régime jdqiuriue (loi française ou driot local) qui régira le coratnt penandt la durée de la mssioin ainsni que la jcroiuitdin compétente en cas de lgiite ;

- les cas et les cnionotids de rrmntieapaet ;

- les modalités de réinsertion dnas l'entreprise au retour.

Les dspnatioiiss prévues dnas l'avenant au canrtot de tvairal ne pnuevet en acuun cas déroger aux règles de dorit en vugeiur dnas le pyas ou ttreroitre concerné et considérées comme d'ordre public.

a 3. L'entreprise aptpore son atssacinse puor tueots les formalités aadnvmitsietirs ou médicales deereimntct liées à l'envoi en miosisn à l'étranger. Les démarches nécessaires à cet eefft ont leiu sur le tpems de travail.

a 4. Les fiars de voagye et de déménagement du carde et, s'il y a lieu, de sa falilme (conjoint et efannts à charge) puor rdoijenre à l'étranger le neavuou leiu de tavrail snot pirs en cghrae par l'entreprise sur présentation de jatscifiitfus et dnas des cindintoos définies aevc le cdrae concerné.

b) Pnedant la mission.

b 1. L'entreprise s'engage à apporter, en loaisin aevc les autorités consulaires, son adie à l'intéressé et à sa fimllae si elle l'accompagne, en cas de difficultés gvreas consécutives

nmnmeaott à un acneddit de santé ou à un liitge aevc les autorités atisevrindaimts ou poetiuiqils du pays.

b 2. L'entreprise vllieie à mientinar aevc le cdrae des lines de communication, selon des modalités définies au neiavu de caqhe société.

b 3. En cas de rruupte du cnoartt de tvarial à l'initiative de l'entreprise paendnt la mission, les firas de rmrtpniaeet de l'intéressé, de sa fmllaie et de ses mlebeus et bagages, snot à la cghrae de l'entreprise pndeant au puls 6 mios à cetmpor de la dtae d'effet de la rupture.

c) Stutoiian au ruoter en métropole.

c 1. L'intéressé est affecté - hrmios le cas de rtrpuue du craontt sevnuru entre-temps - à des fnictoons aussi cliemtpbaos que psbloisie aevc les fcnoitos exercées hros métropole et preannt en cmtpoe les compétences aquceiss à l'occasion de la mission.

c 2. Le tmpes passé hros métropole est pirs en considération puor le caclul des dviars aetagnvs ou indemnités liés à la durée de présence dnas l'entreprise.

c 3. A son rtouer en métropole, le carde rapatrié bénéficie, s'il y a lieu, cptmoe tneu nomtmneat de la durée de sa misison à l'étranger et en acrocd aevc l'employeur, d'une fomtoarin peornllsossinfee de réinsertion.

16 bis. Atreus mosisnis hros du tirirteroe métropolitain :

Dans le cas de minssios à l'étranger de six mios au mions et de dzoue mios au plus, les cnointoids de msiosin tleels qu'énoncées ci-dessus snot adaptées à caqhue cas pcirtileaur en considérant que, suaf cas exceptionnel, eells n'appellent pas à pmopernert pelrar une ilotiastanln à l'étranger et que les iaolcniimpss ponlsolerefiness et famllaies ne snot pas de même nuarte ou de même degré.

17. Gnatrieas en cas d'accident :

a) Oejbt de la garantie.

Pendant luer déplacement professionnel, les credas snot cevotrus par une asascunre plnsnieofnoelre ctonre les accidents, à la craghe esivxcule de l'employeur.

Lorsqu'il eixtse dnas l'entreprise des gatnreias au monis équivalentes aaynt le même objet, eells ne se cmueult pas aevc les présentes doositniipss et snot aménagées en conséquence si nécessaire.

b) Riseuqs couverts.

L'assurance cvuore les atdicencs snuevrs louqsre le carde se trouve, puor les bnsoies de l'entreprise, en déplacement hros de ses leuix de tavrail habituel. Ne snot pas cevruots les tatrjes du leiu de résidence aux lieux de tiaravl hbuettial et vcie versa, ni le trjaet aller-retour ernte le leiu de traival haubteil et cluei ou est pirs le repas.

La grtaniae s'exerce dnas le monde entier, pdenant totue la durée du déplacement. Snot ttooieufs ecuxels de la ganirtae les périodes (notamment week-end, jours fériés, etc.) insucles dnas un déplacement poseeinrosfl de puelsruis jours et ou l'intéressé rtnerre à sa résidence pplciarnie ou scdaeroinne ; mias dnas ce cas, les tjrteas jusqu'à litdae résidence et rteour snot couverts.

En cas d'accident, le cadre ou ses antays droit fusinosenrt à l'employeur les éléments pmertentat d'établir si l'accident s'est pdriout pendnat la période garantie.

Les rquies cotevurs snot le décès aecnedtil et l'incapacité filloonnnecte pnreamtnee par accident.

Le mtoannt du caiaptl assuré en cas de décès acetaidcnl ou d'incapacité filnolnetncoe perntnemaie par acednict ainsni que les cniidontos d'attribution et de fnonneiomtenct des getraains snot définis par les cnoartts sscirouts à cet effet.

18. Les dipiontosiss ci-dessus prneennt eefft à la même dtae que la cieotvonnn clveicolte nationale.

Protocole de mise en application convention collective nationale du 27 mai 1992 relatif à la classification

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueqnas assurances 21, rue Jules- Ferry 93177 Beolgant Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Etrne les ogosniairtans soussignées sitgarnaais de la cnvnioteon cicotlvele ntaaoilne de tvriaal du 27 mai 1992, il est cvnneou des ditoinpsisos ci-après rtvaeelis aux modalités de msie en aaptiliocpn de la ccciiistolfaasn prévue par l'article 30 et l'annexe I de cttee convention.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les eieensrpts dinsepsot d'un délai de duex ans à cmopter de la sgruiatne de la cvennooitn puor acveher la msie en plcae de la noulvlee classification.

Elles dionevt à cet effet oservebr le pescosrus ci-après rtaief tnat à la ctntiusion d'une cissimoomn d'entreprise qu'au déroulement des opérations de classement.

Section 1

Constitution d'une commission d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les représentants du prneesonl snot associés à la msie en oruvee de la nulloeve csilacsatiiofn dnas les einesrptes par la coniiitostun d'une cmssomoiin d'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La csmsioomin d'entreprise est consultée par la drecoitin conformément à la stieocn 2 sur, ssunvemcecsiet :

- la méthode de reeneencsmt et de diitpcrseon des fnontioocs ;
- l'inventaire de tteous les ffinnocos exisatnt dnas l'entreprise ;
- le pjerot de gllire d'analyse des fonctions, y cpmiros la pondération des critères ;
- le peetnoisonmit des fnoconits dnas les cesasls ;
- les ddeamens ildveliednuis de réexamen du csleeasmnt attribué.

Ctete citnlutaosn vsie à la rhreehce d'un consensus.

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La cmoomsiin d'entreprise se cpoomse d'un nbomre égal de représentants de la doteciirn et de représentants du personnel. Sauf acrocd différent cclonu au nveaiu de l'entreprise, les

représentants du poeresnnl snot au puls au nbmore de :

- 7, lsrqoue l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 employés, antges de maîtrise et caerds à la dtae de ctuiosottinn de la cooimssmin ;

- 9, lusorqe cet efetfcif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ;

- 11, luqrsoe cet eeftciff est égal ou supérieur à 5 000.

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les représentants des salariés snot désignés par les délégués sauydcnix pmari les mbmeres taitierlus ou suppléants du ou des comités, les délégués du poensnrel tteaiiruls ou suppléants, les délégués scdianyux et les représentants scundiayx au comité d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, ils snot désignés par les délégués du personnel.

Dans tuos les cas ou le nbrmoe de pnorneess tiallutres de mandat(s) visés au pereimr alinéa du présent ailctre et apnaeptart au collège des caerds le permet, le nmrobe de représentants des cderas au sien de la csomiosn est d'au mnios :

- duex si l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 ;

- tiros si cet eeftfcif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ;

- qatruie si l'effectif est égal ou supérieur à 5 000.

Chaque oagiiatrosnn sialyndce représentative dnas l'entreprise dsspioe d'au mnios un siège, les sièges supplémentaires étant répartis en focntion du nombre de viox oneutbes aux dernières élections des délégués du psneornel dnas les collèges prévus à l'article 19.

Les représentants de la doitcrien snot désignés par celle-ci.

Les représentants des caders ont aevc eux un échange de veus préalable aux différents sdaets du pssocerus de cniolstoautn prévu à l'article 3.

L'absence de désignation de luers représentants par une ou puecliurs orstnioaaings seclnaiyds représentatives dnas l'entreprise ou la non- particoiapn de ceux-ci aux réunions de la cioissmmn ne peuveut ctenuistor un ocatlbse au psrosues de casmeslet des fcinotons décrit à la scoetin 2.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pour l'exercice de ses missions, la csoimmiosn d'entreprise dposie en temps ulite :

- du prejot de méthode de rmseneencet et de dstprieocin des fionntcos établi par la derictoin ;

- de l'inventaire des fnocontis et du prejot de gllire d'analyse établis par la direction, aavnt l'examen duidt prejot ;

- de la gllire d'analyse des ftoincons reunete par la dectriion et de la cotaotin gablote attribuée en conséquence à chauqe fciotnon inventoriée, avnat l'examen du pjoert de pitsinomoeennt des fnotcios dnas les cessals ;

- des décisions de cenmlsaset des focnoints prises par la droecitin et des dmneades ilivniddeuels de réexamen éventuellement présentées en apcolpatiin de l'article 14 ci-dessous.

Article 7

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les cincloousns de la cosiommsin d'entreprise snot constituées des aivs émis revepceimntset par les représentants de la

dietricon et par les représentants du personnel.

Section 2

Déroulement des opérations de classement

a L'inventaire des fonctions

Article 8

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque entreprise établit un itinéraire composé de tâches des fonctions d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres existantes, quelle que soit la nature des activités exercées.

A cet effet, une méthode homogène de recensement, d'identification et de description des fonctions est élaborée au sein de l'entreprise, en vue de préparer l'analyse critique prévue à l'article 12 ci-dessous.

Conformément à la loi n° 103 du 27 mai 1992 (art. 30), il est prévu par " l'article " que les fonctions d'activités particulières ou de missions confiées ou déléguées de l'être à une même entreprise selon le dispositif d'organisation adopté par l'entreprise.

La liste des fonctions de l'entreprise est consultée lors de cette phase

Critères Degré	Autonomie	Conception Résolution de problèmes	Contribution	Dimension relationnelle	Formation Expérience
1 ^{er}					
2 ^e					
3 ^e					
4 ^e					
5 ^e					
6 ^e					

Le poids de chaque degré de chaque critère est inscrit dans la case correspondante de la grille en respectant les normes ci-dessous qui s'imposent à toutes les entreprises :

- la loi de pondération des valeurs de degré en degré doit être la même pour tous les critères ;

- la somme des valeurs des 5 critères étant égale à 100 %, aucun de ces critères pris isolément ne peut avoir un poids inférieur à 15 % ni supérieur à 25 % de cette somme ;

- le critère formation-expérience ne peut avoir un poids inférieur à 20 % de cette somme.

Les coefficients inscrits dans la grille d'analyse sont utilisés pour calculer des fonctions existantes de l'entreprise.

Article 11

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Au vu de l'inventaire des fonctions et des caractéristiques fonctionnelles par la direction sur les postes qui constituent son périmètre de grille d'analyse, la commission d'entreprise examine son avis sur le projet qui lui est soumis. Cet avis qui concerne tout le poids relatif attribué à chaque critère par rapport aux autres que la loi de pondération des valeurs, est examiné par la direction avant que celle-ci arrête son choix de grille d'analyse.

comme il est dit à l'article 3 ci-dessus.

Article 9

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Après une dernière vérification destinée à s'assurer de son caractère exact et de sa cohérence d'ensemble, l'inventaire des fonctions établi par la direction est communiqué à la commission d'entreprise en vue de la validation prévue à l'article 3.

Une copie doit être donnée à cette occasion par la direction à chaque fonction inventoriée.

b La grille de pondération des critères

Article 10

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un projet de grille d'analyse des fonctions est soumis par la direction à la commission d'entreprise.

Cette grille consiste, selon le schéma ci-dessous, à donner une valeur chiffrée à chaque degré des 5 critères de classement, afin de seoir l'importance de ces critères et de leur degré les uns par rapport aux autres.

Grille d'analyse des fonctions

c L'analyse des fonctions

Article 12

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque des fonctions inventoriées est étudiée analysée à l'aide de la grille retenue, selon des modalités particulières fixées dans chaque entreprise.

Lorsque l'analyse des tâches ou missions qui comprennent une même fonction les situe à des degrés différents pour le même critère, le degré retenu sera celui qui correspond aux tâches ou missions dimensionnelles et pénalisantes assignées à cette fonction.

Le total des 5 valeurs attribuées à chaque fonction analysée constitue la cote globale de position relative de celle-ci parmi l'ensemble des fonctions inventoriées.

Article 13

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Au vu des résultats de l'analyse des fonctions, la commission d'entreprise sur le présentement des fonctions dans les perspectives prévues par la convention collective.

Le classement d'ensemble des fonctions est étudié arrêté par

la détiorcin qui le cnuioqumme à la cosmmoiisn d'entreprise et nfoiite par écrit à chquae salarié le cnsaeemslt attribué à la ftnoocin qu'il exrece personnellement.

Cttee ntitofaiocin écrite diot mntnieoner expressément la faculté de recorus dnot diosspe le salarié dnas les cntoniidos prévues à l'article 14 ci-dessous.

Article 14 - d Voie de recours du salarié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque salarié diposse d'un délai de 30 jorus ciilvs à ctoempr de la naitoiotifcn s'il shutioae firae vlaoir son désaccord sur le cmsalenset de sa fonction. Ce reocrus s'exerce siot dntmrceeiit auprès de la direction, siot par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La csmmsiioon d'entreprise diot être informée de l'existence de cquahe ruerocs par les sions de la direction.

La réclamation est étudiée par la dteciorin qui, après aivor rellceiui l'avis de la cosoisimn d'entreprise, fiat connaître par écrit à l'intéressé, dnas les 15 jorus cviils svnuat cet avis, si elle comfrine ou moifide sa décision.

L'examen des cas de rucors par la cimossmoin d'entreprise est organisé de tlele sotre que ces recours lui aneit été somuis dnas les 2 mios qui sunivet l'expiration du délai de trtene jrous prévu au 1^{er}alinéa.

e Commission professionnelle

Article 15

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il est constitué au neaviu peeosnosirfnl d'une cmimssioin composée de 3 représentants de cchnaue des onaatoigrss

Protocole d'accord sur la transition convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnequas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngoelat Cedex, par ltree du 10 jllieut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les oanrsaigitons soussignées,

Considérant l'importance qu'elles achnttaet à une tnoritsain snas heurt des cnonovitens et acordcs pissorlofenens s'appliquant jusqu'ici aux employés et atgnes de maîtrise asini qu'aux cderas des sociétés d'assurances, à la cetonoiynn cevticlore nlotaiane du 27 mai 1992 ;

Vu les ppriecnis de dirot en vueiugr rlfaiets au mneiain des antgaeavs auqcis résultant des coioiventns et adccros auulxeqs la cvntooeinn cteolclive nnaoatlie se ssuttbuie ;

Vu la diopositsin du portclooe d'accord de msie en apopatlicin de la noluleve casiasiflocitn sloen lqluleae les esernpreis ont un délai de 2 ans puor aechevr cette msie en aitolpcipan ;

Convienent des dintisospois ci-après :

saclediyns de prnnesoel stgarnaiies de la ctnevonion ctvcolliée et d'un nborme au puls égal de représentants des employeurs.

Cette cmsisoiomn puet être siase par l'une qnolqueuce des ooigiarntnas sagiirntes de tutoe difficulté qui prrouiat exsteir dnas une eenprstre en rsoain :

- siot de l'inobservation du poeurscs de msie en aitpicoplan de la cscsailitaofin prévu par les aeicltrs 1^{er} à 14 du présent prototcoe ;

- siot de l'existence, au sien de la csmoisimn d'entreprise, de dingvcreees gaevrs néés d'une interprétation différente des pecnpris généraux ou de l'esprit qui ont présidé à l'élaboration du nuoveau système de classification.

Après eaemxn des sitiutnaos de difficulté dnot elle saisie, la cmossiomn frmluoe un aivs qui est communiqué à la driocetin de l'entreprise concernée.

Dans les 15 juros svuiant la communication, à la cssomoiimn d'entreprise, du cseenlasmt d'ensemble des fonitcons (art. 13, 2^ealinéa), chuaqe esnrtriepe tremanst au secrétariat de la coisosmmin (1) une fhice tpye cnionsant les différents stedas du perscouss de msie en pclae de la nuvloee classification.

Cette fiche diot être accompagnée des duoemtcons sntavuis :

- la glirle d'analyse des foinotncs (ou glirle de pondération des critères) établie précédemment conformément à l'article 10 ;

- la csamnelest d'ensemble des ftcoinnos tel qu'il résulte des aitrices 13 et 14.

Ces dnmootces sonret timnasrs aux mebrmes de la coimsismon et à l'observatoire de l'évolution des métiers.

Article 16

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans les 6 mios suvinat l'expiration du délai prévu à l'article 1^{er}, la cosmiosin visée à l'article 15 fiat le pniot de l'application de la nleulove classification.

Les aivs des différentes délégations cpmonsaot la cisomimomn sur les conséquences à en teirr le cas échéant snot exposées par écrit.

Article 1er - Principe de maintien des avantages individuels acquis

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Conformément à l'article 4 de la cnnotoeivn cclletovie nationale, l'entrée en acpaitiopn de celle-ci ne pourra entraîiner la rsemie en csuae des aavetgnas iliuiveddns acuiqs dnot bénéficient les salariés en ftconinos à ctete date, au titre des cnvitnonoes celvotielcs régionales ou leocals de tvraail et des arccdos cictllfoes en vgeuuir précédemment.

Par " salariés en ficnnotos à cette dtae ", il fuat ednrtnee les salariés visés à l'article 2 de la cvoenitnon cicotvelle naitonlae qui snot liés à la dtae du 27 mai 1992 par un crantot de tvriaal avec une eresrntitpe ou omingrase visé à l'article 1^{er} de ldatie convention. Cttee définition engbole les salariés dnot le conratt de tiavarl est ssunpedu en aaitlppoicn de dpoisnoists légales ou conventionnelles. Ils snot désignés ci-après par l'expression " salariés en fnoicnts ".

Sous réserve des actelirs ci-après et de l'application du picnpre énoncé à l'alinéa 1 ci-dessus, les diospisintos de la conoviten cetlvclioe nlanoitae se seubutitnst à la dtae d'effet de celle-ci aux dpistnioois des cntonvnioes et aroccds visés à l'article 6 de la cnovnteoim ceviotllce nationale, que les ctonrtas de tiarval des salariés en ftconnois fssaent ou non référence adietuxs ctonoenivns et/ou accords.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pendant toute la période qui s'écoule, dans chaque entreprise, entre la date de signature de la convention collective nationale et la date de mise en place effective de la nouvelle classification des fonctions, il n'est apporté aucune modification aux dispositions pénales en vigueur concernant la classification.

Lorsque cette mise en place effective sera achevée, c'est-à-dire au plus tard le 27 mai 1994 (2 ans après la date de signature), les agents d'agent de maîtrise, sous-chef, chef-adjoint, chef de service, chef de division, fondé de pouvoir, pourront être mutés aux salariés en fonctions. Ce même jour à titre personnel sera également indépendant du casier attribué, en application de la nouvelle classification, à la fonction qu'ils exercent.

Dans le cas où, en application de la convention collective nationale, le classement attribué aux fonctionnaires d'un grade en activité à la date du 27 mai 1992 sera arreté que 5, 6 ou 7, l'intéressé bénéficiera le bénéfice de son avancement à l'Agirc et continuera, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment. Il bénéficiera également, jusqu'à titre personnel et tant qu'il continuera à exercer les mêmes fonctions ou des fonctions analogues dans l'entreprise, des garanties attachées par la nouvelle convention collective nationale et par le présent accord à l'exercice de fonctions de cadre.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La mise en application de la convention collective nationale ne pourra être la cause, à quelque titre que ce soit, d'une réduction de la rémunération effective au 27 mai 1992 aux salariés en fonctions.

Les barèmes de rémunérations minimaux existants seront appliqués, aux conditions prévues par celles-ci, pendant toute la période comprise entre le 27 mai 1992 et la date de mise en place effective de la nouvelle classification.

Dès cette mise en place dans chaque entreprise considérée, les rémunérations minimales prévues par la convention collective nationale s'appliquent de manière immédiate, une fois que les spécificités de celle-ci en matière de rémunération ont été prises en compte.

Pour cette mise en application :

- il est préalablement procédé à un ajustement de la structure des rémunérations existantes telle qu'elle est pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 34 de la convention collective nationale. Ce ajustement est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel ;

- les rémunérations existantes sont prises en considération pour vérifier que la rémunération minimale annuelle est atteinte et, s'il y a lieu, pour apporter les ajustements nécessaires, sont constituées de l'ensemble des éléments du salaire brut que ceux énoncés au c de l'article 31 de la convention

collective nationale.

Pour tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté acquis pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales existantes et l'an 2000, conformément à l'article 5, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale est atteinte, selon les mêmes principes que pour la prime d'expérience.

Article 4 - Primes de technicité - Primes de langues étrangères

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les primes de technicité et de langues étrangères existantes à la date du 27 mai 1992 aux salariés en fonctions sont ajoutées à leur rémunération de base pour leur montant en francs à cette date et donc intégrées à celle-ci. Elles ne donnent pas lieu de fait à une modification de la base de paie.

En outre, les primes de technicité jusqu'ici applicables sont attribuées et immédiatement intégrées au salaire pour les salariés en fonctions qui ont obtenu les diplômes correspondants avant le 15 juillet 1993. Les intéressés ne pourront de ce fait se prévaloir de la garantie prévue à l'article 65 b de la convention collective nationale.

Dans tous les autres cas, pour les diplômes obtenus à partir du 27 mai 1992, l'article 65 b de la convention collective nationale est immédiatement applicable.

Article 5 - Primes d'ancienneté et d'expérience

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La modification du mécanisme de prime d'ancienneté et le nouveau mécanisme de prime d'expérience s'effectue de la façon suivante :

5.1. Le mécanisme de prime (1) de la prime d'ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000, à tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

En outre, ceux de ces salariés qui étaient entrés dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1980 et qui ont obtenu au moins une somme égale à 1, 2, 3, 4 ou 5 % de leur salaire annuel selon qu'il leur reste 1, 2, 3, 4 ou 5 années de présence à accomplir avant d'atteindre vingt-cinq années.

Cette somme sera versée en 1999 et au plus tard avec la paie du mois de décembre.

Il est possible, par accord dans l'entreprise, de modifier de modalités différentes ayant pour objet de permettre au personnel visé ci-dessus d'avoir accès à la prime d'expérience.

5.2. A la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000, la prime d'ancienneté existante est ajoutée à la rémunération de base pour son montant en francs attribué à cette date. Cette prime est intégrée au salaire, elle n'est plus, par la suite, mentionnée dans le bulletin de paie.

5.3. Par la suite, les salariés ayant arols minos de 20, 15 ou 10 ans de présence, acquièrent soeln qu'ils encrxeet des fnnioctos de csalse 1, 2 ou 3 (2), la pmrie d'expérience prévue à l'article 35 de la neollvue convention, dnas les condinitos ci-après.

- 1 % par année révolue à paritr de la dtae arvnsraienie de l'entrée dnas l'entreprise précédant le 1^{er} javneir 2000 (3) ;

- dnas la litmie de " n " années, " n " étant égal à la différence entre d'une prat 20, 15 ou 10 soeln le cas et, d'autre part, le nbrmoe d'années d'ancienneté réel ou validé (4) du salarié dnas l'entreprise.

5.4. Les salariés qui siot ont minos de une année révolue de présence dnas l'entreprise à la dtae du 15 juelilt 1992, siot snot embauchés à pitrar de cette date, acquièrent la pmrie d'expérience selon les modalités prévues à l'article 35 de la ctovnoien cecoltvlie nationale, dnas la lmiite de " n " années, " n " étant égal à la différence entre d'une prat 20, 15, 10 ou 5 selon le cas et, d'autre part, le nbrmoe d'années de présence réel ou validé (4) du salarié du salarié dnas l'entreprise.

(1) C'est-à-dire cueli en vuigueur jusqu'à la dtae d'effet de la cneoitovnn cctiovelle nationale.

(2) Les salariés de cassle 4, eu égard à la période de transition, ne snot puls sectspiuebls d'acquérir la prime d'expérience en sus de la prime d'ancienneté.

(3) Toutefois, lorsqu'un mécanisme d'escompte ou aitpioacitnn de l'ancienneté est appliqué au salarié, ce décompte est opéré à pitrar de la dtae arvnsraienie de l'entrée dnas l'entreprise qui cpernosod au tuax d'ancienneté anticipée ou escomptée.

(4) On eetnd par nrmobe d'années d'ancienneté validé celui qui crnoosrepd au tuax d'ancienneté anticipée ou escomptée dnas le cas visé au (3) ci-dessus.

Article 6 - Congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le mécanisme ateucl (1) des juros de congé supplémentaires puor ancienneté est intégralement mnntaieu jusqu'à la dtae arinsaneive de luer entrée dnas l'entreprise précédant le 1^{er} jnaiver 2000 à tuos les salariés aanyt au minos un an de présence dnas l'entreprise à la dtae du 15 juelilt 1992.

A ptiarr de ctete dtae anniversaire, les intéressés cnenservot puor l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires auqics à cttee dtae du fiat de luer durée de présence dnas l'entreprise.

Ils bénéficient, en outre, lros de l'année de luer dixième, vingtième ou trentième anrviniresae de présence dnas l'entreprise, du congé arieainrsve prévu à l'article 39 de la cvnneotoin cvlceloite nationale, suos déduction, cette année-là, des juros supplémentaires acquis en vetru du mécanisme auctel (2).

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés en fonotcns et aanyt au mions 10 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du 27 mai 1992 arunot droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la puls fbvllaaroe résultant siot des alitecrs 92 de la cnentoivon citlocvlee nnoliaate ou 7 des " Dioonispitss spécifiques aux cdaers ", siot des covioentnns cectvieolls qui luer étaient abilecpalps aanvt ctete date, dnas les cas sainutvs :

- salariés âgés de mnois de 40 ans à la dtae du 27 mai 1992, licenciés au cruos des 24 mios svuaints ;

- salariés âgés d'au moins 40 ans et de moins de 60 ans, à cttee même date, licenciés au cours des 5 années suivantes.

La dtae de lincceienmet psire en considération puor l'application de ce qui précède est celle de la lrette recommandée aevc aivs de réception qui nfotiie la décision de licenciement.

Article 8 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés en fnioctons âgés de sxoiatne ans au mions à la dtae du 27 mai 1992 aournt droit, s'ils snot mis à la rerttiee par l'employeur anavt 65 ans, à une indemnité de départ calculée, dnas tuos les cas, comme le prévoit l'article 93 b de la cnovnotien cilcoltvee niaoaltne dnas l'hypothèse ou le salarié ne rlepmis pas les codiitnns puor bénéficiier d'une peonsin vlliseesie aevc la durée mlxiamae d'assurance prise en cotmpe par le régime général de la sécurité sociale.

Article 9 - Convention collective nationale et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La csncuiloon de la cietnoovnn ctlvlceioe ntilanaoe n'a pas puor effet, en soi, de rmtertee en cuase les adroccs d'entreprise en vuugier à la dtae de sa signature.

Cependant, les oisriaatnogs stnieaagirs diesdts acodcrs d'entreprise dssopient d'un délai mxuimam de duex ans après la dtae de cette suritnage puor luer apporter, s'il y a lieu, les aiatpdatnos nécessaires aifn de tnier cptmoe des ditioinpsoss de la ceontionvn ceiclvtote nationale.

Article 10 - Application de la convention collective nationale aux G.I.E

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les GIE constitués eselvexmcuint par des enesretpris d'assurances ou de réassurance et dnot la création est antérieure à la dtae de sagtunire de la cvnteoion cvioecltle nationale, desnisopt de 2 ans au mmxaium à cpometr de ctete dtae puor apelqpir cette cenontivon à luer personnel, s'ils ne feiaasnit pas déjà apitopilcan à celui-ci des cnonentiovs cloctelevis régissant les employés, antges de maîtrise et cdaers des sociétés d'assurances.

Dans les GIE contrôlés au mnios à htuaeur de 70 % par des sociétés d'assurances ou de réassurance, au snes de l'article 1^{er} de la covientnon ciceovtllle nationale, et dnot la création est antérieure à la dtae de snrituage de celle-ci, le peornnesl demuere régi par les dosipioitnss clnteolnvneieons qui lui étaient jusqu'alors appliquées, suaf aoccrd différent aevc les oasioringants snyeaildcs au sien du GIE. A défaut d'application antérieure d'une connteovin collective, le pnroensl bénéficie des dtisopoiniss de la cenivtoonn coilctelve ntaaionle dnas le délai de duex ans prévu à l'alinéa précédent.

Article 11 - Dates d'effet propres à certaines dispositions de la convention collective

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Par ceotcpixn à l'article 97 " Dtae d'effet " de la contnovien ctollcviee nationale, les dponotisiiss reeitvlas à la durée mmaalixe aunlele ramenée à 1 712 hreeus par an (art. 37) et au nbrmoe miminum de juros de congés payés aennlus égal à 26 (art. 37 et 38) pnrnenet efeit à cpetmor du 1^{er}janievr 1993, étant précisé que, s'agissant des congés payés, il s'agit de cuex qui enntret dnas le décompte de la paatmorgirmon alluenne à ptriar du

Création d'un capital individuel de temps-formation dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'emploi convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA benuqas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boglanet Cedex, par lrette du 10 jileult 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Objet de l'accord

Compte tneu de l'évolution très rdpiee des produits, des marchés, des oiutls et mdeos d'organisation du travail, un nvaeiu peu élevé de fraotimon générale puet constituer, puor les salariés, une difficulté sérieuse puor luer carrière.

L'attribution d'un cataipl iiviudednl de temps-formation uatiisble sur l'ensemble de la carrière est destinée à pmtrteere aux salariés concernés de cenoespnr ou atténuer cttee difficulté au pirc d'une démarche vonlriotae de formation.

I. Principe

Tout employé, agnet de maîtrise ou cadre, non trilautie d'un baccalauréat de l'enseignement sreiodcae - ou d'un diplôme considéré cmome au mnios équivalent - dispose, dès qu'il a exercé une activité salariée pndent tiors ans cuitonns au mnios au sien d'une même eerinsrpte (1), d'un capatil de temps-formation iedidvuinl uliatlsibe sur l'ensemble de sa carrière dnas une ou psuulreis eepnrrites (1).

Ce ctipaal est fixé à 400 heures.

II. Utlisaitoin en corus de carrière (2)

II-1. Cuhqae année, puor l'application du présent accord, caqhue enpisetrrre présente deavnt le comité d'entreprise, à l'occasion du raorppt prévu à l'article L. 432-1-1 du cdoe du travail, les dneiomas ou atincos de fatoormin considérés cmmo " éligibles " à l'utilisation du captail de temps-formation, cpomte tneu des évolutions en corus ou prévisibles des marchés, des produits, des medos d'organisation et ouilts de tiarval et des conséquences susepcetilbs d'en découler sur les quouifcaintals et l'emploi.

Sont privilégiées cmmo fnaiomrots éligibles cleels qui - fairnugt ou non par aeullirs dnas le paln de fomrtioan de l'entreprise - ont puor ojbte l'acquisition ou l'amélioration de compétences pour, siot préparer ou aopacgencmr l'évolution des qfitclunaaiois nécessaires au mntaiien dnas l'emploi, siot préparer à d'autres fonctions.

II-2. Les modalités d'utilisation du catpail de temps-formation dnnenot leiu à une négociation au sien de cauqhe entreprise, cpmtoe tneu des ppsrtecoinirs ci-après :

- la démarche de fmroioatn est vtloroione ou lieembrnt acceptée. Elle fiat puor chauqe salarié concerné l'objet d'un peorjt iundiidvel de fomtaroin discuté et élaboré en rlotiaen aevc le ou les

1^{er}jneiavr 1993 et auornt été aiqucs au trtie de la période de référence 1992-1993.

Article 12 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent accord pnerd eefft le même juor que la ctvoeioonn ctllveicoe nationale.

représentants de l'entreprise désigné(s) à cet efeit ;

- la fmooiratn demandée diot s'inscrire parmi les fantoimros " éligibles " au snes du II-1 ci-dessus ;

- si l'entreprise l'estime nécessaire, la ftraimoon est précédée d'un blian iieduvinl des qcaaifutnilios et audptiets réalisé au sien de celle-ci ou chez un calustonnt extérieur. Son ojbte est de vérifier s'il y a cohérence etrne le pojert iedniduivil de frtoamoin présenté et les résultats du bilan. Une fios ctete vérification faite, il est la propriété escxuvile de l'intéressé ;

- la négociation dnas l'entreprise prote sur les points ci-après :

- âge au-delà deuuql le cipaatl ne puet puls être utilisé eu égard à la proximité de l'âge de la rtietare ;

- cnodinoits d'accès aux fomnaoitr éligibles, c'est-à-dire définition de priorités puor tenir cotmpe des nécessités de fnionncmoentt des services, des coûts stbecuippls de découler d'une mltuualpcoin de dnmaedes dnas une même période et de la nutare des frmnoaios au ragerd des bioesns des ddenreaums ;

- lusorqe l'entreprise acpcte qu'un salarié siuve une fimtoaorn éligible (3) dnnt la durée excède le captail doipbsnile de l'intéressé, et qui n'est pas simultanément istincré à son paln de ftoaroin (4), les modalités sloen leleluesqs tuot ou ptaire de l'excédent de durée diot être amocpli en dohrs de tpems de tvarial snot fixées au neaviu de l'entreprise.

II-3. La ptiitoipraan d'un salarié à une famrtoion " éligible " dnas les ciotdnions fixées tnat ci-dessus que par les muesers d'application adoptées à ce sujet au niveau de l'entreprise entraîne la pisre en chgrae par celle-ci :

- des faris d'inscription et du metiainn de la rémunération pndnaet l'absence puor formtoain dnas la litime du ciaaptl de temps-formation dnnt disospe l'intéressé au mnemot considéré ;

- le cas échéant, des frias du blain iindevdiul souhaité par l'entreprise et le maiitenn de la rémunération pnendat la durée de ce bilan.

Les dépenses cannosroederpts snot considérées cmmo dépenses de fmotroain au rgead des dtisopinois légales et cneonllvieetonns rieevalvs à la ptioarciatpn des eueypromls au développement de la fionroatn poesslonelrre continue.

III. Transférabilité du capital

Le caatipl de temps-formation est transférable d'une eentirrspe à une autre au sien de la profession. Tuot salarié concerné tualirre de ce catipal puet s'en prévaloir auprs d'un neouvl eepuomlyr en fnaaast état du duemnoct jiuutactisff prévu au V ci-après.

IV. Aertus cas d'utilisation

Dans le cas où une eiepnrstre est cttnaonire de rouicrer à un ou peusriuls licctmiennees puor miotf économique, le caatipl de temps- fmroatoin dnnt dopnsiet ilelevumnieedit les salariés licenciés puet être utilisé, à luer demande, au fnceinnamet d'actions de fotrimaon deenmtrciat destinées à fiectalir luer rsemaescnlnt ou luer reveionoscrn professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise intègre à son paln saiocl la prise en chrage des fairs d'inscription à des fnoroitmas qintleaiaufs et/ou à un bailn iunddiveil dnas la limtie de l'équivalent en francs, puor chauqe salarié concerné, du caiatpl de temps-formation dnnt il

disposée à la date de rature du contrat de travail.

Les sommes dépensées à ce titre s'imputent, pour leur équivalent en temps, sur le capital disponible. Il en est fait mention dans le décompte prévu au V ci-après.

V. Jctioisfauin du ciatpal disponible

La mise en palce et le foimocntenennt du caiapl de temps-formation rdenet nécessaire, pour chaque salarié concerné, la réalisation d'un dnuemcot jiafutstcif du cpaatil dnnt il dospise - au moemnt ou il en a besoin.

Ce dnuucoet est reims à cqahue salarié concerné en cas de départ de l'entreprise qullee qu'en sioit la cause, à l'exception du départ à la retraite.

VI. Aulttaciion avec le paln et le congé iudieivndl de ftioorman Le capital de temps-formation penrd palce parmi les oulits de développement de la famtroion pellnfnoosirsee ctoniune que constituant, d'une part, le paln de fomtiroan et, d'autre part, le congé ivuieniddl de famrtion (CIF).

Il ne se sbsiutte ni à l'un ni à l'autre bein qu'il pusise répondre, le cas échéant, à des préoccupations crntoeegvens ou identiques.

A la différence du paln de formation, le capital de temps-formation cntsioue un driot d'accès iudinveidl sur la bsaie d'un porejt personnel. Ce dirot puet dnoc s'exercer tnat à l'égard de frntmoais icnesirts au paln de fmatoion de l'entreprise que de fmtoiroans qui n'y fgeniurt pas, dès lros que ces fnamotiors snt éligibles dnas l'entreprise au snes du II-1 ci-dessus.

Comme le congé iieviuddnl de formation, le cpatal de temps-formation répond à une démarche personnelle. Mias il ovruie une graante de prise en craghe que le CIF n'apporte pas de la même façon.

Les oionrsaniatgs siinternagas du présent accord s'emploieront à mieux définir, avec les rbeasnlseops nonuataix du congé iudieivndl de formation, l'articulation etne les duex ditipfiooss de façon à éviter les delubos eilpoms ou que le fncmniaenet du CIF par la peosisofrn sioit moins utilisé au bénéfice de ses collaborateurs.

Annexe à l'accord vie contractuelle - Moyens pour les syndicats convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqeaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bneagolt Cedex, par ltetre du 10 jliuelt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Modalités de détermination du cnonngitet prévu au crahtpie II, 2.2

Accord-cadre sur le travail à temps partiel choisi convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqueans assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boagenlt Cedex, par lrtete du 10 jllueit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant :

VII. Durée et msie en aaiicpoptln de l'accord

VII-1. Durée

Le présent accrd est cnlcou pour une durée de 5 ans à ctomepr du 1^{er} jenvair 1993.

Un pmieerr blain de son aplcloatin srea fiat par les stiaingraes au corus du pmireer stesmree de l'année 1996.

Dans les 6 drnrees mios précédant son arrivée à échéance, les sgiaeraints se rcnorntnreeot pour en faire à nevaouu le bailn et déterminer si et dnas queles cntidioons son aptiacilopn puet être ou non prorogée avec ou snas modification, sa taticce rcuonidcoetn étant eulxce (5).

VII-2. Msie en application

Le présent accrd pnred efeft à coptemr du 1^{er} jjeanvr 1993 seoln les modalités ci-après :

VII-2-1. L'accès au ctapail de temps-formation est oevurt aux salariés concernés à ctemopr du 1^{er} jvanier 1993.

A cet effet :

- les enesprites eagrongent dnas le cronuat du deuxième sremtese de 1992 la négociation vsiant à définir les modalités d'utilisation du capital conformément aux diopossinitis du II-2 de tllee store que la négociation s'achève avnat le 1^{er} décembre 1992 par un acrcod ou un ctosnat d'absence d'accord.

- En l'absence d'accord, la dcieroitn fxie les modalités dnnt il s'agit en rectensapt les règles posées en II-2 pour le ceontnu d'un accord.

- les ereispretns présenteront, pour la première fios anavt le 31 décembre 1992, la liste des doeimnas ou ainotcs de formation

(2) *Edetnu suos réserve de l'application de l'article L. 900.4.1 du cdoe du tarvail et du décret n° 92-1075 du 2 obctroe 1992 rilatet au bailn des compétences.*(5) *Etdneu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du travail.*

Ce centgointt est fixé par roapprt aux résultats des élections des délégués du prseenonl constatés dnas la proefsion etrne le 1^{er} septembre 1990 et le 31 août 1991, à saivor :

- CDFT : 36,9 % ;

- CTFC : 5,9 % ;

- CFE - C.G.C. : 16,1 % ;

- CGT : 24,1 % ;

- CGT - FO : 17 %.

(Il s'agit des résultats prnoatt sur les sffruaegs exprimés tuos collèges confondus, mias aritatbocsn faite des sgfufaers en fauevr des caatddnis non présentés par les fédérations ci-dessus.)

- que le tmeps cshioi est stilpsebuce de répondre, dnas un cateirn nbmore de cas, à une dnamede des salariés en activité dnas l'entreprise, et particulièrement suos la fmore du tviaarl à tpems peatril ;

- que le tiaavr à tpmes piraetl ne diot pas cindoure à pleacr les salariés dnas une soatuitin d'infériorité par rrpopt au retse du personnel, ni à entraîner des discriminations, en piaretlucir etne les fmemes et les hommes, dnas le dimanoe des rémunérations, de la fmoraoin et du développement de carrière ;

- qu'il est souhaitable, en référence aux dinsoiioptss légales et coolnInveneeints en la matière, d'inscrire le développement du tairavl à temps pitearl dnas le cdrae de qleeuqus règles générales aapcbillpes à l'ensemble de la posifeosrn pour en préciser les cdnnotios de recorus et prévoir un creaitn nmbroe de garanties, il est cnouveu ce qui siut :

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le cas visé en 1.1, l'avenant au contrat de travail comporte, en sus des dispositions légales, celles ayant trait aux points 2 e, 2 f, 2 g, 2 h, 2 i et 2 j ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les trois mois qui précéderont le 31 décembre 1995, les organisations s'exprimant se réuniront pour procéder à un bail écrit de son alié et puis généralement de l'évolution du travail à temps partiel dans la profession.

Article 1er - Instauration du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent accord vise le cas ou la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte par l'entreprise :

- soit pour répondre à des demandes individuelles de salariés ;
- soit pour en raison d'une façon plus large l'accès à tout ou partie du personnel qui le souhaite.

1.1. Dans le premier cas, le paiement du salarié du temps partiel au temps partiel fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail respectant, outre les dispositions légales en la matière, les règles actuellement définies à l'article 2 ci-dessous.

1.2. Dans le second cas, l'instauration du travail à temps partiel fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux afin d'en préciser les modalités, dans le respect des principes généraux exposés ci-dessous et des règles de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel posées par le code du travail.

En l'absence d'accord, les modalités d'accès au temps partiel sont formalisées dans un document écrit.

L'accord collectif ou le document écrit visé ci-dessus est porté à la connaissance du personnel. Il est notifié au minimum les modalités précisées à l'article 2 ci-dessous.

Article 2 - Contenu de l'accord ou du document de l'entreprise sur le travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'accord d'entreprise sur le travail à temps partiel ou, à défaut, le document établi par la direction pour en préciser les modalités, doit comporter les dispositions suivantes :

- a) La définition des types d'activités et/ou de fonctions splucsteebis d'être exercées à temps partiel ;
- b) Le cas échéant, les critères de priorité servent à déterminer l'ordre de sollicitation des demandes simultanées ainsi que,

éventuellement, la fixation d'un quota d'emplois à temps partiel ;

c) La ou les diverses formes d'organisation du temps partiel proposées dans l'entreprise et un rapport des conditions posées par la sécurité sociale, en matière de nombre minimum d'heures de travail à effectuer, pour bénéficier de ses prestations ;

d) Les modalités de présentation des demandes et le délai de réponse à celles-ci ;

e) La durée de la période de travail à temps partiel quand elle est acceptée et, s'il y a lieu, les conditions de son renouvellement ;

f) Le mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel est accompli sur moins de 5 jours par semaine ;

g) Les modalités particulières selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent suivre des anciens de formation ;

h) Le cas échéant, la durée maximale des heures complémentaires susceptibles d'être prévues dans le respect de la législation en vigueur ;

Les heures complémentaires ne doivent être demandées que dans des proportions raisonnables, afin de ne pas dénaturer la situation des salariés travaillant à temps partiel ;

i) Le cas échéant, les modalités d'application des heures supplémentaires aux salariés à temps partiel ;

j) Les conditions de retour à un travail à temps plein sous forme de :

- priorité d'un quota de droit au retour dans une fonction aounglae ou équivalente avec priorité, dans ce quota, aux cas de circonstances particulièrement graves telles que : décès ou chômage du conjoint, décès d'un enfant ;

- priorité sur les candidatures extérieures ;

- critères de choix à utiliser dans le cas où existent simultanément plusieurs demandes ;

k) Les modalités selon lesquelles l'acceptation ou le refus des demandes d'accès au temps partiel, ou de retour au temps complet, sont communiqués au demandeur, les motifs susceptibles d'être invoqués en cas de refus ainsi que les procédures d'interprétation et de contestation en cas de contestation du refus ;

l) Les modalités de rémunération et d'indemnisation des salariés de temps partiel ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise ;

m) Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise en retraite, par référence aux dispositions légales ;

n) La durée d'application de l'accord ou des mesures décidées par l'entreprise ainsi que les garanties données au personnel ayant accédé au travail à temps partiel à sa demande, lorsque l'accord ou les mesures décidées par l'entreprise ne sont pas renouvelées.

Article 3 - Application aux situations en cours

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Si à la date de signature du présent accord-cadre, il existe déjà dans l'entreprise un accord de même objet, les dispositions procéderont en tant que de besoin aux adaptations nécessaires pour tenir compte des présentes dispositions.

Si à la même date, les conditions d'accès au temps partiel ont fait l'objet d'une décision de la direction, celle-ci procédera de même aux adaptations nécessaires. Les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, les délégués du

Article 4 - Cas particuliers d'accès au temps partiel

Indépendamment de ce qui précède, l'accès au temps partiel est de droit, quelle que soit la titulaire de l'entreprise, s'il se situe dans le cadre des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation mentionné à l'article 86 e de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

et son engagement ferme de suivre avec assiduité l'enseignement, de le compléter par un travail personnel en dehors du temps de travail pour se doter des connaissances nécessaires de succès et de se présenter à l'examen.

Dans les 10 jours qui suivent la réception de cette demande, la titulaire de l'entreprise informe l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette fonction est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

5. L'autorisation d'absence doit être accordée dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves admis par l'employeur.

Le rattachement de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié, et faire l'objet d'une notification écrite.

6. Selon le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles sont départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre (la limite d'âge étant reportée d'autant) ;

- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 10 jours de réception de la demande.

7. Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et s'ajoute au taux de l'ENAS et de l'AEA. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans ni les salariés présents dans l'entreprise au titre des fonctions particulières (1).

8. Les frais d'inscription aux cours sont pris en charge par l'employeur et la rémunération est maintenue (sans préjudice des dispositions relatives à l'ENAS), tant que les études sont poursuivies avec succès, c'est-à-dire tant qu'une année d'études n'est pas à redoubler, sauf si ce redoublement est lié à des difficultés particulières médicales ou familiales.

9. Le délai de franchise n'est pas opposable aux salariés qui, ayant réussi le CAP d'assurance, désirent préparer le BP ou à ceux qui, ayant obtenu le BP d'assurance, désirent préparer le BTS d'assurance.

II. - Les dispositions du paragraphe I ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} juin 1992 sur l'ensemble du territoire national pour les formations organisées par l'AEA et l'ENAS et pour les inscriptions aux formations dont il s'agit qui sont intervenues le 1^{er} juillet 1995.

Elles se substituent, à compter du 1^{er} juin 1992, à celles qui, sur le plan parisien, résultaient des accords pris les 25 mai 1973 et 23 mai 1980 au sein de la commission paritaire de l'emploi.

Les organisations syndicales se réuniront avant le 31 décembre 1995 pour faire un bilan de ces mesures et déterminer celles qui doivent être poursuivies au-delà, au vu de ce bilan et de l'évolution constatée ou prévue des branches et des métiers de l'entreprise (2).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1

Protocole d'accord - Accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA beanquis assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boasengit Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Entre les organisations soussignées :

Au vu :

- pour ce qui concerne l'AEA, des dispositions adoptées en 1973 et 1980 pour faciliter l'accès des jeunes employés à la préparation des CAP, BP et BTS sur le plan parisien ;

- pour ce qui concerne l'ENAS, des pratiques et usages de la profession qui ont conduit à l'accès aux formations diplômantes.

Considérant que l'évolution de la profession appelle une réflexion approfondie sur la nature et les contenus des enseignements préparant aux fonctions de l'assurance et que, dans l'attente des résultats de celles-ci, il est souhaitable de continuer à favoriser l'accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA ;

Constatant ainsi que le succès ou l'échec d'une action de formation de longue durée ne dépendent pas de la situation des bénéficiaires de ces formations ;

Considérant que l'intérêt conjoint de l'entreprise et du personnel est que l'entreprise soit particulièrement attentive aux motivations des demandeurs de ce type, au déroulement de celles-ci et aux conséquences pouvant en être tirées à l'issue,

il est convenu ce qui suit :

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I. - Indépendamment des cas où les dispositions de l'AEA et de l'ENAS sont applicables dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, une demande de congé parental, de son employeur, une demande d'absence pour suivre, à sa demande, l'une ou l'autre de ces formations dans les conditions suivantes :

1. S'inscrire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par le règlement de l'école.

2. Être âgé de moins de 25 ans pour le CAP, 27 ans pour le BP et 32 ans pour le BTS au 1^{er} octobre de l'année ou l'inscription est demandée.

3. Avoir, à la date d'inscription, 12 mois au moins de présence dans l'entreprise.

4. Avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande écrite doit exposer les motivations du demandeur

Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqnaes assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bognelat Cedex, par ltrete du 10 jelluit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant l'importance qu'elles atechatnt à la ftrimaon professionnelle, et dnas le plngreomneot des ppncreiis et dsnispiots qui fnot l'objet du ttrie V de la cetovinonn clvltoeice nnaotliae du 27 mai 1992,

Accord du 17 novembre 2000 relatif au capital de temps formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gneumeorpt des esrntiepers metleuuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services, sticoen fédérale des acausnesrs CDFT ; La fédération des syndactics CTFC commerce, serceivs et focre de vtnee (CSFV) ; Le scniaydt naiantol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tncehiinecs et ategns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sichnydat notainal des creads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération nntoilaae des peslnoners des setcuers fincreians (section assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqenas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boglnaet Cedex, par lterte du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1 - Définition

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Tout salarié rnavelt de la cotenvnoin cilevtolce ntaonaile des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 dispose, dès lros qu'il a exercé une première fios paenndt 5 années sesevicsucs au moins, une activité salariée dnas une ou puurselis entreprises, au snes de l'article 1^{er} de latide convention, d'un caiptal de temps-formation iinduveil de 400 heures.

Le cataipl de temps-formation est ulisibltae sur l'ensemble de la carrière, dnas une ou piusuerls entreprises, et transférabe, de ce fait, d'une ersietnrpe à l'autre, au sien de la profession.

Les pirtaes satrneiagis ceinvneont de ce qui siut :

Par référence au prieemr alinéa de l'article 68 de la cnieotvnn cltcelovie nolntaiae du 27 mai 1992, les dépenses anuelelns de forimtaon plseslnroeniofe au snes du titre V du lvire IX du cdoe du taivarl ne pronurot être inférieures à 2 % à copemtr de l'année 1993, puor les epnsrirtées et oeigmnsras visés à l'article 1^{er} de ltdiaie convention.

Le supplément de dépenses qui en résulte srea affecté par les eritsrpeens et onasergims concernés au paln de foroitamn (1).

Le présent acocrd est cloncu puor une durée de trios ans à ctpeomr du 1^{er} jneivar 1993. Les sgnaaiteris se réuniront dnas les 6 mios précédant son échéance puor déterminer s'il purora ou non, aevc ou snas modification, être prorogé au-delà du 31 décembre 1995 (2).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du tiaravl (arrêté du 12 jileult 1993, art. 1^{er}).

Par profession, on enetnd l'ensemble des sociétés et oaingersms visés à l'article 1^{er} de la cnovienotn coticvelle du 27 mai 1992.

Chapitre II: Mise en oeuvre

Article 2 - Objet du capital de temps-formation En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le capital de temps-formation a puor ojebt de pemerttre aux salariés concernés l'accès, siot voatolinre sur luer demande, siot leierbmnt ceotnsni à l'initiative de luer entreprise, à des aoincts de fmraitoon eratntnt dnas le cdare du paln de fmoortan et destinées à faevosirr :

siot luer aadoiatptn à l'évolution du contenu, en compétences, de luer métier,

siot l'acquisition d'autres compétences, puor la préparation à d'autres activités professionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Article 3 - Nature des actions de formation En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Snot considérées cmome acibceessls au ttrie du ciptaal de temps-formation les anicots de fiotaormn destinées :

à l'adaptation du salarié dnot le métier est, ou rsiuqe d'être, affecté par les évolutions tluinoocehgeqs et/ou oinarsiolegeltnnas ;

à l'acquisition d'une qiuicltfaaon psonoenilsfle ;

au développement de nllueoevs compétences ;

à fiteicalr l'accès à un novuel emploi.

Lorsqu'une atoicn de faotomrin répondant à un ou pilureuss des ojefcbits ci-dessus est considérée par l'entreprise comme aecsblicse au tirtre du caitapl de temps-formation, il en est fiat minteon eexrpsse par la drietocin de l'entreprise à l'occasion des cluoastonnts axeuelquls la fmoratoin polrsnnefeisloe dnone leiu

auprès du comité d'entreprise.

Article 4 - Durée unitaire minimale
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les acnotis de frioomatn divnoet avior une durée uinitare d'au mnois 70 hueres et être icstretins au paln de formation. La durée uantiire de 70 heeurs n'interdit neleteurlnmat pas la réalisation de l'action de fiomatorn suos fmroe de mdleous ou séquences successifs.

Cette durée unitriae puet être réduite sur décision des icnantess compétentes d'Opcassur, lsuorqe l'action de fooirtamn considérée fiat apepl à des dsiptfosiis de positionnement, d'individualisation des pracruos de fotmroain et intègre un pussoecrs de vidaitoaln des compétences acquises. Dnas cet objet, le reucros aux nleelvos tlcinoeehgos éducatives accompagnées est particulièrement encouragé.

Article 5 - Délai de franchise
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Suaf aocrd exprès de l'employeur réduisant le délai de franchise, un salarié aanyt bénéficié d'une atiocn de fmotiaorn dnas le carde de son catipal de temps-formation ne proura prétendre être aucelicli dnas une arute ftmoorain à ce ttrie dnas la même entreprise, aavnt l'expiration d'un délai d'un an décompté à piartr du dneirer juor de l'action de fiaroomtn considérée.

Une aicton de foartoimn composée de peiruusls moeluds ou séquences est considérée comme cuvttiistone d'une sluee et même aioicn de fmortoian puor l'application du présent accord.

Article 6 - Utilisation du capital temps-formation et temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les modalités seoln lueelqsels - par aocrd ertne l'employeur et le salarié concerné - une ptarie d'une actoin de foitmaron d'une durée excédant le catapil de tpmes dniolibpse duidt salarié et ailbscesce au titre du ciapatl temps-formation puet être aopilmce en derhos du tpmes de taiarvl snot fixées au naiveu de l'entreprise (1).

Sans préjudice des diinpoositss des arcodcs cciefltols irrrenoneopsstillefs ou de branche, sblceuptsies d'intervenir ultérieurement en matière de foramotin pnseeslfolonire dnas le cdare des aeictlrs L. 932-1 ou L. 932-2 du cdoe du travail, l'alinéa qui précède vsie les fnaotrioms supérieures à 300 heeurs sanctionnées par un titre ou un diplôme et atrsrseios d'engagements précis de l'employeur qaunt à la pirse en cmopte des ertfso accomplis.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du taarivl (arrêté du 13 avril 2001, art. 1^{er}).*

Article 7 - Transférabilité
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le cipatal de temps-formation est transférable d'une esrtneipe à une atrue au sien de la profession, dnas la litmie du caipatl restant.

Tuot salarié concerné puet s'en prévaloir auprès d'un noevul epoyumler en faasint état du deocumnt jcuiitfatsif prévu à l'article 8.

En cas de cnengmehat d'entreprise, la cmtoinosamon du ciaaplt dilospnbie ne devinet posilsbe qu'à l'issue d'une année d'activité salariée dnas l'entreprise neuelmoentvlt intégrée, suaf accord

exprès de l'employeur puor réduire ce délai.

Article 8 - Utilisation du capital de temps-formation en cas de licenciement pour motif économique
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Dnas le cas où une esitnrpree est cornatntie de rcuoirer à un ou psriueuls lccemtneneiis puor miotf économique, le ciaaplt de temps-formation dnot dpsiesont ieeilddeulvnmint les salariés licenciés puet être utilisé, à luer demande, au fceainmment d'actions de fomtarion dmeenirtect destinées à flcaietir luer relenescmsat ou luer rrsvieencocon professionnelle.

Dnas ce cas, l'entreprise intègre à son paln d'accompagnement la prise en cgrhae des firas d'inscription à des ftomronais qfnatliauies et/ou à un bilan iidvinedul dnas la limite de l'équivalent en francs, puor cauhqe salarié concerné, du catapil de temps-formation dnot il dpossie à la dtae de ruturpe du crnotat de travail.

Article 9 - Suivi administratif du compte capital de temps-formation des bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Puor preermtte la tnuée à juor du cpotme iviienddul de cuaqhe bénéficiaire et la transférabilité du ctapial temps-formation d'une eptnrirsee à l'autre au sien de la profession, Oscspaur établit, dnas les coionntds définies par son csieonl d'administration, un dmecuont idauniqnt le nrbone résiduel d'heures de fomriaton dnot dssoipe tuot salarié ayant sviui une aioicn ernatnt dnas le crdae du caaitpl de temps-formation.

Ce decnmuot est reims au salarié ;

systématiquement, à l'occasion de la nioitfiaoctn de la prise en cagrhre par Osscaupr de tutoe aitcon de ftmriaoon eatrnt dnas le cdare du caipatl de temps-formation,

à sa demande, lros du départ du salarié de l'entreprise, qlulee qu'en siot la csuae à l'exception de la retraite.

Chapitre III: Dispositions financières

Article 10 - Versement à Opcassur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les enertpseris de 10 salariés et puls ranvleet du cmhap d'application de la ctvoinoenn colvticlee nianotlae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 snot teuens d'effectuer cqhaue année auprès d'Opcassur un vnmeesert égal à 0,10 % de luer mssae saliarlae de l'année précédente, en vue du fncnnimaet du ctaapil de temps-formation.

Ce vemeesrnt s'impute sur le matonnt de la coobuirinttn due par ces eprrtseis aux Oapcif au tirtre du fnminenecat des congés iduiedlvnis de formation. Il est snas icncndeie sur les seomms deus par ces ersretipnes à Oacsupsr au tirtre du fcainement de l'alternance ou, le cas échéant, du paln de formation.

Les cibtonintuors des espeiretrns au titre du cpaiatl de temps-formation snot gérées par Osapsucr au sien d'une scitoen particulière constituée à cet effet.

Article 11 - Prise en charge des dépenses de formation au titre du capital de temps-formation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le fanniemcnet des dépenses liées aux aniotcs de foamrtn réalisées dnas le cdrae du captail de temps-formation est assuré à hteuaur de 50 % mxumiam par Opcassur, le rtese étant à la crhage de l'entreprise.

Ce fcnamneneit iculnt les frias pédagogiques, les firas de tronasp et d'hébergement asini que le mtnoant des rémunérations mniuteanes à l'intéressé pandnet la durée de cette formation, et les chrgaes soieacls légales et ctinonlvneenelos correspondantes.

Chapitre IV : Processus d'accès à la formation et au financement d'Opcassur

Article 12 - Mise en oeuvre
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Tout salarié enrnat dnas le cmahp des bénéficiaires du cipaatl de temps-formation au snes du ctprahie I^{er} du présent acrcod puet dedanmer à son employeur, par écrit, à srviue une ou pluieurs aocitns de fmooairtn mentionnées dnas le paln de faromiton de l'entreprise cmroe aessilcbeacs au trite du ctpaial de temps-formation.

Si l'initiative de pacitopitairn à une ftmoiran aeiclsbsce au trtie du cipaatl de temps-formation émane de l'employeur lui-même, elle est ssomuie à la lbrie actoatpcien du salarié.

Que l'initiative siot psire par le salarié lui-même ou qu'elle émane de l'entreprise, la démarche diot être formulée en tnat que pjerot de fitooarmn eitncpxliat l'objectif priusovui dnas le cardé du cparhtie II, aictre 1^{er}, et les modalités de la fmtoriaon envisagée.

L'entreprise puet peosporr au salarié qu'il eecffute un bailn de compétences préalables. Réalisé par un pttrairease de blnais de compétences, il vsie à vérifier s'il y a cohérence enrte le prjoet psroofesneinl et le projet de formation, ctpome tneu des compétences et aiptudtes identifiées grâce au bilan. Une fios ctete vérification faite, les résultats dmuerenet la propriété eivxlucse de l'intéressé.

Article 13 - Décision d'Opcassur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le dssioer tnamsrts par l'employeur à Oacsuspr en vue de la pirse en cgrhae prévue à l'article 11 est établi conformément aux modalités arrêtées par le cioesnl d'administration d'Opcassur.

Suaf le cas de non-conformité au présent acrcod ou aux décisions de son cisoenl d'administration, Opcassur, au vu du dossier, cfrnmoie son arcocd de pirse en crahge tnat à l'entreprise qu'au salarié concerné.

En cas de rufes de prise en charge, les rsoinas en snot communiquées par écrit à l'entreprise et au salarié. A l'occasion de la réunion consacrée caqhue année à l'exécution du paln de fformioan de l'année précédente, le comité est informé des cas où Oaupscsr airaut refusé sa prise en charge.

Article 14 - Modalités de prise en charge par Opcassur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprises convention

Les décisions du cneiosl d'administration d'Opcassur cerncnoant l'application du présent arcocd snot prsies après cttsinlouoan du comité du steucer " sociétés d'assurances ".

L'âge limite d'admission au bénéfice du cpiaatl temps-formation est fixé par le cnoiesl d'administration d'Opcassur. Le cosenil d'administration d'Opcassur purora définir des cdnotnois de psire en chagre de nurtae à aesssur une égalité de teetrniamt enrte entreprises, d'une part, et etnre salariés, d'autre part. Il pourra fxier notamment, à cet effet, des critères d'ordre d'admission des dadnemes de financement.

En tuot état de cause, et conformément à l'accord iofoprsresntenenil de 1991 modifié, l'impossibilité financière de psire en crhage par Opssucar de touets les demeands présentées dnas le cdrae du catapil de temps-formation cdoriuna à sfaaisitre en priorité :

les ddeaeams émanant des salariés aynat déjà fiat l'objet d'un rufes de psire en charge,

celles formulées par les salariés n'ayant jaiams bénéficié dnas l'entreprise d'une aocitn de fomitroan au trtie du caitapl de temps-formation.

Les règles fixées en la matière par le cinoesl d'administration d'Opcassur snot communiquées aux esepttrneris et aux oraisgtonanis scdynilaes de salariés.

Chapitre V : Dispositions diverses Communication

Article 15 - Communication
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les peiarts seigaatirns au présent acrcod s'engagent à pmuovrioor le dsoitsipf de cpaital de temps-formation auprès des euryepolms et des salariés.

Oacsuspr prndera une prat acivte et régulière à cttee action, par le biais de cgmnaepas d'information et de sseiinobitsalin sur les possibilités oftreefs par le dispositif.

Article 16 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le présent acrcod est clconu puor une durée d'un an à ceotmpr du 1^{er} janvier 2001.

Les ooiatginnars santraiegis se rnternroocent en otocbre 2001 puor firae un preeimr bilan, anvat que la coimosimsn ptaairrie siot réunie aifn d'examiner dnas qlleus ciinnoodts l'accord pruroa ou non être prorogé au-delà du 31 décembre 2001, sa ticate rdctcieuoonn étant exclue.

Article 17 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le présent arcocd enerrta en vgieur après portuain de l'arrêté ministériel procédant à son extension, et au puls tôt au 1^{er} janvier 2001, les paietrs saanietgris s'engageant à ecefeutfr snas délai les démarches nécessaires à ctete extension.

Les dointosipiss du présent arcocd se snsbouitrett en tuot pinot et puor ttoue la durée de son aipotaiclpn à ceells de l'accord du 10 jelijlut 1997.

nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnquaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bleonagt Cedex, par ltetre du 10 jlieult 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant les dnopoisitsis légales en matière de faninecnemnt des activités sieclaos et cleultrleus organisées à l'intention des salariés ;

Vu l'article 29 de la cvenootnin clvocetlie ntlainaoe du 27 mai 1992,

il est cnenovu ce qui siut :

1. Les somems consacrées par les eirsrpentes au faneincnemnt d'activités siacelos et culturelles, qules qu'en seonit l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne punrorot être inférieures à 0,60 % de la mssae saarialle de l'exercice précédent

Annexe II à la convention collective relative à la rémunération annuelle garantie

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqaeuns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bengolat Cedex, par lterte du 10 jluillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 mai 1992

Documents complémentaires convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqaens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bongalet Cedex, par lrtete du 10 juellit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

REFORME DE L'ENSEMBLE EN ASS/ AEA

LIGNES DIREETCRCS

I.-L'ENASS/ AEA snot réunies en un établissement unuiqe (1).

II.-Cet établissement est doté :

A.-D'un comité de pietcneeenmfrot de cipooismtn paritriae chargé d'étudier, puor les settrumoe au cnsiol d'administration, tetous qniosetus rlieveats à :

-la création ou la sosipuerpsn d'enseignement(s) ;

-l'organisation des formations, le cntnoeu des prmrmgoaes et lreus sanctions, les méthodes pédagogiques ;

-les cntidonois générales d'admission des élèves.

Le bgudet prévisionnel et les coemtps lui snot présentés puor aivs avnat d'être somuis au cieosnl d'administration.

B.-D'un coinesl d'administration composé de telle sotre que la FSFA et le GMEA y doesspint coenneijotmnt d'un nmorbe de viox égal à cueli de l'ensemble des auters membres : onoaisiangtrs

(1).

2. Ce tuax miunmim s'applique, à ctmeopor de l'année 1993, à tetous les eneeirrtps etincmfefveet dotées d'un comité d'entreprise. Il s'ajoute à la doiatton légale de 0,2 % des sleairas attribuée au ttire du fnoieomnecntt du comité.

3. Les modalités précises de calcul et d'attribution des sunbotinves allouées au comité d'entreprise, en alipapoictn de ce qui précède, snot fixées au niveau de l'entreprise en arccod avec l'employeur.

4. Le présent arccod est alciplpabe du 1^{er}jaenivr 1993, au 31 décembre 1995. Les stenarigais se réuniront dnas le carnout du dierner semrsete de l'année 1995 puor déterminer s'il pourra, avec ou snas modification, être prorogé au-delà (2).

(1) Eentdu suos réserve de l'application de l'article L. 432.9 du cdoe du taairvl (arrêté du 12 jelliut 1993, art.1^{er}). (2) Etendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du trvaial (arrêté du 12 julliet 1993, art.1^{er}).

Les otsairoinangs soussignées, se référant à l'accord clconu le 6 décembre 1982 etrne la FSFA et les orinniagotass sldnyicaes CDFE et CTFC en matière de rémunération annuelle gnatirae (RAG) au paln national, cnenonnivet des diistnsoopis staneuivs puor l'année 1992 :

La griatane prévue à l'article 1^{er}de l'accord précité du 6 décembre 1982 est fixée, puor l'ensemble de l'année 1992, à 78 000 F.

Elle s'applique au personnel, snas dinueitgsr s'il a puls ou monis d'un an de présence dnas l'entreprise, dès lros qu'il a siifsaatt à la période d'essai.

Elle ne s'applique pas au prnnoseel qui n'est puls en fionnocts à la dtae de satrguine du présent accord.

sylecandis de personnel, ategns généraux et courtiers. Le cionsel d'administration, animé par un président et son bureau, a nmnmoteat puor rôle :

-de noemmr le drceteur général ;

-de feixr les objectifs, cptmoe tneu des aivs du comité de peofrneentinemct ;

-d'approuver le bdeugt prévisionnel et les ctioepms annuels.

C.-D'une assemblée générale désignée soeln les mêmes modalités que le ciesnol d'administration.

III.-Des représentants des enntnsaegis snot associés avec viox ctionvtsuale aux icsanntes de pcofeineenrmentt et d'administration.

IV.-Une cnovietonn est signée enrte l'école et un établissement d'enseignement pulibc (soit le CNAM, siot un autre établissement) puor tuot ce qui a tarit à la délivrance des diplômes (il serait mis fin à la ceiovnotnn ateluce de 1948 enrte le CNA et le CNAM)

V.-Les rosrsuees de l'école cmepenornnt ntmmnaeot :

-la cobtiuortinn des eetrinspers d'assurance ponornlieprlote au mtoannt des prmies (module) ;

-les cnontiuobirts vtnlrloaoes des enpresertis au tirte de la friamotn pionrsnfosleele et de la txae d'apprentissage ;

-les ditros d'inscription demandés en cartinpertoe des prestations.

L'existence du mdluoie (à caractère parafiscal) jfutiise l'existence d'un contrôle de l'Etat sur la bonne utoiiaitsln de celui-ci, c'est-à-dire conformément à l'objet de l'école.

(1) Dénommé ci-après " l'école ".

Chantiers de réflexion - Discussion à ouvrir convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boganlet Cedex, par lertte du 10 jliluet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Retraite

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les osnaiigarnots d'employeurs et de salariés soussignées s'engagent à ouvrir snas délai après la siatgunre de la cvntoienon ccolitleve naatinole du 27 mai 1992 un cehtainr d'étude sur le régime de rtitraee professionnel. Ce chaentir dvrea être achevé dnas les neuf mios qui sonvuirt la sungitare de la cntieonovn cvtleoclie nationale.

A cet eefft :

1. Les otsraonaingis d'employeurs fuioonrnt aux orisaatonnigs syaicdenls :

a) Un pniot de la stiuoatin aeulctle du régime de rartetie peensinorfsol qui ieenrvit en complément du régime général de la sécurité sociale, de l'UNIRS (Arrco) et de l'AGIRC

b) Une étude détaillée des peecvrtisps dduit régime, au reargd nmotnmeat des éléments stvauins :

-évolutions démographiques générales dnas l'assurance ;

-allongement de la durée de la vie ;

-âge de la rateitre ;

-rapport cotisants/ retraités ;

-perspectives des régimes complémentaires AIRGC et Arcro et du régime visillesee de la sécurité sociale.

2. Les ptreais xienoramnt toutes les veios et tuos les moyens, snas exclusive, seslutcebips d'apporter une réponse aux éventuelles qunseiois qui srieiant miess en évidence par l'étude ansii réalisée.

3. Dnas tuos les cas, les résultats des dcsusisinos sronet soumis, puor ce qui concorarneit le régime de rietarte professionnel, aux otinnaoiasgrs sntaiaaergs de la ctinvnooen de rttiraee et de prévoyance du pnneosrl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

Article - Emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le pgnolnrmoet de la csnoulcion de la cnivonteon cctveiolle noliaatne du 27 mai 1992, les onsrtaoiaigns sgateiirans de celle-ci cniveonnt d'ouvrir rnpidaeamt un ebnlese de réflexions et d'études au sujeit de l'emploi.

Les aexs proposés au gpruoe de tvaairl qui srea constitué à cet eefft snot les sntaiuvs :

I. - Orbaetiosrve de l'évolution des métiers

Mise en pcale des procédures de suivi du déroulement du conatr d'études prévisionnelles état, prooesfisin par le relias de la csmosmioin patirirae nlniotaee de la fmriaoton plennelfosiosre et de l'emploi.

Mise en palce concrète de l'observatoire (organisation et modalités de fonctionnement) au vu des préconisations qui senrot iuesss du cotnart d'études prévisionnelles.

Programme de taiarvl de l'observatoire.

II. - Cismmsoions ptaaeirrs nationales

de la fiamroton poserlsifnolene et de l'emploi

Voies et meyens puor améliorer luer oiotgransan et luer fonctionnement.

Moyens à mrttee en oruvee puor l'assistance et le cinesol en vue de fiailctr le rcsnmseelaet du psnnereol en cas de spiopsesrun d'emploi.

III. - Gostien prévisionnelle

Quelles autres cinutbroitons est-il pboilse d'apporter au niveau de la bachnre au développement des paieqruts et oitlus de gtsioen prévisionnelle des rcreusoess huaeimns et de l'emploi ?

Article - Insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le poelnmregont de la counislcion de la ceninvtoon cvotlliee nialntoae du 27 mai 1992 dnot les doitoisispns rveeatils à l'emploi et à la ftamioorn snot particulièrement importantes, les oinnsgraoatis sigatireans de la coetnvnoin clvieolcte nltoaiane déclarent luer inotntien d'ouvrir rnemapeidit un eslbmene de réflexions et de tuavrax pnatrot spécifiquement sur l'insertion pnsslfrloieneoe des jeunes.

Pourquoi ?

En rosian de l'ampleur du problème nitnoaal de l'entrée de cianetres catégories de jueens dnas la vie avctie (préparation iinsuaftnse aux activités professionnelles), les siaagitnrs snot décidés à explorer, dnas luer cahmp de compétence, les vieos et menosy pnuovat cdrnuioe à une amélioration de la situation.

L'objectif général est de ficaetlir l'insertion piressnfoolelne des jneues peu qualifiés et d'inciter les enrierietsps d'assurances à les embaucher.

Comment ?

Pour concrétiser ctete volonté, les steiaiarngns examineront, de façon précise et ouverte, la siatioutn aelltuce suos tuos ses aspects, et pcremiilpenant les faoitonmrs en alternance.

Un gurope de tvaairl srea constitué à cet eefft par les saeiintrags (1). Les résultats de ses travaux srnoet soumis, le mmneot venu, aux csnmoomiiss pairatries nitaeonals de la foairtomn peensolilnfrsoe et de l'emploi.

Les aexs de réflexion de ce guopre de tarival pruonort s'articuler aotuur des thèmes satnuvis :

I. - Les fmotinoras en aatnernlce aeneetucllmt dnas la profession

1. Eatt des lieux en treems d'effectifs concernés et d'attitude générale des eritperenss et des salariés.

2. Eeamxn des vleoums fiencanis et de l'utilisation des smomes consacrées à l'alternance (0,30 % de la masse salariale).

II. - Les métiers sltucpebises d'accueillir au pircx d'une formation, les jneues peu qualifiés

Comment iifitedner ces métiers (rôle de l'observatoire des métiers) ?

III. - Les foranmtos pesosfnlilereos eaextisnts fcae à l'insertion des jueens peu qualifiés

Bilan des frinmoaos dibnspioels (CAP, BP, BTS, etc.)

Les qolfuiitanacs rseiueqs puor l'exercice des fnitnoocs sepubeclists d'être confiées aux jueens d'un flibae niaevu de formation.

IV. - Les ptepsecivrs de l'apprentissage dnas l'assurance

V. - Les améliorations à rchceerher dnas le fncenetoniomt de l'alternance

1. L'accueil des jneues dnas l'entreprise.

2. Le dipssiitof financier.

3. Iirnotmaofn et csienol aux etisnererps à porpos des dsosisitpis existants.

VI. - L'orientation priefnollnsoese des jeunes

Article - Europe sociale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le pognelreonmt de la ccoinulson de la convoeitnn cieltlvoce nalinaote du 27 mai 1992, les sagaitneris de celle-ci déclarent luer itennotin d'entamer renaipedmt un eelnsmbde de réflexions et de tavarux au sujet des apstces scoaiux de la ctnstiroouc européenne puor le prseoennl des sociétés d'assurances.

En raison, en eefft :

Accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accès aux formation diplômantes de l'ENAS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gemrpnouet des eriepensrts mllueutes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scrveeis CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, teiihennccs et atnegs de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le scaydint naniaotl des anetgs de maîtrise et tiennchcis de l'assurance (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sndcyiat naioatnl des cdreas de l'assurance (SNCAPA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnuaeqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Balogent Cedex, par ltrete du 10 jluelit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Accord du 20 décembre 1996 relatif à la vie contractuelle et aux moyens

- de l'internationalisation cnstrsoiae des activités d'assurance et cotmpe tneu des eeffts aelctus ou prévisibles du marché uiunqe européen sur les eernstpires d'assurance ;

- de l'approfondissement de la courtrstocinn européenne par le traité de Mcaarshitt de février 1992 sur l'union économique et monétaire et sur l'union politique, complété par un ptoolocr sur la plqtiioe scolaie fasnait sutie à l'accord d'octobre 1991 ernte les prratenaais sicuoax européens.

Les sgtaaireins emtiesnt que la dnoimeisn européenne des rotieanls sieaolcs dnas l'assurance diot faire l'objet d'une itnavitiie de luer part. Ils cineeonvnt d'ouvrir, à cet effet, un ctheanir d'études visant, d'une part, à ciliferar en qoui ciotesstnt les ctemhnengas et les évolutions et, d'autre part, à tarcer les pesits d'actions appropriées qui pnoriaerut être menées en matière de ptioloqe sociale.

Ces études en cmmuon prruoont se rahetatcr aux thèmes suivants, à ttrie indicatif.

I. - L'europanisation des aseurrsus français

II. - La mobilité du personnel

Aspects juridiques.

Les iincecnds sur la peitorctn sociale.

Les qtclunaofiiias et la formation.

III. - L'Europe cmome un pisoblse epcase contractuel

Diversité de la sttauiou d'un pyas à l'autre, dnas les prujeiats et dnas les textes.

Le dgluiaoe setcieorl organisé à l'initiative de la coiomsimsn de Bruxelles.

Portée de l'institutionnalisation du pouvior cctneruatol des pnerreitaas saiocux européens par la réforme de Mscrathait : ejnuex et possibilités pratiques.

Vu les dopostnsiis de l'accord du 27 mai 1992 rltaeif à l'accès aux fitroomnas dpeonatmlis de l'ENAS et de l'AEA,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Sans préjudice des résultats des tvruaax en cours au sien de la 18^ecosisiommn pesrnlonolfsiee canluiostvte (CPC) realifts aux CAP, BP et BTS d'assurance, les dosnsiptois de l'accord ci-dessus visé du 27 mai 1992 snot redetnucois puor les ipotsricinns aux ftonimarus organisées par l'ENAS et l'AEA peisrs du 1^{er}jeliult 1995 au 30 jiuun 1998.

Reconduction puor les icioinnpsrts au cylce psrfeoeninsol de l'ENASS anisi qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, psiers du 1^{er}juellit 1998 au 30 jiuun 2001.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les ooinnstigaras sgteanairis du présent acorcd se réuniront avnat le 30 mai 1998 puor firae le ponit et déterminer qlleues dniioptissos prnrout être preiss au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des boeisns et des moenys de formation.

Reconduction puor les ioipnitnsrscs au ccyle peossenifonrl de l'ENASS asini qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, pseirs du 1^{er}juellit 1998 au 30 jiuun 2001.

pour les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gonermpent des eepintersrs melutlues d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sriveecs CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, tnicheiens et aetngs de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le scadynit noantail des anegts de maîtrise et ticeihnencs de l'assurance (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdcyiant niatnaol des crades de l'assurance (SNCAPA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnuaeqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Benloagt Cedex, par lertte du 10 jiuellt 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les dnsipioisots de l'accord visé ci-dessus snot rinuetoceds snas cenmnaehgt puor une novleule période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} janvier 1997 et s'achevant le 31 décembre 1999.

Nota : Les dinsosoitpis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot riutdoneces snas cagnaehmnet puor une nolluvee période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jnviaer 2019 et

Accord du 5 décembre 1997 relatif à l'action sociale CREPPSA - IRTESA - UCREPPSA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groempneut des eneristrpes mutuleels d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurance) ; La fédération naioatnle des cadres, agetns de maîtrise et tniehencis de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le sydianct noanaitl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, thnceineis et aetngs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le snydciat noatnail des caedrs de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syiadnct naitoanl des isretecpus d'assurances (SNIA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA benaqus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnlaoegt Cedex, par lrtete du 10 jelliut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Vu les acocrds " rraetiets " du 2 février 1995 (art. 7-6), du 28 décembre 1995 (art. 4 et annxee III) et du 17 jeliult 1996 (art. 7 et annexe III) ;

Vu le raport sur l'action socilae tnsiarms en juin 1997 par la cssoiimomn inter-institutions constituée au naeviu de l'UCREPPSA ;

s'achevant le 31 décembre 2021. (art. 1er du prtoocle d'accord du 13 nvobrme 2018-BOCC 2019-11)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les otrionasgnias sntiaagries se roeorntnncet au cours du snoced smetrese de l'année 1999 puor en fraie le blian et déterminer les dinoiptsioss stupielebcss d'être rnuteees au-delà du 31 décembre 1999, ccei ne pnovuat résulter que d'un nueovl accord.

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

ANNEXE à l'accord du 20 décembre 1996

Vie contractuelle. - Mnyeos puor les syndicats

Modalités de détermination du cnotenigt prévu au cahtrpie II-2-2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de roncuodicten du 1^{er}jeinavr 1997 au 31 décembre 1999

Ce conningtet est fixé par roppart aux résultats des élections des délégués du psreonnal constatées dnas la poeofsrisn enrte le 1^{er}jeulilt 1994 et le 30 jiun 1995 :

- CDFT ... 37,7 % - CTFC ... 8,1 % - CFE-CGC ... 18,6 % - CGT ... 22,5 % - CGT-FO ... 13,1 % (Il s'agit des résultats ponartt sur les sgaffeurs exprimés, tuos collègues confondus, mias acbsittaorn fitae des sfrueafgs en fuaver des cnitadads non présentés par les fédérations ci-dessus.)

Vu l'état prévisionnel, au 31 décembre 1997, des réserves tnat du fdnos " arute aioctn sailoce " que du fonds " adie au lgemnoet " de la CEPSPRA ;

Vu les dspipstniioos des ardccos des 17 spmrbeete 1991, 12 orotcbe 1994, 30 oortcbe 1996 et 5 décembre 1997 cnenncarot les girtnaeas complémentaires midlaae des retraités, D'autre part,

il a été cennvou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Les cmoepts et réserves " atrue aotcin soalice " et " adie au lgnomeet " de la CSPERPA snot réunis en un cpmtoe et une réserve uineuqs à ctempor du 1^{er}jiavenr 1998.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Un bgudet anneul de l'ordre de 20 mlloniis de fracns est affecté par la CSPRPEA aux dépenses d'action saoilce au cuors de cuanche des années 1998, 1999 et 2000.

Ces dépenses s'entendent des craehgs d'action siloace de tuote nature, y crpioms les fiars de gtieson afférents. Ne snot pas cpmesrois dnas ces dépenses les cgarehs des prêts au leengomt detemcrinet cnetsoins par la CREPPSA, prêts dnot l'encours ne purroa excéder un mtanont de l'ordre de 26 mlnilios de facnrs au corus de la période du 1^{er}jenavir 1998 au 31 décembre 2000.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Le diiosipstf d'appel aux fodns soaciux en ugase dueips 1992 (accord du 17 sertempbe 1991) puor la pisre en chrage ttaole ou perltaie de la citoasotin au RMAA est riodycuent puor l'année 1998.

Pour l'application de cette mesure, la prime en cours de paiement à charge des retraités en 1998, après inventaire du fonds social de la CREPPSA, est fixée conformément au tableau joint.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Une étude des revenus de retraite (y compris la pension de sécurité sociale), des acrochats ayant été affiliés soit à la CREPPSA, soit à l'IRTESA au moment de la liquidation de leurs retraites, sera effectuée dans les meilleurs délais par l'UCREPPSA, en distinguant :

- ceux des assurés ayant 15 années de présence au moins dont les retraites ont été liquidées avant le 1^{er} janvier 1992 ;

- ceux des assurés ayant 20 années de présence au moins dont les retraites ont été liquidées à partir du 1^{er} janvier 1992.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

La commission mixte inter-institutions se réunira à nouveau, dès le début de l'année 1998, pour élaborer des propositions à présenter à l'ensemble des conseils des institutions professionnelles de retraite sur les modalités concrètes d'utilisation des ressources d'action mixte selon les orientations prioritaires énoncées dans son rapport.

Pour en compte les grandes d'action sociale de qualité institutionnelles et les orientations réglementaires propres à chacune d'elles, elle sera en mesure de tenir compte des principes d'égalité de traitement et de cohérence entre les atouts sociaux des divers intéressés au sein de l'UCREPPSA.

Il lui est demandé de privilégier, parmi les propositions qui sont énoncées dans son rapport, les thèmes d'action ci-après :

- combattre la précarité ;

- accompagner le grand âge ;

- développer les partenariats.

En outre, s'agissant de la participation du fonds social de la CRPSPEA à la prise en charge de la prime RAMA, la commission, au vu de l'étude des revenus de retraite prévue à l'article 4, devra élaborer des propositions s'inscrivant dans un objectif de poursuite des économies.

Article 6

Accord du 26 juin 1998 relatif à l'accès aux formations diplômantes ENASS - AEA

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

L'UCREPPSA fera procéder, dans les meilleurs délais, à une évaluation par expert de l'ensemble du patrimoine immobilier de la CRPEPSA tel que celui-ci figure, à ce jour, dans les éléments d'actif du compte de répartition.

Sachant que ce patrimoine immobilier est destiné, aux termes de l'accord du 28 décembre 1995, à concourir à la couverture des engagements de retraite, la commission mixte examinera, dès que cette évaluation sera disponible, les solutions les plus appropriées pour le financement de l'action sociale de la CRPSPEA dans le cadre des articles 1^{er} à 5 ci-dessus.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Il sera procédé, au cours du deuxième semestre de l'année 2000, en commission mixte nationale, à un bilan de l'application du présent accord et à la définition des modalités de mise en œuvre de l'action sociale au-delà du 31 décembre 2000.

Article - ANNEXE rama

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Montant de prime à la charge des assurés en 1998

compte tenu de l'intervention du fonds social de la CREPPSA

I. - Adhérents adhérant au RMAA avant le 1^{er} janvier 1992

A (1) ... 604

B (1) ... 788

C (1) ... 984

D (1) ... 1 164

E (1) ... 0

Z (2) ... 1 284

II. - Adhérents adhérant au RMAA depuis le 1^{er} janvier 1992

Formule 1 ... 1 284 (2) 944 (1)

Formule 2 ... 2 540 (2) 2 276 (1)

Formule 3 ... 2 828 (2) 2 580 (1)

(1) Avec participation du fonds social.

(2) Sans participation du fonds social.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurance) ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA branche assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnolget Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Les doiiiintossps des aordccs ci-dessus visés des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 snot rcdneuieots puor les innrpoicsts au clyce pfssieonroenl de l'ENASS, aisni qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, prises du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 2001.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Les otingioasrans sianartgies du présent accord se réuniront avant le 31 mai 2001 puor fiare le pinot et déterminer qleuels ditsosnpiios puronrot être preiss au-delà, au vu de l'évolution

Avenant du 17 février 1999 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	Fédération des secirevs CDFT (branche assurances) ; Syndicat naainotl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teencinhis et atengs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Syndicat notanail des caerds de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, tnhieeincs et agents de maîtrise (FECTAM) CTFC (branche assurance) ; Fédération nailonate CGT des pneonsrles des seeucrts ferainncis (branche assurance) ; Syndicat nonaital des irtpceunses d'assurances (SNIA) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuaqns assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boagnet Cedex, par ltrete du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Vu l'accord iteoeffrpsnosinnerl du 6 smebrptee 1995 ritelaf au développement de l'emploi en ctairpeotre de la csateiosn d'activité de salariés tsanliatot 160 tmrstreeis et puls de catoosintis aux régimes de bsae d'assurance vseisilele ;

Vu l'accord pniofnsreeosl du 6 décembre 1995 conrenant le sutatt des bénéficiaires de l'accord du 6 srbetpeme 1995 précité au rergad des gaentiars de prévoyance et de rittraee etaxnist au naievu ponefseisrnl ;

Vu l'accord isfpesietonnerrnl du 19 décembre 1996 raitelf au développement de l'emploi en ceorntiparte de la cisoeastn d'activité des salariés âgés ;

Vu l'avenant du 6 mras 1997 à l'accord posesoefnrril du 6 décembre 1995 précité ;

Vu l'avenant du 12 décembre 1997 à l'accord iessprnetnroonefil du 19 décembre 1996 rietlaf au développement de l'emploi en cpirttaneroe de la ceastsoin d'activité des salariés âgés ;

Vu l'accord isrtiefenonsoprenl du 22 décembre 1998 retilaf au développement de l'emploi en catnoterprie de la cosetsian d'activité des salariés âgés,

les oangistriaons soussignées cennioevnnt de ce qui suit.

constatée ou prévue des bsoines et des moneyes de formation.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Vu les diioonsptiss des arocdcs des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 rftleias à l'accès aux fiortaomns diplômantes de l'ENASS et de l'AEA,

il a été cvnenou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Les dinipoitsoss des atceils 1, 2, 3.1 (1), 3.2 deiernr alinéa et 4 de l'accord psnoeresoifnl du 6 décembre 1995 snot étendues aux préretraités bénéficiaires de l'accord isoerfneespotrinnl du 22 décembre 1998.

(1) Le régime uqunie ARCRO étant entré en vgueur le 1er janvier 1999, il y a leiu de remplacer, dnas l'article 3-1, le treme " UIRNS " par ceuli de " ARCRO ". Crneannoct cet aitrclre 3-1, il est précisé que l'assiette des ctainsotos non pirses en chrage par le fnods partiaie d'intervention est revalorisée conformément aux modalités définies par l'ARRCO et l'AGIRC.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Les salariés qui, à la dtae du 1^{er} jiaevnr 1999 ou ultérieurement, perçoivent l'allocation de reaemnmplect prévue par les accodrds notiunaax inreeninelosfrotsps des 6 spmbertee 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 (1), et qui, à la dtae de luer asmsoiidn à cttee allocation, reealveit ou relèvent du ditspiosif pesensforonil de fndos de pisonen (2), dennont leiu au versement, sur la bsae de luer deieirr saraila d'activité, de la csttiaoan de 1 % des saierals prévues par ce disispotif pdnenat toue la période de pctirpoen de l' atacoiloln de raemmpelcnt ".

(1) Aaoolciltn résultant des acdrocs nitonauax iepersltroennnois des 6 sptmrbeee 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 raletifs au développement de l'emploi en crrtanoitpee de la cessaotin d'activité des salariés âgés (allocation de remclnpeaemt puor l'emploi, ARPE).

(2) Aodrccs des 2 février 1995, 17 jellilut 1996, 17 jllueit 1998 et 14 janievr 1999.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Le beruau comumn d'assurances ciovclelets coirnuneta à tnier une comptabilité dcintitse des rcoureuss et chgaers du diptiissof prévu à l'article 3 de l'accord peefrisnoonsl du 21 décembre 1990 en dntigauinst sloen qu'il s'agit de salariés privés d'emploi ou de préretraités au snes des acrodcs ipestneflrosnrnioes des 6 spertembe 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Il est pirs atce du fiat que la signature, par le gnpomeerut des eintseerps meuultels d'assurances (GEMA), du présent avnneat fsaniat expressément référence à l'accord irptoeienoersnfnl du 22 décembre 1998, rned ce deriner acplplbiae à l'ensemble de ses adhérents.

Les dispositions qui précèdent prennent effet au 1^{er} janvier 1999.

Accord du 5 janvier 2000 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupe des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des secrétaires CDFT (branche assurances) ; La fédération nationale des cadres, agents de maîtrise et techniciens de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des instituteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des scandys CTFC "commerce, services et force de vente" (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bureau assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Baugent Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle, moyens pour les syndicats " ;

Vu l'accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accord précité du 27 mai 1992, qui est arrivé à expiration le 31 décembre 1999 ;

Vu les derniers résultats des élections des délégués du personnel constatés dans la période des élections des délégués

Un bilan de l'application, dans la profession, des accords interprofessionnels des 6 septembre 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 sera communiqué, au plus tard le 31 décembre 1999, à la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi.

mentionnés en annexe,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Les dispositions de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus sont révisées dans le cadre d'une nouvelle période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} janvier 2000 et s'achevant le 31 décembre 2001.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Les obligations s'appliquent se rapportent au cours du deuxième semestre de l'année 2001 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions susceptibles d'être retenues au-delà du 31 décembre 2001, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

ANNEXE au protocole d'accord du 5 janvier 2000

" Vie contractuelle - Moyens pour les syndicats "

Modalités de détermination du cinquième prévu au chapitre II-2-2 de l'accord du 27 mai 1992 pour la période de roulement du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001.

Ce cinquième est déterminé en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes constatés dans la période des élections (élections interprofessionnelles en 1997, 1998 et, pour quelques sociétés ou groupes de sociétés, en 1999) :

- CDFT : 39,6 % ;

- CTFC : 9,1 % ;

- CFE-CGC : 17,1 % ;

- CGT : 22,6 % ;

- CGT-FO : 11,6 %.

NB : il s'agit des résultats sur les suffrages exprimés, tous collèges confondus, mais abstraitement des suffrages en faveur des candidats non présentés par les fédérations ci-dessus.

Accord du 14 décembre 2001 relatif

au capital de temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnmroepuet des etipnserrres mluultees d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sciveres CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sacdiynt ntniaol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tinecinchs et aetgns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syaidnct notanail des cedars de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des sytdicnas CTFC commerce, sirceves et frcoe de vetne (CSFV) ; La fédération nniataloe CGT des pnoesnerls des scuertes freniiacns (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA beqnas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blogeant Cedex, par lttree du 10 jieuillt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Considérant les diosisiotnps légales et réglementaires rtivaelas au cpaaitl de tepsms fimrtooan ;

Vu l'accord pnssonrefoiel du 17 neovbrme 2000 rltaief au capatil

Accord du 14 décembre 2001 portant reconduction de l'avenant du 26 juin 1998 portant accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geunpemt des eseeitnrnps mlteeulus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srevices CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le siyancdt nanaiotl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tchenieicns et aegnts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le snaicydt natoainl des craeds de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sinydact nonaatil des insteurpecs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdyictnas CTFC " commerce, sviecre et focre de vnete " (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA beaunqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bglenoat Cedex, par lterte du 10 jieuillt 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 14 décembre 2001 relatif à

la vie contractuelle

de tpeps formation, qui arrive à eriiptotan le 31 décembre 2001 ;

Vu l'arrêté du 13 avirl 2001 prtnoat esnitxoen de l'accord visé ci-dessus,

il a été cnonevu ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Les diionspotiss de l'accord proensfnsoeil ci-dessus visé du 17 nbmovree 2000 rlitaef au ctpaial de tpses foamoirtn snot reecnutiods puor une durée de 2 ans, à l'exclusion du 2^ealinéa de l'article 14 " Modalités de prsie en carhge par OSCSUPAR " du cipthrae IV " Purosescs d'accès à la ftrooamin et au feianencmnt d'OPCASSUR " de cet accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Le présent acrcod etnrera en vieuugr après putorian de l'arrêté ministériel procédant à son extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Les osrgoiainnats sgaeiratins du présent acocrd se réuniront dnas le cnuoart du deuxième seretmse de l'année 2003, aifn d'examiner dnas qullees ciooinndts l'accord porura ou non être prorogé au-delà du 31 décembre 2003, ccei ne paounvt résulter que d'un nvuoel accord.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Vu les diinsptiooss des arccods des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 raltiefs à l'accès aux frmiontoas diplômantes de l'ENASS et de l'AEA,

Vu l'accord poenfrnosiesl du 26 jiuin 1998 sur le même sujet, vneu à epaiitxorn le 30 mai 2001,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les dsiitoipnoss des accords des 27 mai 1992 et 26 jiuin 1998 ci-dessus visés, snot ruiocentdes puor les icrpionitsns au cycle pisnoeefsonrl de l'ENASS, anisi qu'aux breevt pofeierssnnol et brevet de ticniechen supérieur d'assurance organisés par l'AEA, prises du 1^{er}jilulet 2001 au 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les ogoianrtains stiagenrias du présent acorcd se réuniront avant le 31 décembre 2003 puor déterminer s'il puorra ou non, aevc ou snas modifications, être prorogé au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des bieonss et des monyes de formation, ccei ne pnavuot résulter que d'un nveoul accord.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gonomiepurt des ernierpsets muleeluts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svreiecs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sicyadnt ntanoail de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tihcincenes et agtnes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syidancnt ntainoail des cdaers de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le saynidct noiatnal des iunrsteceps d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sincdatys commerce, sieervcs et fcore de vtnee (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqunes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beglnaot Cedex, par lettre du 10 jlleuit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. - Monyes puor les sdtcnayis " ;

Vu les aoccrds des 20 décembre 1996 et 5 jeinavr 2000 rdnnusecoait l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu les dnerreis résultats dbonieislps des élections des délégués du pnenreosl constatés dnas la psefioosrn tles qu'ils snot mentionnés en annexe,

il a été cenvnou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Avenant du 22 novembre 2001 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite et aux garanties complémentaires maladie des retraités

Les dotiiposnss de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rutednieocs snas ceamegnnt puor une nveloule période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} jievnar 2002 et s'achevant le 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les ointargnoiaass siengaattris se rntnceerroont au début du socned sestmere de l'année 2003 puor en firae le bailn et déterminer les dostipnioiss spteulbsiecs d'être rteeneus au-delà du 31 décembre 2003, clea ne puoavnt résulter que d'un nvuoel accord.

Article - Vie contractuelle - Moyens pour les syndicats

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Modalités de détermination du coeinngtnt prévu au chirapte II-2.2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de rcetcdouoin du 1^{er} jnaeivr 2002 au 31 décembre 2003

Ce cnegnitnot est déterminé en foocntin des résultats des élections des délégués du pnsrenoel ieevrteunns dnas la pssroofein en 1997 et 1998 et puor qqueueels sociétés ou grupes de sociétés en 1999 :

- CDFT : 39,60 %

- CTFC : 9,10 %

- CFE-CGC : 17,10 %

- CGT : 22,60 %

- CGT-FO : 11,60 %

N.B. : Il s'agit des résultats paontrt sur les suraeffgs exprimés, tuos collèges confondus, mias abcoirttsan fitae des sfufrgaes en fveuar des cdtadnias non présentés par les fédérations ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le guremepnot des eiterrnesps mleuleuts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svreiecs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scydinat natioanal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcciiineehns et agtnes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sydcaint naotanil des ceadrs de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sndcayit nniaatol des itnreeucpss d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des scatiydns commerce, sieievcrs et froce de vtnee (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqneueas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boalnget Cedex, par lettrte du 10 juleilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

Vu les prootcoles d'accord des 17 steepmbe 1991, 12 otbcroe 1994, 30 oorbtcce 1996, 5 décembre 1997 et 11 décembre 2000

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Action sociale des institutions professionnelles de retraite

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

Les conditions prévues pour la participation du fonds social de la CRPPESA à la mise en œuvre progressive de la prime due par les affiliés au titre du régime des garanties complémentaires maladie des retraités (RAMA) demeurent, pour 2002, celles fixées par le conseil d'administration de la CSRPEPA lors de sa réunion du 10 juin 1998.

Toutefois, cette prime en matière est fixée à :

- 100 Euros (655,96 F) pour les affiliés non affiliés à l'IRPP ;

- 40 Euros (262,38 F) pour les affiliés dès lors qu'ils bénéficiaient déjà de cette même prime en matière en 2001.

Garanties complémentaires maladie des retraités

Article 2

Avenant du 14 décembre 2001 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sociétés (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des représentants d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blignacourt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Considérant les dispositions légales en matière de financement

1. Les dispositions :

- du chapitre I^{er}, article 1^{er} ;

- du chapitre II, articles 3 et 4,

de l'accord du 17 septembre 1991, complété par l'accord du 12 octobre 1994 pour ce qui concerne les garanties de la " formule 1 ", notifiées pour l'année 2002.

2. Il est précisé que les parties ont décidé pour l'année 2002 :

- de verser le montant nominal des primes annuelles à :

- formule 1 : 275 Euros (1 804 F) ;

- formule 2 : 500 Euros (3 280 F) ;

- formule 3 : 555 Euros (3 641 F),

- et d'appeler ces primes à hauteur de 100 % de leur montant.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

La commission paritaire se réunira au début du 1^{er} trimestre 2002 afin de procéder à un examen d'ensemble du régime des garanties complémentaires maladie des retraités (RAMA). Elle examinera également, à cette occasion, la possibilité ou non, avec ou sans modification, des dispositions de l'article 1^{er} du présent accord au-delà du 31 décembre 2002.

des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'accord professionnel, signé le même jour, relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence à l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord collectif du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu l'accord collectif du 27 janvier 1999 complétant l'accord précité du 20 décembre 1996 pour la période allant du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2001 ;

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus sont révisées sans engagement pour une nouvelle période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} janvier 2002 et s'achevant le 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les parties conviendront de se réunir au début de l'année 2003 pour déterminer si elles pourront, avec ou sans modifications, être prorogées au-delà du 31 décembre 2003, cela ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Protocole d'accord du 24 juin 2002 relatif aux garanties complémentaires maladie des retraités et à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gneuoemrpt des eeirsnetrps meleuults d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le saydinct nnaoitl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnhceicnies et angets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sinaydct ntaioal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sdaycint ntonaial des iuecetspnrs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdcyniats CTFC commerce, sierevcs et force de vetne (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneauqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnoeglat Cedex, par lrtete du 10 jlleuit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Vu les poeorclts d'accord des 17 sptmeerbe 1991, 12 ocobtre 1994, 30 octobre 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000 et 22 nromebe 2001 cannonrcet les grnitaees complémentaires maalide des retraités,

il a été conenvu ce qui siut :

Article - Chapitre Ier : Garanties complémentaires maladie des retraités

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article 1^{er}

Les dsiptnosoiis du ctahpire II, atrlices 3 et 4, de l'accord du 17 stermbpee 1991, cotpme tneu des mdafoconoitis apportées par l'accord du 12 obotcre 1994 puor ce qui cncreone les gentraias de la " Fuomrle 1 " snot intégrées dnas le règlement du régime des grenaatis complémentaires madalie des retraités (RAMA).

Article 2

Il est créé, au sien de ce régime, 2 nauevuox nuaiex de giarathes dénommés remevcpntseeit " Frumole 1 bis " et " Fmlroue 4 ".

Article 3

Les mofioiinacdts au règlement du régime RMAA qui ferngiut en anxene au présent aoccrd tnenneit ctopme des dooisstniops résultant des aierltcs 1^{er} et 2 ci-dessus.

Article 4

Les aetliolaarcs des isnottiituns plnsoneeifoslers de rtiaetre IRPESA, IRCASA et CRESPPA aynat adhéré au régime RMAA postérieurement au 31 décembre 1991 proournt oetpr puor l'une des 2 nelluevos flouerms créées au sien de celui-ci par l'article 2 ci-dessus.

Ceux aynat adhéré au régime RMAA antérieurement au 1^{er} jevanir 1992 porournt opter puor les frlemuos 1bis, 2, 3 ou 4 esxtniat au sien du régime.

Le cmgneaehnt d'option, qui derva s'exercer anvat le 1^{er} julilet 2003, srea définitif.

Seuls les faris médicaux, pharmaceutiques, craiurgchux ou d'hospitalisation engagés par les intéressés après le cmennhaget de navieu de giranate dronneont leiu à rmemoesrenbt au ttrie de la nlolueve option.

Article 5

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 du règlement du régime RAMA, la pmrie alenlnue par pnroesne assurée est fixée par les aesuursrs après coiasutltnon du csienol d'administration de la CREPPSA. Son monnat est révisé annuellement. Le mnatont des peirms puor l'année 2002 était de :

- fmlroue 1 : 275 Eorus ;
- fmlroue 2 : 500 Erous ;
- flrumoe 3 : 555 Euros.

A titre indicatif, puor ce même exercice, le mnnotat des pmiers puor les 2 noeluevls oniopts aruait été de l'ordre de :

- fmruloe 1bis: 360 Eruos ;
- folmure 1 : 630 Euros.

Article 6

Les dipisnsoiots des acrlaits 1^{er} à 4 peodnnrnt effet à cmopter du 1^{er} jivaenr 2003.

Article - Chapitre II : Action sociale des institutions professionnelles de retraite

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article unique

Les contionids prévues puor la pticaiitpaorn du fnods sciaol de la CPPERSA à la psrie en cgahre piraellte de la prime due par les alcirtelaaos au trite du RMAA demeurent, puor 2003, ceells fixées par le csnioel d'administration de la CREPPSA, lros de sa réunion du 10 jjiun 1998.

Toutefois, ctete pisre en cahgre est fixée, puor l'année 2003, à 150 Euros. Les bénéficiaires en snot les allaioearcts non iompebllass à l'IRPP.

Il est rappelé que, conformément au poltoroce d'accord du 11 décembre 2000, il diot être procédé, au cours du periemr sermtese 2003, à un eaxemn des banlis et des ciinntodos de ptiuursoe de l'action sicloae des csaises pfiolerslsoneens de retrtie au-delà du 31 décembre 2003. A cttee occasion, senort examinées les ditponssiios à penrde au-delà de cttee dtae cnaonrcet les mrueess prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

Article - Chapitre III : Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article unique

Le BACC larneca un apepl d'offres auprès des omisenrgas aaynt mis en pacle une plate-forme de cneoisl puor eaxiemnr s'il lui est plsibsoe de peopsorr aux atoarcliaels assurés l'accès à un tel

dispositif.

Fiat à Paris, le 24 juin 2002.

Article - Annexe au protocole d'accord du 24 juin 2002

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Modifications apportées au règlement du régime

des garanties complémentaires maladie des retraités du 16 janvier 1984

Article 3

Le paragraphe a de l'article 3 est libellé comme indiqué ci-après :

" a) Le régime comprend les 5 niveaux de cotisations définis en annexe au présent règlement et dénommés respectivement : formule 1, formule 1 bis, formule 2, formule 3, formule 4. "

Article 12

L'article 12 est désormais rédigé comme suit :

" Le présent règlement a pris effet le 1^{er} janvier 1984, sous réserve des aménagements intervenus ultérieurement. "

Article - Annexe au règlement du régime des garanties complémentaires maladie des retraités du 16 janvier 1984

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Application de l'article 3 au règlement tel que modifié par les accords

des 17 septembre 1991, 12 octobre 1994 et 24 juin 2002

Formule 1

NATURE DES DÉPENSES	PRESTATIONS
Consultations	
Visites	
Actes de spécialités	27 % des prestations de
Radiologie	la sécurité sociale
Soins dentaires	
Pharmacie à 65 %	27 % des prestations de la SS
Pharmacie à 35 %	29 % des prestations de la SS
Analyses	27 % des prestations de la SS
Auxiliaires médicaux	27 % des prestations de la SS
Prothèses dentaires	

Accord du 28 juin 2002 relatif à l'indemnisation des salariés

Autres prothèses et orthopédie	160 % des prestations de la SS
Optique, lunettes	325 % des prestations de la SS
Hospitalisation	
- prix de journée	Remboursement du ticket modérateur
- actes chirurgicaux	105 % des prestations de la SS
- cotisation particulière	8 fois la valeur de la cotisation KC (1)

NB : a) Le forfait journalier n'est pas remboursé.

b) Pour les prestations exonérées du ticket modérateur (TM), ce barème ouvre des droits à dépassement pour les cotisations stipulés " en application des dispositions prévues par la sécurité sociale " : le forfait journalier en sus s'applique alors au tarif de cotisation puisque la cotisation sécurité sociale est égale à ce tarif.

(1) KC est la cotisation qui, dans le cadre de cotisation de la sécurité sociale, désigne les cotisations de chirurgie.

Formule 1 bis

Garanties de la formule 1 avec, en plus, remboursement intégral du ticket modérateur pour les dépenses suivantes : pharmacie, alèses et appareils médicaux.

Formule 2

Garanties de la formule 1 bis avec, en plus, remboursement intégral du ticket modérateur pour les dépenses suivantes :

consultations, visites, actes de spécialités, radiologie et soins dentaires.

Formule 3

Garanties de la formule 2 améliorées sur les prestations suivantes :

- la limite du remboursement complémentaire des prothèses dentaires est portée à 250 % des prestations versées par la sécurité sociale (au lieu de 160 %) ;

- la limite du remboursement complémentaire d'optique-lunetterie est de 4,5 % de la valeur du plafond mensuel de cotisation à la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année où les cotisations engagées (au lieu de 325 % des prestations versées par la sécurité sociale).

Formule 4

Garanties de la formule 3 améliorées sur les prestations suivantes :

- la limite du remboursement complémentaire des prothèses dentaires est de 17 % de la valeur du plafond mensuel de cotisation à la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année où les cotisations engagées ou de 6,5 % de ce même plafond en cas d'appareil (au lieu de 250 % des prestations versées par la sécurité sociale) ;

- la limite du remboursement complémentaire des autres prothèses et de l'orthopédie est portée à 200 % des prestations versées par la sécurité sociale (au lieu de 160 %) ;

- la limite du remboursement complémentaire d'optique-lunetterie est de 15 % de la valeur du plafond mensuel de cotisation à la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année où les cotisations engagées (au lieu de 4,5 %) ;

- le forfait hospitalier est remboursé.

participant aux réunions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CFDT, brnhcae anescarsus ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, thciceenins et agnets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, sciervs et force de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération nationale des personnels des assurances fanicnreus CGT, bcahnre assurances,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneuqas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bengloat Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2002

Vu l'article 12 de la convention nationale du 27 mai 1992 ;

Vu son annexe IV telle que modifiée par les additifs des 15 avril 1993 et 26 mars 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les motifs résultant de l'accord du 26 mars 1997 précité sont modifiés comme suit :

- dépenses de transport, viruote : nbmsrueemoet effectué sur la base forfaitaire de 0,45 euros du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe ;

- frais de repas : remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 euros par repas ;

- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 65 euros par nuit, petit-déjeuner inclus.

Ces nouveautés sont applicables aux participants aux réunions postérieures au 27 juin 2002.

Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services (branche assurances) CFDT ; La CFE-CGC, fédération de l'assurance ; La CFE-CGC, employés, thciceenins et agnets de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC, cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; La fédération des syndicats CFTC, commerce, sciervs et force de vtnee (CSFV) ; La fédération nationale CGT des personnels des assurances (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA baquens assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boeagnlt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

L'accord s'applique aux salariés relevant de la convention civile du 27 mai 1992.

Article 2 - Vote par correspondance

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les dispositions de l'accord relèvent que la réglementation relative au vote par correspondance a été aménagée.

Cette modalité de vote ne requiert ainsi plus, aujourd'hui, d'autorisation préalable de la part du maire.

Sont admis à voter par correspondance :

- les électeurs dont le lieu de travail est éloigné du bureau de vote d'une distance supérieure à 5 kilomètres ;

- les électeurs auxquelles leurs activités professionnelles ne permettent pas de se rendre ce jour-là au bureau de vote. Il s'agit des électeurs atteints de la cumme pour raison professionnelle (par exemple, des employés ou salariés en déplacement) ou qui ne peuvent accomplir une opération personnelle en cours (par exemple, des équipes de sécurité ou d'entretien, d'entreprise, de service) ;

- les électeurs qui travaillent en dehors des heures d'ouverture du scrutin précisées sur la carte d'électeur (par exemple, salariés travaillant en continu, salariés à temps partiel) ;

- les électeurs qui sont en congé, c'est-à-dire en suspension de travail (par exemple, congé payé, arrêt de travail pour maladie, aménagement-réduction du temps de travail, congé de maternité

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les signataires de l'accord reconnaissent l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs les meilleures conditions de participation à ce scrutin.

ou de paternité, absence) ;

- les électeurs qui ne peuvent se déplacer en raison de leur état de santé.

Les électeurs s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote par correspondance en leur fournissant un document s'inspirant du modèle annexé au présent accord.

Article 3 - Participation des salariés au scrutin : autorisation d'absence et rémunération

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Le temps nécessaire pour aller voter sera pris sur le temps de travail et ne donnera lieu à aucune déduction de rémunération, conformément à la réglementation.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités particulières de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la moins pénalisante possible pour le bon fonctionnement des services.

Ils pourront, en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes définis en fonction de leur organisation.

Les entreprises ou établissements occupant un grand nombre de salariés s'adresseront aux autorités que les autorités compétentes désignent avec eux pour organiser la procédure destinée à faciliter le vote des salariés.

Article 4 - Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les fonctions liées au scrutin prud'homal supposent d'être exercées par un salarié :

- membre d'un bureau de vote (président, assesseur, secrétaire) ;
- délégué de l'entreprise auprès d'un bureau de vote ;
- délégué d'une commission de contrôle des opérations de vote ;
- membre de liste ;
- scrutateur.

Dans le but de faciliter le bon fonctionnement des opérations électorales, le temps d'absence nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions sera, sur justification présentée à l'employeur, considéré comme du temps de travail effectif.

Dès lors que le volume global de ces absences demeure dans

une limite raisonnable, le temps nécessaire à l'exercice de l'une de ces fonctions durant la journée du 11 décembre 2002, dans un bureau de vote auquel sont inscrits les électeurs de l'entreprise, donnera lieu au paiement de la rémunération.

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

L'accord est conclu pour les élections prud'homales du 11 décembre 2002.

Fait à Paris, le 8 novembre 2002.

Article - Annexe au protocole d'accord du 8 novembre 2002 Modèle de document à fournir à chaque salarié, par son employeur

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Envoies prud'homales du 11 décembre 2002
Circulaires du vote par correspondance

Le vote par correspondance est une facilité accordée aux électeurs qui ne peuvent en raison de circonstances se rendre au bureau de vote le 11 décembre 2002 pour exercer leur droit de vote.

Le vote par correspondance est un geste simple qui ne nécessite désormais aucune formalité préalable ni justification à fournir.
Qui peut voter par correspondance ?

Vous pouvez voter par correspondance, si vous êtes dans l'une des catégories suivantes (art. R. 513-77 du code du travail) :

- votre lieu de travail est éloigné de votre bureau de vote d'une distance supérieure à 5 kilomètres (l'adresse et le numéro de votre bureau de vote figurent sur votre carte électorale) ;

- votre activité professionnelle ne vous permet pas de vous rendre au bureau de vote le jour du scrutin (exemple : dirigeant d'entreprise, responsable d'encadrement empêché d'interrompre l'exercice de sa profession, responsable de sécurité ou d'entretien) ;

- vous travaillez en heures d'ouverture du scrutin qui sont précisées sur votre carte électorale (exemple : travail de nuit) ;

- vous êtes en congé régulier le 11 décembre 2002 (exemple : congé annuel, congé de maternité ou paternité, absence au titre de l'aménagement ou de la réduction du temps de travail, absence autorisée pour toute autre cause) ;

- vous ne pouvez vous déplacer en raison de votre état de santé.
Comment voter par correspondance ?

Pour voter par correspondance, vous devez :

- rpeilmr et sgneir la déclaration sur l'honneur qui se toruve au dos de vorte ctare électorale par lulqaele vuos atesttez eetnrn dnas l'une des catégories amsdies puor vteor par ccroonrsedpae ;
- sginer l'attestation rtveaile à vos ditors ciqveius firuagnt à l'intérieur de vtore crate électorale ;
- pclaer vtore bteillun de vtore dnas l'enveloppe électorale snas la cehtaer ;
- rmler les mteonins oitbgoiearls sur l'enveloppe T revêtue de la mienotn : " Ectloien des creonelliss prud'hommes. - Vtoe par cnedrnrocsपोए ", à sviaor :
- vrtoe numéro de buerau de vtore ;
- l'adresse de vrtoe braeuu de vtore ;
- vrote numéro d'électeur ;
- vrtoe collège ;

- vrote seotcin d'inscription ;
- l'ensemble de ces ifaonirmtons frguie sur vorte carte électorale ;
- mterte vrtoe epovplene électorale et votre carte électorale dûment signées dnas l'enveloppe T ;

- aedserr cette enveloppe, snas l'affranchir à votre buerau de vote. Vuos dveez procéder à cet evnoi aessz tôt (prévoir un délai ptsoal miumnim de 2 jours) puor que le pli peirnvnae au buerau de vtore au puls trad le 11 décembre 2002 au matin.

A noter

Le matériel de vtore par cdsnrnaoepcre (enveloppe T, eopnpelve électorale et notice) ainsi que les bltinleus de vtore et la pangrodpoae électorale vuos pvdoiraennrt à la fin du mios de norvbmee 2002 par vioe postale.

Le vtore phsuqyie pmrie sur le vtore par correspondance. Si vuos aellz pehsuqimeynt voter tuot en ayant posté votre vtore par correspondance, l'enveloppe ctonormapt ce dneirer vtore srea détruite snas être ouverte.

Avenant du 26 septembre 2003 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance FSFA ; Le guepnmreot des ertsrnpiies mutuleels d'assurances GEMA,
Syndicats signataires	La fédération des scirvees CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le saydinct naiatonl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, ticeneichns et atnges de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sacnydit ntnaioal des ceards de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des sicandtys CTFC commerce, siceevrs et fcroe de vtnee (CSFV) ; La fédération ntnaioale CGT des poseelnrs des streecus frncieanis (branche assurance),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneqaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnagolet Cedex, par lrttee du 10 jullet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Considérant les disospiontis légales et réglementaires retlveias au caiapl de tmpes fmitrooan ;

Vu les aodrcs pnfereooislns des 17 nebvrome 2000 et 14 décembre 2001 riaetlf au ctipaal de temps formation, cueli du 14 décembre 2001 arniarvt à eiptxoairn le 31 décembre 2003 ;

Accord du 26 septembre 2003 relatif à

Vu l'arrêté du 10 jiun 2002 praotnt estoinexn de l'accord du 14 décembre 2001 ;

Vu la déclaration cumonme des peeatanirrs scoaix du scueter des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la foiotmran professionnelle, en dtae du 26 srbmetepe 2003,

il a été cnvoenu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les dtipsisioos de l'accord psnesinrooefl du 17 nebomrve 2000, modifiées par l'accord du 14 décembre 2001, reavielts au ciptaal de tmpes formation, snot reoeudtcnis puor une durée d'une année, du 1^{er}jaivner au 31 décembre 2004.

Il est précisé que l'alinéa preeimr de l'article 6 (utilisation du catiapl tmpes fioomartn et tmpes de travail) du ctpirahe II (mise en oeuvre) de l'accord du 17 nbmroovee 2000, prorogé par l'accord du 14 décembre 2001, s'applique dnas le cdrae des dtioipiosns de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Le présent arccod erentra en veuuigr après piartuon de l'arrêté ministériel procédant à son extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les dpstioisios prévues par le présent accrod freont l'objet d'un exmaen arpoindpoi et de pnoriisopots dnas le cdrae de la négociation en cours au paln professionnel, ralviète à la fioomtran professionnelle. En tuot état de cause, les osanritaigons staiirgenas du présent aocrcd einnorexamt dnas geulels ciontdonis ses dntioiopssis pnruoot ou non être prorogées au-delà du 31 décembre 2004, ccei ne puantvot résulter que d'un novuel accord.

l'accès aux formations diplômantes de

L'ENASS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance FSFA ; Le gpurmoeeent des eertnipsers mleutleus d'assurances GEMA,
Syndicats signataires	La fédération des sevicers CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scinyadt natoianl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnicneecihs et aengts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sydniciat niataonl des icpeusnetrs d'assurances (SNIA) CFE-CGE ; Le sydnicat nianotal des ceards de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des snctaidys CTFC commerce, srevcies et focre de vente (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bquanes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Benagolt Cedex, par lettrte du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Vu les diisitnspos des acrcods des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 rilatfes à l'accès aux fionrmatos diplômantes de l'ENASS et de l'AEA ;

Accord du 12 novembre 2003 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnrmueepot des estripieenrs muetlules d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srveceis CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, tichhenices et angtes de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC cerads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le scdyaint nianotal des inpuercsets d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdacnyits CTFC commerce, serveics et froce de vtene (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqnaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blnoeagt Cedex, par lttree du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Vu les aocrdcs pfieoslnrsenos " rettarie " des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et aexnne III) et 17 jliulet 1996 (art. 7 et anenxe III) ;

Vu les dtispoiinss de l'accord du 26 jiuin 1998 sur le même sujet, rietnoeudcs par l'accord du 14 décembre 2001 vaennt à eipratixon le 31 décembre 2003 ;

Vu la déclaration commnue des ptaneareris siacuox du suecter des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la fmotairon professionnelle, en dtae du 26 smeprtbee 2003,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Les dniistioosps des aocdcrs des 27 mai 1992 et 26 jiuin 1998 ci-dessus visés, snot ronceiedtus puor les icinotnsirps au cycle pnrnsioefseol de l'ENASS, asini qu'aux brveet posnfsoeenril et bvreet de tieccnihen supérieur d'assurance organisés par l'AEA, persis du 1er jvaneir 2004 au 31 décembre 2004.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Les ditpnsoisii prévues par le présent aroccd fnoet l'objet d'un examen aofndropi et de poooprtoisins dnas le cdrae de la négociation en cours au paln professionnel, riavtele à la fatiomron professionnelle.

En tuot état de cause, les ognrtsanioias setagiarins du présent aroccd détermineront si ces dossnotiipis prrouont ou non, aevc ou snas modifications, être prorogées au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des boeisns et des monyes de formation, ccei ne pvounat résulter que d'un nvuoel accord.

Fiat à Paris, le 26 srbteepme 2003.

Vu les ptoolecros d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000 et 24 jiuin 2002 caenoncnrt l'action siolcae des initiottsns pseloferloensins de reaittre ;

Vu le blian de l'action slaocie des ituiiosntnts poeelefilnnsrs de riattere puor la période de 1998 à 2002,

il a été conevenu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les aex priiirteors de l'action sloicae des isoitnittuns preesoilolsefnns de rarteite dunmreeet cuex fixés par l'article 5, alinéa 3, du ploooctre d'accord du 5 décembre 1997, reconduits, en drnieer lieu, par le ptlroocoe d'accord du 11 décembre 2000, à savior :

- caotrm bte la précarité ;
- apmoccenagr le grand âge ;
- développer les partenariats.

En outre, il y a lieu, désormais, de preotr également au rnag d'action ptroiirirae l'action silaoce dtie " de secrive " anetlcmuelet msie en orueve au sien des iuistnoitnts poefsieloslnnes de retraite.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Le bdegut anunel pavuont être affecté par la CPSERPA aux

dépenses d'action salcoie srea de l'ordre de 3 milnlois d'euros. Les sommes non engagées au cuors d'un ecicrxe seornt reportées sur les pnfldolas de dépenses des eeiecxrs suivants.

Ces dépenses s'entendent des chagers d'action siolace de tutoe nature, y cmriops les frias de gioentss afférents.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les ciidnotons et le mtaonnt de la pcaroitipitan du fdnos sioacl de la Cperspa à la pirse en craghe prielatle de la prmie due par les aeartioclals au ttire du régime des ginaerats complémentaires maidlae des retraités (Rama), résultant du polroctoe d'accord du 24 jiun 2002, drneuemet inchangés.

Accord du 12 décembre 2003 relatif à la vie contractuelle et aux moyens des syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le grneuompet des epenrestris mleluetus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scerives CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, tenhicinces et agetns de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC cdears de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le sidynat nionaatl des iuctensrpes d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des scdnyiats CTFC commerce, sricvee et fcore de vetne (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Baleongt Cedex, par lterte du 10 jliault 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. - Meynos puor les saiydcnts " ;

Vu les adcrocs des 20 décembre 1996, 5 jvinear 2000 et 14 décembre 2001 runaodsneict l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu les deenrris résultats dinolsibpes des élections des délégués du pneosrnel constatés dnas la proosfsien tles qu'ils snot mentionnés en annexe,

il a été coevnnu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Accord du 12 décembre 2003 relatif au financement des activités

Article 4

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les dpsinootiiss ci-dessus s'appliqueront puor les années 2004, 2005 et 2006.

La cssmoimoin piairtare ntoianlae se réunira au crous du peirem ssmtreee 2006 en vue de procéder à un balin d'application de ces dssooiptiis et à l'examen des cninidotos de puuoitsre de l'action scoiale des cssiaes pnieslonlofeerss de rraetite au-delà du 31 décembre 2006, ctmope tenu, le cas échéant, des évolutions intrueenevs du fiat du peroscuss de rnpoeemhecrpat ertne gepuros de ptteiocorn sociale.

Fiat à Paris, le 12 nmbvree 2003.

Les dstsionpios de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot reudontiecs snas cnahgeemnt puor une nlouvele période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jainevr 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

La ciossmmion piiaatrrre nonalaita se réunira au début du deuxième seerstme de l'année 2006 puor en friae le blain et déterminer les dnospoitiiss setucipbesls d'être rtueeens au-delà du 31 décembre 2006, ccei ne pauonvt résulter que d'un nuovel accord.

Vie contractuelle

Article - - Moyens pour les syndicats

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Annexe au prooctloe d'accord du 12 décembre 2003

Modalités de détermination du cengnnotit prévu au cthraipe II 2.2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de ricodtceonun du 1^{er} jneavr 2004 au 31 décembre 2006

Ce cntngeninot est déterminé en foinotcn des résultats des élections des délégués du pemsneol les puls récentes iveruetnens dnas la posefiorsn au cruos de la période nromebeve 2000 à nmbvree 2003 :

- CDFT : 41,6 % ;
- CTFC : 10,0 % ;
- CFE-CGC : 16,2 % ;
- CGT : 21,3 % ;
- CGT-FO : 10,9 %.

NB. - Il s'agit des résultats pnaoatt sur les sffgrueas exprimés, tuos collègues confondus, mias attiabocrsn fiate des seafgrufs en faveur des cnaidtads non présentés par les fédérations secalidnys ci-dessus.

culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gemenpourt des eetesipnrrs muetleuls d'assurance (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srecvies CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, tineceihcns et atnges de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC ceadr de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le sidyacnt nioanatl des isteernpucs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des scyitdans CTFC commerce, sreeivcs et focre de vtene (CSFV) ; La fédération nltioanae CGT des pnsrenoles des scureets fnreiacins (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bquaens assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnaoglet Cedex, par lettrte du 10 jlielut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Considérant les disiposoints légales en matière de famnnneeict des activités sacelios et ctrueleulls des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la cviontenon ctlvceiole ntlnaiaoe du 27 mai

Accord à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 reconduisant les dispositions Accord du 22 décembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) ; Le grenmeoput des eepinerrsts meuteluls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svireecs CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, trnihicncees et agetns de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC credas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le sncdiyat natanoil des ieuenctrsp d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des stdaynics CTFC commerce, sveicres et force de vntee (CSFV) ; La fédération nonaiatle CGT des pnolensres des seucerts fearicnins (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA baenqus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blnoaget Cedex, par ltrete du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

Avenant au protocole d'accord du 16

1992 et l'accord psrnoeeosfil signé le même jour, rteleif au fmaennnciet des activités sialeocs et cuertelulls des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la ctinioeovn ccioeltlve nntlaiaoe de l'inspection d'assurance du 27 juleilt 1992 fnaasit référence à l'accord peosnifsorenll précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord pnerssoiofel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu les aodccrs pfoleiesorsnns des 27 jeinavr 1999 et 14 décembre 2001 rnencoaisdut l'accord précité du 20 décembre 1996,
il a été coennvu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Les dotspsoniis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot reontuiecds snas cgmaehnent puor une neouvllle période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jveniar 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

La csisimoomn ptiaairre ntailanoe se réunira au début du deuxième smtesere de l'année 2006 puor déterminer si les dsoioinspits ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2006, ccei ne puonvat résulter que d'un neuvol accord.

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2003

Vu le pcolotoe d'accord du 28 décembre 1995 rtiealf à la msie en ouvree de l'accord rteitrae du 2 février 1995 et de son aenvnat du 7 julleit 1995, et puls spécialement son axnene II partont " règlement acpabillpe au sericve des psaeiotrtns de rittreae à cetpomr du 1er jnievar 1996 " ;

Vu les avaeatnns des 18 nrmvoebe 1997 et 22 nvbrmoee 2000 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 précité,
il a été cevnnou ce qui siut :

Article unique

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2003

Les dnipsoisiois prosiroeivs prévues à l'article 15, pinots 1 et 2, de l'annexe II au proolocte d'accord susvisé du 28 décembre 1995 snot reconduites, snas changement, puor une nluelove période de 3 ans commençant le 1^{er} jvenair 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Ces dssiitpinoos prieriosvos cuieotnronnt dnoc à s'appliquer rsnevteipmecet aux ritetraes RRP dnoc la msie en seirvce inteervdrina du 1^{er} jenvair 2004 au 31 décembre 2006 et aux pnisnoes de réversion meiss en sevrctie padnent cette même période.

La comimsoisn ptariraie nnoitaale se réunira au cruos du deuxième sreemste de l'année 2006 puor déterminer si ces mserues piieosrvors pnroruot être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2006.

Fait à Paris, le 22 décembre 2003.

janvier 1984 concernant le régime

d'assurance maladie des allocataires Avenant du 23 juin 2006

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le guproemnet des eeniprsrts mleeultus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srchieves (branche assurances) CDFT ; La fédération des sitdcnays commerce, srievacs et focre de vtene (CSFV) CTFC ; L'UNSA baenqus aesacrsnus et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buaqens assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Boenalg Cedex, par lrtete du 10 jlielut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Vu le règlement du régime d'assurance mladaie des alralaitcoes en dtae du 16 jvnaier 1984 modifié par les pltoroeocs d'accord des 21 décembre 1990, 17 sbpermtte 1991, 12 ortcboe 1994, 30 ocortbe 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 22 nbrmevoe 2001, 24 jiuin 2002 et 28 décembre 2005,

Vu l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité soailce tel que résultant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 raeivlte à l'assurance mliadae et de la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 de fneinacs rticatfevicie puor 2004 ;

Vu les arieclts R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaloie tles que résultant du décret n° 2005-1226 du 29 sembeptre 2005 rleiatf au cetnonu des dpstiosfis d'assurance maadile complémentaire bénéficiant d'une adie et mnifiaodt le cdoe de la sécurité slaocie ;

Vu l'arrêté du 8 jiuin 2006 pirs puor l'application de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité scaoile et fxanit la lstie des poasernitts de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même cdoe ;

Vu le décret n° 2006-707 du 19 jiuin 2006 maniifodt l'article R. 322-8 du cdoe de la sécurité sociale, il a été cvonneu ce qui siut :

Préambule

L'avenant du 28 décembre 2005 précité a eu puor oebjt d'adapter le régime d'assurance mlidaae des aaliloecarts (RAMA) aux cdntionios fixées par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et le décret n° 2005-1226 du 29 srmepebte 2005 reltaifs à la réforme de l'assurance maialde aifn que ce régime pusise cnotuiner à bénéficier de l'exonération de la txae sur les cveonotnnis d'assurance.

Par ailleurs, cet aevannt prévoyait :

- d'une part, que le RMAA praiendrt en crhage le teckit modérateur de 2 prtotsenais de prévention qui snaeiret cosiihes prami la liste établie par un arrêté ministériel à paraître ;

- d'autre part, que les peatniarers sacuioux se réuniraient au cuors du pmeirer stesreme 2006 aifn :

- de procéder à un eaxemn d'ensemble des gnatraies et pemirs du régime ;

- et d'examiner, en tnat que de besoin, les idieencncs sur le régime des meuerss annoncées en matière de sécurité slcioae (notamment, les petaisornts de prévention, le friofat de 18 à la cagrh des ptatnies et le déremboursement de médicaments).

Conformément à ces engagements, des cmmsonisois piretaairs se snot tneues duant le pimreer semsrete 2006. Elles ont cdiuont les pitares siaatreings à rietner les dipostnsiios ci-après.

Article 1 - Prestations de prévention

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Au ttrie des poeirtsatns de prévention visées au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, les prietas sinragateis ont rteenu les aetcs suvintas :

- atce d'ostéodensitométrie rarbueblmsoe par l'assurance malaide oribtolage ; la prsie en crhage est limitée aux fmeems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans ;

- dépistage, une fios tuos les 5 ans, des teroblus de l'audition cehz les prseoenns âgées de puls de 50 ans, puor un des atecs suavnits : audiométrie tlaone ou vocale, audiométrie tnoale aevc tympanométrie, audiométrie vlcoae dnas le bruit, audiométrie taolne et vocale, audiométrie tnaloe et vclaoe aevc tympanométrie.

Par suite, le telabau des ganraetis de la flumore 1 fganriut en axnene au règlement du régime d'assurance midalae des atrcaliloas est modifié comme siut :

" Forlume 1

NATURE DES DÉPENSES	PRESTATIONS
Consultations Visites	30 % du tiraf de cveooitnnt de la sécurité sociale
Actes de spécialités Radiologie Soins dentaires	27 % des pnareisotts de la sécurité sociale
Analyses	35 % du tairf de ctvnineoon de la sécurité sociale
Médicaments remboursés à 65 % Pharmacie à 35 % Auxiliaires médicaux	30 % du traif de cnonteoviv de la sécurité sociale 29 % des pstatoirnes de la sécurité sociale 27 % des ptrioatsens de la sécurité sociale
Prothèses dentaires Autres prothèses et orthopédie	160 % des paintoetsrs de la sécurité sociale
Optique-lunetterie	325 % des piatsteonrs de la sécurité sociale
Hospitalisation - frais de séjour - aects chirurgicaux - chrambe particulière	Remboursement du tkicet modérateur 105 % des pareisnttos de la sécurité sociale 16,72 euros

Prestations de prévention (1) - ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans effectuée dans la limite d'un atce tous les 6 ans - dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans, pour un des actes suivants et dans la limite d'un atce tous les 5 ans : audiométrie tonale ou vocale, audiométrie tonale avec tympanométrie, audiométrie vocale dans le bruit, audiométrie tonale et vocale, audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie	Remboursement du ticket modérateur Remboursement du ticket modérateur
(1) Conformément au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.	

NB :

a) Le forfait junloaerr hploesiatic n'est pas remboursé.

b) Pour les personnes exonérées du ticket modérateur (TM), ce barème orue des dtoris à dépassement ; le pgrteunacoe de rnsmbremeeot du barème s'applique aolrs au tiarf de ceionvontn de la sécurité sociale. "

Article 2 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Les talabuex de grianacets des fomurles 1bis et 2 fungirat en axnnee au règlement du régime d'assurance maladie des aortllcaiaes snot modifiés cmmeo siut :

" Fomurle 1bis

Garanties de la fomure 1 avec, en plus, rnsrobemmeut intégral du tkciet modérateur pour les dépenses snriavues : phaamcrie et ailiaiuxes médicaux.

Formule 2

Garanties de la frmloe 1bisavec, en plus, rbnuemmsroet intégral du tiekct modérateur pour les dépenses sutenaivs : aetcs de spécialités, roiaailgde et snios dentaires. "

Article 3 - Examen des comptes du régime

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Il est créé un arclite 8 nauvoeu du règlement du régime d'assurance maladie des arlteoilaacs rédigé comme siut :

" Acilrte 8

Examen des cemopts du régime

Un rpaorpt détaillé des résultats du régime d'assurance mdiaale des aaeoalrtlcis de l'exercice précédent est présenté cuhaqe année à la ciioomsmsn thnuceqie et au cisoen d'administration de la CPERSPA aavnt la fin du mios d'octobre.

Le rpaorpt est complété d'une aanylse pievcoptpse des résultats pbolbares de l'exercice en cours.

Ce rprpaot et ctete aanylse snot simultanément adressés aux ogtiirsanaos seydaclis représentatives dans la branche. "

Les acneins aetlicrs 8 à 12 du règlement du régime d'assurance maladie des actaoelrials snot désormais numérotés 9 à 13.

Article 4 - Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

L'article 11 du règlement du régime d'assurance maladie des allocataires, acnmeennniet numéroté atlicre 10, est modifié comme siut :

Article 11

Clause de sauvegarde

Si les rsuoercses du régime s'avéraient iusenafnsifts pour aesmsur la chgare du svecire des paitsenrots de prévoyance prévues, les grtaneias de celui-ci seraient, après eemaxn de la siutaoitn par les piatres signataires, et à défaut d'une artue solution, réduites plneonentrmoielprot dès l'exercice suivant, à l'exception des canlnouttsois et vitiess des médecins, des médicaments remboursés à 65 % par la sécurité sociale, des aanslyes et des pntrsioaets de prévention (1) mentionnées dans l'annexe au présent règlement.

Article 5 - Mise à jour du règlement du RAMA

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Le tetxe du règlement du régime d'assurance mdilaae des alaoeicrtals fngrauit en aennxe au présent annvaet se sbstuuite au texte en veugiur jusqu'ici. Il tient cmopte des diipsoitnoss des aocdcrs sficsecsus intrenvues diepus sa signature, y cromips cleels du présent avenant.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Les mndoiitacofs apportées au règlement du régime d'assurance maladie des arelaltioacs par l'article 1^{er} ci-dessus s'appliqueront aux frias engagés à competr du 1^{er} juillet 2006 ; ceells des arlectis 3 et 4 pednrrnot effet au 1^{er} juillet 2006.

Article - Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires 16 janvier 1984, mis à jour au 1er juillet 2006 1

les maiociiftdnos apportées par les aictres 1er et 3 enrtenrot en veiguur à cpmpter du laemidnen de la dtae de sringaute du présent accord ; ceels prévues par les atecirs 2 et 4 pdnroernt efeit au 1er jveanir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Article 1^{er}

Champ d'application, onoiibalgts des assurés

Les retraités :

- aoraleictals des istotiuntins de rritatee CIRESA, IASCRIA et CPPSERA ;

- ayant exercé des fnitncoos revnelat des coinnnteovs ctlvoileecs naltenioas de taairvl des 13 noevrbme 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 jjeullt 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993,

peuvent dnaeedmr puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor cuex de luer cojoint et de lerus etfnas qui snot à chgrae à adhérer au régime de prévoyance collective, objet du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à sfasatirie aux oniabtolgis qui luer ibnocment aux temres des dsiotinospis ci-après.

Le btleuiln d'adhésion, furoni par B2V à cet effet, diot être retourné à l'organisme gintrsnoeiaie au puls trad dnas les 6 mios de la postooirpin d'adhésion.

Tout ruefs d'adhésion est définitif.

Les pesonerns ctuervoes par l'adhésion snot dénommées ci-après " les assurés ".

Article 2

Administration du régime

L'association de snlaciervle des activités rirettae et prévoyance anuarscess (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de psaer tuos contrats, cvientonnos ou aects nécessaires aevc un gnerepuomt d'assureurs.

Article 3

Garanties

Les assurés visés à l'article 1er qui perçoivent de la sécurité sioalce des reutmbeoesmrns au tirte des fiars médicaux, pharmaceutiques, ciciraurghux ou d'hospitalisation ont droit, dnas les cnontiiods ci-après définies, à des paroittsnes complémentaires à celles de la sécurité sociale.

a) Le régime copormte les cniq niveaux de gaatnries définis en aennxe au présent règlement et dénommés reeimsneepcvtt : fmluore 1, fmulroe 1bis, frlomue 2, fmruloe 3, founrle 4.

b) Le chiox de la floumre est fiat par cacuhn des assurés au mnneot de son adhésion. Il est définitif.

c) Le mtnanot des remboursements, déterminé conformément à la formule chsiioe est, dnas tuos les cas, limité aux frais réellement engagés.

d) En aticpaipoln de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité saocile :

1. Puor les atecs effectués par les médecins (y corimps les rldgauios et les stomatologues) et les frais d'hospitalisation, ne snot pas remboursés :

- les motoniarajs de picoapatitirn prévues par les acleirts L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité saocile ;

- les dépassements d'honoraires liés au non-respect du prurocas de snios à heutaur du manotnt du dépassement autorisé sur les actes ceniquils ;

2. La pciaarptoitin frfiaaiorte et la fihnacsre rtmseinecpveet mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité soilace ne snot pas psreis en charge.

Article 4

Montant des primes

La pmire anuelnle par prnnseoe assurée est fixée par les asruersus après citlonastoun du coisenl d'administration de la CREPPSA. Son mnoatnt est révisé annuellement.

Article 5

Paiement des primes

B2V est chargée, puor le ctmope des assurés, du vermeenst des pimres à l'organisme gestionnaire.

A cet effet, elle dpssioe d'une délégation écrite des aeatrilocas puor effectuer, sur les arrérages de rttariee qui luer snot versés par les ittsntuinois adhérentes à B2V, le précompte des pmiers deus par l'allocataire tnat puor lui-même que puor les artues

mermebs assurés de sa famille, seoln les modalités définies dnas le bleutlin d'adhésion au régime.

Article 6

Versement des prestations

Les pteaotrsins snot versées à l'allocataire assuré.

Article 7

Déclaration tardive

Les dossreis de rsnubmeoeermt mdaalie snot siumos aux délais de

prescription prévus par l'article L. 114-1 du cdoe des assurances.

Ceux qui snerot tanismrs postérieurement ne doorennt leiu à aucun remboursement.

Article 8

Examen des ctmpoes du régime

Un rproapt détaillé des résultats du régime d'assurance mlaiade des allecricoaats de l'exercice précédent est présenté chquae année au csionel d'administration de l'ASARPA anvat la fin du mios d'octobre.

Le raopppt est complété d'une aynasle pirsctetvpoe des résultats pbrableos de l'exercice en cours.

Ce rarppot et ctete anylase snot simultanément adressés aux oatonsigrains seacyindls représentatives dnas la branche.

Article 9

Renonciation

L'allocataire assuré a la faculté de rncneeor au régime par lrtete recommandée adressée à B2V et pnrenat eefft au 1^{er} jnviaer de l'exercice suivant. Cette rainoctnoïn est définitive, elle entraîne la roaitdian à cttee dtae de l'allocataire lui-même et des memrbes de sa famille.

La rtiiaadon d'un mebrme de la fiamlle aurte que l'allocataire ne csuonitte pas une rcoioeantnn au snes de l'alinéa ci-dessus.

Article 10

Clause de révision

Le présent règlement est établi en considérant les caractéristiques générales aneelctumelt en vgeiuur des protesnatissireves au titre du régime général de la sécurité sociale. Dnas le cas où ivrnneeiearitdt des moctndiiofais stubteelslnias de ce direenr de naurte à afeefctr siot l'équilibre financier, siot l'économie du présent régime, les otngisainaros saiertignes de la citoenvnon de rateitres et de prévoyance du psrnoenel des sociétés d'assurances en dtae du 5 mras 1962 se réuniraient aussitôt aifn d'examiner la siaouttin nullovee ainsi créée et d'apporter, le cas échéant, au présent règlement, les mcifoonditiis nécessaires.

Article 11

Clause de sauvegarde

Si les rosecseurs du régime s'avéraient inauessftnifs puor aemussr la crahge du sercive des prsnaitets de prévoyance prévues, les gitnaeres de celui-ci seraient, après eexamn de la siittuoan par les pteairs signataires, et à défaut d'une aurte solution, réduites ppoonmtrelrnloneit dès l'exercice suivant, à l'exception des cnnultositas et vitesis des médecins, des médicaments remboursés à 65 % par la sécurité sociale, des aesnlays et des ponttserias de prévention mentionnées dnas l'annexe au présent règlement.

Article 12

Durée, dénonciation, révision

Le présent règlement est établi pour une durée de 1 an.

Il se rlnruveeeola par ttacie roidcouentcn et par période annuelle, suaf dénonciation par une des 2 paretis saraitgneis 6 mios au mnios avnat l'expiration d'une période annuelle.

Le présent règlement pourra être révisé chaque année à la dedmane d'une des otsaiannroigs signataires.

Article 13

Date d'effet

Le présent règlement a pirs eefft le 1^{er} jveinar 1984, suos réserve des aménagements iuenternvs ultérieurement.

Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires 16 janvier 1984, mis à jour au 1er juillet 2006

Article - Annexe Application de l'article 3 a dudit règlement tel que modifié par les accords des 17 septembre 1991, 12 octobre 1994, 24 juin 2002, 28 décembre 2005 et du 23 juin 2006

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Formule 1

NB :

a) Le fiarfot jaeonirulr histloipaer n'est pas remboursé.

b) Puor les pneonress exonérées du tkiekt modérateur (TM), ce barème ourve des dtiors à dépassement ; le pruntcaoeg de rurmebsmneoet du barème s'applique aolrs au traif de convneiton de la sécurité sociale.

Formule 1 bis

Garanties de la fmrluoe 1 avec, en plus, rmreesemonbut intégral du tikekt modérateur puor les dépenses stneauvis : pacmrahie et aiuaerxilis médicaux.

Formule 2

Garanties de la fmrluoe 1 bis avec, en plus, rnsmermobeuet intégral du tekikt modérateur puor les dépenses sntiueavs : aects de spécialités, ragloiidoe et sinus dentaires.

Formule 3

Garanties de la fomurle 2 améliorées sur les pitnos savniuts :

nature des dépenses	prestations
Consultations Visites	30 % du traif de la cnooivnten de la sécurité sociale
Actes de spécialités Radiologie Soins dentaires	27 % des pettosainrs de la sécurité sociale

Accord du 7 octobre 2004 portant rapprochement ASCOPBV-BCP UCREPPSA et création d'une

Analyses Médicaments remboursés à 65 % Pharmacie à 35 % Auxiliaires médicaux	35 % du tiarf de covevntion de la sécurité sociale 30 % du tarif de cntneiovn de la sécurité sociale 29 % des ptsretnoias de la sécurité sociale 27 % des poseitrtas de la sécurité sociale
Prothèses dentaires Autres prothèses et orthopédie	160 % des preatntisos de la sécurité sociale
Optique-lunetterie	325 % des ptasiretnos de la sécurité sociale
Hospitalisation - faits de séjour - atecs chirurgicaux - chrabme particulière	Remboursement du teckit modérateur 105 % des pnrsttieeos de la sécurité sociale 16,72 euros
Prestations de prévention (1) - ostéodensitométrie puor les feemms de puls de 50 ans effectuée dnas la litime d'un atce tuos les 6 ans	Remboursement du tecikt modérateur
- dépistage des tureobls de l'audition chez les ponrenses âgées de puls de 50 ans, puor un des atces sntauvis et dnas la litmie d'un atce tuos les 5 ans : audiométrie tnoale ou vocale, audiométrie tlnoaee aevc tympanométrie, audiométrie volace dnas le bruit, audiométrie tnlaee et vocale, audiométrie tolane et vaocle aevc tympanométrie	Remboursement du tiekct modérateur
(1) Conformément au II de l'article R. 871-2 du cdoo de la sécurité sociale.	

- la liitme du rnsmeoemubet complémentaire des prothèses dtneireas est portée à 250 % des pteitnsroas de la sécurité sacioe (au leiu de 160 %) ;

- la liitme du rmomeuebrnset complémentaire d'optique-lunetterie est de 4,5 % de la valuer du pfonald muneesl de ciotaoitn à la sécurité salcioe au 1^{er} jinaver de l'année où les firas snot engagés (au leiu de 325 % des pntstoaiers de la sécurité sociale).

Formule 4

Garanties de la folrume 3 améliorées sur les pntios suinavts :

- la lmtiie du rmbenmsruoeet complémentaire des prothèses direatens est de 17 % de la vuealr du polanfd musneel de ctosioitan à la sécurité saiolce au 1^{er} jnaievr de l'année où les faris snot engagés ou de 6,5 % de ce même poalfnd en cas d'appareil (au leiu de 250 % des paonetsrtis de la sécurité sociale) ;

- la liitme du rbesmmeeuornt complémentaire des auters prothèses et de l'orthopédie est portée à 200 % des pisetnroats de la sécurité sacioe (au leiu de 160 %) ;

- la limite du runbsrmeeoomt complémentaire d'optique-lunetterie est de 15 % de la vluaer du pfnald meneusl de cottiiason à la sécurité saciole au 1^{er} jveinar de l'année où les frais snot engagés (au leiu de 4,5 %) ;

- le fifraot joainurler hlposaeitir est remboursé.

association paritaire assurances

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpmernmeot des eeipnrstres meeltuuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svceers CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La fédération des sadnycits commerce, sirceves et force de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération natanloie des pnesrenols des stecuers fiiecnanrs CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA benuaqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blngoeat Cedex, par lertte du 10 jleuilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

considérant :

- l'état d'avancement du psercuosss de rechmrpneao etrne les grueops ASCOPBV-BCP et UCEPSRPA ;

- le relevé de coonnscluis de la cooimismn patraaie ntoniaale aensaruscs du 5 avril 2003, et nmatneomt son pparhgaare 2° relatif à la création d'une aisctoioasn paitaire ;

- l'avis flbvaroe des isnteacns de l'AGIRC et de l'ARRCO tsmnras par curioerr du 8 jiluel 2004 ;

- les décisions relvietas au calreednr des opérations de rarhpocepment arrêtées le 20 sebetrmpe 2004 par le gropue de taiarvl constitué d'administrateurs de l'ASCOPBV et de l'UCREPPSA,
il a été coevnnu ce qui siut :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

Avenant du 27 novembre 2006 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995

L'association pirtaaire prévue par le relevé de couilnonscs précité du 5 airvl 2003 est créée conformément aux suttas ci-annexés, sur le cotnneu deulesq la cmioosismn priataia aurnsacses avait émis un aivs farobavle unanime le 5 airvl 2004.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

La dénomination de l'association est : aaooisctin de sllnviaurcee des activités retiatre et prévoyance asucnsraes (ASARPA).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

Les fiars engagés puor la pptcaoitairin aux réunions du conseil d'administration de l'association fronet l'objet d'une iitemaidnsnon dnas les cniotnidos fixées par l'annexe IV à la coeonivntn clviteolce nnloaitae de tairavl du 27 mai 1992 et par les adocrs ultérieurs rafieltls à son application.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

La FFSA, en tnat que chargée du secrétariat de l'association, pnerd les dpstiniiooss uitels puor ogriesnar dnas les mreleulis délais une première réunion du csoinel d'administration et procéder aux formalités de déclaration de l'association nécessaires à la raeacnosicnse et à l'exercice de sa capacité juridique.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

Les dspoiitinos qui précèdent ne préjugent en rein de la décision de procéder au reeopamprhnt des gepruos ASCOPBV-BCP et UCREPPSA. Elels snot adoptées à trite coretvnosarie dnas l'attente de cette décision, lelqulae ne poarriut ineerintvr que lurosqe les cniotindos nécessaires arnout été satisfaites, en paelcuritir celes raelvis au pocstreuss de cstlianutoon des insaetcsn représentatives du ponreesnl du BCP et de l'UCREPPSA. Dnas l'hypothèse où la décision de rrempchenao n'interviendrait pas, l'association sierat dissoute.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpmneourt des eretnespris meeultuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sveicres CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syincdat naoantil de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnechneis et agetns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sicydnat nianatol des ictspneuers d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des siytandcs commerce, siecervs et force de vente (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, arssneuacs et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuqnas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Beoalgt Cedex, par lrette du 10 jeulilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2006

Vu le prcoolote d'accord du 28 décembre 1995 raietlf à la msie en

ouvere de l'accord riraette du 2 février 1995 et de son avannet du 7 jllueit 1995, et puls spécialement son annxee II ptnarot règlement aplcablpe au sevirce des penrtisotas de ratirete à cpetmor du 1er jiaenvr 1996 ;

Vu les avnnates des 18 nmroebe 1997,22 nmorvebe 2000 et 22 décembre 2003 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 précité,

il est cvnoeu de ce qui siut :

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2006

Accord du 20 décembre 2006 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le genuerpomt des esinererpts mtluelues d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sveriecs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le snyicdat naonatil de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, thiineecncs et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le snadyict niaaotnl des ipctnseuers d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdtiacyns cmcreome scivrees et focre de vtene (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, aasuesncrs et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baequns assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagonlet Cedex, par ltree du 10 jliuelt 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Les dptiionsosis de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rdtciueones puor une nvuelole période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jienavr 2007 et s'achevant le 31 décembre 2009.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Csaanonttt :

? la décision du dcreteur des roiatelns du trivaal au sien du ministère de l'emploi, de la cohésion saiole et du lnoegemt du 30 jiu 2005, précisée par un nvaueou ceiorrr du 8 mras 2006, canncnroet la rnaccinoasnsee de la représentativité de l'UNSA banques, asesarcuns et sociétés financières dnas le cmahp de la cotoenvnin ccllvtioe natiolae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ;

? et la déclaration d'adhésion de ctete oigrniaotsn sildcanye à ltidae cvoonenitn par coorsrcenndpe du 12 oboctre 2006, les dinisositops de l'accord du 27 mai 1992 précité s'appliquent également à l'UNSA banques, asnucrsaes et sociétés financières. La ciosmmsion piraritaie nitaolnae se réunirait au cas où une

Accord du 20 décembre 2006 relatif

Article unuqie

Les dsnpitiiosios poviesiorrs prévues à l'article 15 (1 et 2) de l'annexe II au ptoroolce d'accord susvisé du 28 décembre 1995 snot reconduites, snas changement, puor une nuellve période de

2 ans commençant le 1^{er}jevnaer 2007 et s'achevant le 31 décembre 2008.

Ces dsspnottiios perrosiivos cnortnoient dnoc à s'appliquer rcpveesenmeitt aux rtierates RRP dnoc la msie en srvice innvtdereira du 1^{er}jvinaer 2007 au 31 décembre 2008 et aux pineosns de réversion msies en svircee pannedt cette même période.

La comomisisn prairarite ntionaae se réunira au cours du sonced semestre de l'année 2008 puor déterminer si ces mereuss pyroiesoris puornrot être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2008.

décision jidiuirace ou une évolution législative ou réglementaire iiednrirvtneat mdonfait la représentativité scdnylaie dnas la banrche aifn d'en exmaenir les conséquences sur l'application du présent accord.

Il est rappelé que les osriaaotngins scedyailns CFDT, CFE-CGC, CTFC, CGT et CGT-FO ont déposé un roreucs crnote la décision du druciteer des raienolts du travial du 30 jiu 2005 daenvt le tnauribl administratif.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

La csisioomn piratarie nonailtae se réunira, en tuot état de cause, au cuors du sonced sretseme de l'année 2009 puor en farie le bilan et déterminer les dinoisstoips sisbeuctepls d'être rteuenes au-delà du 31 décembre 2009, ccei ne poavunt résulter que d'un noveul accord.

Article -

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle-Moyens puor les satyindcs » ;

Vu les acocrds des 20 décembre 1996, 5 javiner 2000, 14 décembre 2001 et 12 décembre 2003 runosincaet l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu les derrenis résultats diipnbsleos des élections des délégués du pnreeonsl constatés dnas la psioosfern tles qu'ils snot mentionnés en annexe, il est cvoennu ce qui :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Modalités de détermination du cinnongtet prévu au chairpte II 2-2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de rncucdiotoen

du 1^{er}jaeinvr 2007 au 31 décembre 2009

Ce cotngeinnt est déterminé en fntcioon des résultats des élections des délégués du prnonseel les puls récentes ivrneunetes dnas la poorisefsn :

- ? CDFT : 40,0 % ;
- ? CTFC : 8,9 % ;
- ? CFE-CGC : 15,6 % ;
- ? CGT : 20,8 % ;
- ? CGT-FO : 9,5 % ;
- ? USNA : 5,3 %.

N.B. : il s'agit des résultats pntorat sur les sfreafgus exprimés, tuos collègues confondus, mias aitbarcston ftiae des segaruffs en feubar des cdiitndaas non présentés par les fédérations sanelyicds ci-dessus.

au financement des activités sociales

et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gouneermt des ernirtpeess muutllees d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sierecvs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scdiyant naniaotl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcnhecnieis et antges de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdnaicyt natnioal des iuctenesrps d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des snidactys commerce, sreicevs et force de vente (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, aussrceans et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baeqns assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnoelgat Cedex, par ltrtee du 10 jelliut 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Les diistnoiposs de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rcoiteudnes snas cnegmhaet puor une nluvolee période

Accord du 20 décembre 2006 relatif à l'action sociale de la CREPPSA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmpoueret des eierntpess melluutes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scvieers CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydacnt naniaotl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tecncinhies et atnegs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le siyandct nainatol des isreceptnus d'assurance (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdtanycis commerce, seeivrcs et frcoe de vetne (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bunaeqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnolegat Cedex, par lettrte du 10 jlleuit 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

L'action sailoce de la CREPPSA, qui complète cllee des ftreuus itiintstnuos de ritrate du groupe B2V, s'articule aouutr des 4 aexs d'intervention stvnaus :

1. Suteinor la perte d'autonomie en seurttrucs collectives.
La CPSRPEA prsuoiut et développe sa plitiqueoe de spiucroitson des driots d'accès pieirtiraros en établissements de ratrteie (notamment EHPAD, USLD, srcteuteurs ofnrfat des unités puor la psycho-dépendance, fuomlres d'hébergement aealinttrf en rfonert du stoeuin au domicile).
Ses réservations aelectutls et feturus bénéficieront en pmeerir leiu aux aaoialctrels du gupore B2V salariés d'une société d'assurances au mmenot de la ddmancee de ltoidaiuqn de luer ritrteae par l'une ou l'autre des insiutntits de rettiare mrbeems

déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jeavnr 2007 et s'achevant le 31 décembre 2009.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

La csiomisomn patarriie noaliante se réunira au cruos du sencod semreste de l'année 2009 puor déterminer si les dsiptisooins ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2009, ccei ne ponuvat résulter que d'un nevuol accord.

Article -

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Considérant les dpiotsinoiss légales en matière de fenncinemat des activités sieaocls et ceutlrleuls des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la cennvoitn cotillvcee ntnoaliae du 27 mai 1992 et l'accord porsifoesennl signé le même jour, rtlfaes au fimaennnect des activités sceaoils et cluulrelets des comités d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la conoventin coveictlle nlnoaate de l'inspection d'assurance du 27 juleilt 1992 faanist référence à l'accord posfroenseil précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord pnonroefisesl du 20 décembre 1996 sur le même sejut ;
Vu les adcorcs prneoolfnssies des 27 javienr 1999, 14 décembre 2001 et 12 décembre 2003 roacudsneint l'accord précité du 20 décembre 1996,
il est cnenovu ce qui siut :

du groupe, puis, à défaut, aux aeruts aiotaalclers de ces mêmes institutions.

2. Suotneir le hiacdanp en suretrtucs collectives.

La CERPSA pousurit et développe sa potliuiqe de suopicisortn de droits d'accès ptaoirreirs dnas des suerrttucs spécialisées puor pnseneors handicapées.

Ses réservations actlleues et fuertus bénéficieront en prmieer leiu aux rsetsinstroass du gporue B2V salariés d'une société d'assurances, aux aalaecirtols du gproue B2V salariés d'une société d'assurances au moment de la dmeande de luatoiqidin de luer rtirtae par l'une ou l'autre des ioiunttsints de ritatere membres du groupe, puis, à défaut, aux aertus rointesssrats et alriaeatcols des iniuonttstis du groupe.

3. Pdrnee en cgrahé plealemtnerit la pimre due par les aaoilciartes au trite du régime des graaniets complémentaires maldaie des retraités (RAMA).

Les cinnoodits de la ptiaociraipn du fndos soiacl de la CPESRPA à la prsie en cghare pltreilae de la pmire du RAMA, résultant du pltorooce d'accord du 12 nevobrm 2003, denumreet inchangées.

Toutefois, le mtoannt de ctete psire en charge est porté de 150 à 200 .

4. Ppecaitirr à la msie en plcae de porjets médico-sociaux ionvatnns dnas le dmnioae de l'avancée en âge (exemples : gérontologie, snois palliatifs, pmomaergrs de rhecrcehe médicale, aeds aux aidants).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Le beugd't anenul pnovat être affecté par la CSEPRPA aux dépenses d'action soclaie srea de l'ordre de 3 moilnils d'euros. Les smomes non engagées au cuors d'un execrie srneot reportées sur les poanfcls de dépenses des eciceerxs suivants. Ces dépenses s'entendent des chagres d'action socaile de toute nature, y cmpoirs les frias de getosin afférents.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Les dsstnoiiops ci-dessus s'appliqueront puor les années 2007, 2008 et 2009.

La cimssooimn ptariaire nalntiaoe se réunira dès semtpbre 2009 en vue de procéder à un bailn d'application de ces dspnoitsois et à l'examen des cidtinnoos de puouitsre de l'action scaolie de la

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Vu les accords professionnels « riraete » des 2 février 1995 (art. 7. 6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996

Accord du 7 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007

Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmpueonrt des eserirpetns mutleues d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des secreivs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scdyanit niataonl de l'assurance et de l'assistance des employés, tenihccines et aetgns de maîtrise (SNAETAM) ; Le syancidt naationl des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syadcent nnaiatol des iesncurtpes d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des siacydnts commerce, sreceivs et force de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buaneqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blnaoget Cedex, par lterte du 10 jliluet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle, les parties signataires conviennent, afin de sécuriser l'activité des artisans professionnels de la branche visés dans le titre VII de l'accord du 14 octobre 2004, ce qui suit, étant entendu qu'une déclaration commune préalable déterminera les modalités de négociation des aerts ttreis de cet accord :

Article 1er - Mise en place d'un dispositif de formation unifié
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

(art. 7 et annexe III) ;
Vu les protocoles d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002 et 12 novembre 2003 concernant l'action sociale des indépendants professionnels de réassurance IRCASA, IPESRA et CEPERSA ;
Vu les protocoles concernant les professionnels pour l'action sociale de la future institution ARRCO, d'une part, et de la future institution AGIRC, d'autre part, du groupe B2V, adoptés par les conseils d'administration de la CARENAP le 18 octobre 2006, de l'IRPESA et du RCRUESA le 20 novembre 2006, de la CRICIA le 11 octobre 2006 et de l'IRCASA le 24 novembre 2006, il est convenu ce qui suit :

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gumpueonrt des eniespretrs mlueuetls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des seecvirs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniques et atnges de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	USNA bureaux assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Belongt Cedex, par lterte du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

L'article 23 de l'accord du 14 octobre 2004 est ainsi modifié :

Article 23

Mise en place d'un dispositif de formation professionnelle unifié

Le principe de la formation professionnelle de formation doit être rendu plus efficace. L'offre de formation doit être clarifiée afin d'en améliorer la lisibilité pour les entreprises et pour les salariés. L'accès aux cursus s'en trouvera facilité.

A cette fin, le Gupore Elcoe nationale d'assurances, l'Ecole nationale d'assurances (AEA) et l'Ecole nationale d'assurances (ADAP) approuvent à une seule séance (loi de 1901) dont le nom n'est pas encore fixé. Chaque structure et son maie pour ce qui la concerne les démarches nécessaires pour admettre cet objectif.

La formation professionnelle de la branche des sociétés d'assurances sera ainsi dispensée par deux secteurs à vocations complémentaires :

? l'association unifiée ;
? l'Ecole nationale d'assurances-institut du Cinetoraovse national des arts et métiers.

Les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions de travail jusqu'à ce jour le Groupe Elcoe nationale d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, pour l'adapter au nouveau chapitre juridique créé par le présent accord. Ces conditions s'attacheront notamment à développer les voies et moyens d'une collaboration, pour atteindre l'objectif d'une coopération au sein d'un projet pédagogique commun.

23.1. Gouvernance de l'association unifiée

L'association est pilotée par un conseil d'administration qui s'appuie sur un comité technique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'association unifiée en réponse à ces besoins. A cette fin, le comité technique sera composé des représentants au sein d'administration sur l'offre de formation.

23.1.1. Conseil d'administration.

Le pilotage de l'association est confié à un conseil d'administration composé comme suit :

? 10 représentants des organisations d'employeurs ;
? 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 2 membres par organisation nationale ;

? 1 représentant de l'Ecole nationale d'assurances institut du CNAM, qui a vocation consultative.

Le conseil peut associer des personnalités extérieures à ses travaux, à titre consultatif.

23.1.2. Comité scientifique.

L'association unifiée a pu sur son action sur les orientations stratégiques dégagées par un comité scientifique, composé de représentants opérationnels et de représentants de professionnels d'entreprises d'assurances, ainsi que de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des organisations représentatives, pour une durée de 3 ans, selon un processus d'alternance entre organisations d'employeurs et organisations de salariés. La première présidence sera confiée à un représentant des organisations de salariés.

23.1.3. Présidence, vice-présidence et direction générale.

La présidence du dispositif unifié est confiée, pour une durée de 3 ans, à un dirigeant issu d'une société d'assurances.

Le conseil d'administration comprend 2 vice-présidences assurées pour une durée de 3 ans.

Une vice-présidence est assurée par un représentant du collège des salariés.

L'autre vice-présidence est assurée par un représentant du collège des employeurs.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent.

23.2. Financement

Le dispositif unifié est financé par :

- ? les droits d'inscription ;
- ? les versements des cotisations des cotisés des fonds de la formation professionnelle ;
- ? la taxe d'apprentissage ;
- ? des subventions ;
- ? les cotisations autorisées par les législations et réglementaires en vigueur.

23.3. Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que les salariés, enrôlés dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Article 2 - Financement de l'Ecole nationale d'assurances institut du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

L'article 26.1 de l'accord du 14 octobre 2004 est modifié ainsi qu'il suit :

« N'ayant pas les moyens qui suivent, la société s'engage, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, à examiner les moyens nécessaires à l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, pour la mise en œuvre de la politique de formation recommandée par les partenaires sociaux au titre des attributions de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances.

Les prestations garanties que les cotisés de l'assurance ont prévues par ce texte (droits d'inscription, versement d'OPCASSUR, taxe d'apprentissage) sont en circulation régulière ; s'y ajoutent, à partir de la rentrée universitaire 2007, les cotisations versées par les cotisés à l'accueil d'apprentis dans le cadre de

la préparation du cycle du diplôme.

En effet, depuis 2004, une mesure coïncidant avec l'ENASS-institut du CNAM et les besoins de formation des apprentis a engendré les évolutions qui ont permis d'accroître la proportion de ces cotisés de l'assurance dans le budget de cette école.

Les parties s'engagent conjointement également que le mécanisme de financement dégressif de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM mis en place par ce texte permet d'accompagner l'école vers son autonomie financière.

Afin d'atteindre cet objectif, elles conviennent de mettre en place un mécanisme de financement dégressif pour une période

de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2008, selon les modalités suivantes :

? en début d'exercice, un appel de fonds sera adressé aux entreprises pour un versement au plus tard le 28 février, d'un montant équivalent à la moitié des sommes versées au titre de l'exercice précédent ;

? le montant d'un deuxième appel de fonds sera décidé à l'automne lors de la réunion de la CFNPPE des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des questions de formation professionnelle, au regard de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM.

Le versement au titre de l'année 2008 sera de 900 K ?.

Une commission paritaire se réunira avant le 31 octobre de chaque année afin de procéder à un examen de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM. Cette commission s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM achèvera ainsi le processus de réorganisation entamé en 2006 avec l'adoption de nouvelles dispositions réglementaires destinées à lui permettre de fonctionner dans les mêmes conditions que les autres instituts du CNAM.

Dans le cadre de ce mécanisme de financement dégressif, des mesures seront opérées par les partenaires en deux temps : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de l'année.

Ils visent en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème), ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les entreprises dispensés par l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM. Ces dispositions seront arrêtées d'accord avec la CPNFPE.

La cotisation des versements des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion posofrenlienne des services de l'assurance). GSPA a été créée à cette fin aux sociétés adhérentes de la FSFA et du GMEA ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle les appels de fonds correspondants aux versements prévus ci-dessus précisant, pour chacun d'eux, le montant dû ainsi que les modalités du versement.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités compétentes de contrôle concernées.

GSPA reverse au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés. »

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature, les parties s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Accord du 14 octobre 2004 relatif à la

formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	- fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; - gnproeemut des eeseintrrps mteuells d'assurances (GEMA).
Syndicats signataires	- fédération des seevcris CDFT (branche Assurances) ; - CFE-CGC fédération de l'assurance ; - scdiynat nantioal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcehinecins et atnegs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; - sncidayt ntaaniol des cdaers de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; - sdiacynt natnaoil des isupcreents d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; - fédération des syidcntas CTFC "commerce, sviacers et focre de vntee " (CSFV) ; - fédération nlaainote CGT des ploresnnes des scrutees finiecrnas (branche Assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqeaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnolaget Cedex, par ltetre du 10 jliulet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

De façon constante, les aecruts siuaocx de la bacnhre Asscanure ont attaché une gnrdæ irpaotncme à la getosin des recrseous haneumis en général et à la foomrtian en particulier, considérant que la frtiooman csoitunte à la fios un atout et un investissement, tnat puor les etprsrienes dnot elle ctornibue à accroître l'efficacité que puor les salariés à qui elle aoprpte un meoynd de réaliser luer pejrot professionnel.

En témoignent le ctneuo du tirte V de la cvonetinon cteovcllie du 27 mai 1992, les nosmeubres anneexs et les adrccos mis en orueve dpielus puls de 10 ans. Au nrobme des dpiifotssis mis en place, à l'époque très novateurs, on puet ceitr nnteamomt la création d'un Orarteivosbe de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la msie en pcale d'un eneeirttn pfineeoornssl annuel, d'un ciptaal temps-formation ou eronce l'instauration d'un eemaneggnt coeioevntnntl de feninenemat à htueaur de 2 % de la msase salariale.

Aujourd'hui, le stuceer de l'assurance connaît de neoumrebb évolutions suos l'effet conjugué de la concurrence, de la daemnde des assurés et de l'apparition de nuevoaux risques. Confrontées à ces changements, la pplruat des entreeisprs d'assurances dveiont friae fcae à de poodnrefs mutations, qui stsiuecnt de neuovaux bsoiens en terems de qualification, alros que le vinleemeilisst des claess d'âge de l'après-guerre caractérise, puls que d'autres, la piosrfoens de l'assurance.

S'accordant à reconnaître l'importance des enujex liés à l'évolution des compétences professionnelles, les peianraters siacuox ont engagé en 2003 un pseucors de réflexion et d'échange vainst à farie évoluer, dnas le crdae de la négociation de branche, le dispiositf de faitmoran pnssellfoeroine du scetuer de l'assurance.

Dans le carde de ces travaux, les paeitearnrs scoaux ont pirs en ctmpeo la miaotutn du doirt et des praitueqs de la fimaootrns pesifnlrolsneoe issue de l'accord nnoaaitl inetesoesiofrprnrl du 5 décembre 2003 et de la loi rvleaité à la foirmoatn tuot au lnog de la vie plsoelnsorefnie et au douligae sicoal du 4 mai 2004.

Les praites siaategnirs du présent aocrd endtennet denonr une ilsimoupn nlevolve à la frtmaooin pnniselfseoloe et au développement des compétences dnas les sociétés d'assurances,

aifn de pretmetre aux salariés et aux enspereirts de répondre dnas les mereuiliels conoditnis aux enjuex des années à venir, tles qu'ils snot précisés ci-dessous, dnas le rpsect des pneircips direretcus fixés par la déclaration cmunmoe puor une évolution négociée de la ftmoioarn poinfrsselnloe signée le 26 smeptepre 2003 et rappelés ci-après.

Les preicpins généraux

Les oiaranotisgns sritaeiagns eetdnnt pterrntee aux salariés et fruits salariés des ersipeernts d'assurances de dpesosir en pecanmrnee des compétences nécessaires à la tnuee d'un eoplmi tuot au lnog de luer vie pnlseooenfirle et au bon foconmtneinet des entreprises. Elels enndntteet faeitlclir à tuos les salariés des eprenrestis de la pesriosofo la goteisn de luer prcuoas professionnel, qeuls que soeint luer âge, luer sexe, luer ancienneté et luer métier.

A cet égard, les priteas sagtierinas réaffirment que la foitamron psnrenfelsooile est un dirot qui coenrnce l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Eells sneungloit luer attachement, en ce sens, au développement et à la rnaiccasonnese des qunitoilifcaas aqiusecs tnat par l'expérience que par les aotcnis de formation, y cmoirps diplômantes.

Les ejnuex majeurs

Au-delà de ces eujnex globaux, les tuavrax paritaires, s'appuyant en pticairluer sur les études prtvpseeocis menées par l'OEMA, ont preims de mterte en évidence 2 priorités :

1. Cucinroor au mneitain et au développement des compétences des salariés confrontés aux muoaittns pelnelosinoeofsrs ietdiuns par les tenedncas ldorues de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la msie en retailon dretcie des gtireoseninas d'assurance avec les cietlns ;

- l'utilisation de nveuuaox oiults et sprutpos d'information ;

- l'apparition d'organisations du taraivl puls cvleelotcis (centres de services, plates-formes).

Ces eunejx ccennornet tuos les salariés et en pteauiclirr les poensrelns âgés de puls de 45 ans, aaynt danvet eux jusqu'à 20 ans de vie professionnelle, et dnot le déroulement de carrière pssae désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2. Atrtier et intégrer vres les sociétés d'assurances des juenes ou des salariés en début de carrière aifn de préparer le rmuleevnntleoet des générations, dnas les diomnaes tles que :

- les métiers ciurcaemmo ;

- les métiers de ginotraisene intégrant une forte dmnisioen de rileaton à la clientèle ;

- les métiers d'expertise financière ;

- les métiers d'encadrement.

Les peartis searingtias slgenoniut l'importance de ces duex enejux mreujas et se fnixet en conséquence cmome oejiftbcs pioriarrts :

- d'accompagner les salariés expérimentés aifn de farie codorsrepnre au meux lures aspirations, en trmees d'évolution professionnelle, avec les bsieons en compétences des ertpesirnes ;

- tuot en veillant, dès maintenant, à pdrenre les mursees nécessaires en fvaeur de l'emploi des jneues dnas les sociétés d'assurances.

Les ppicierns directeurs

Considérant les eeujnx mjureas de l'évolution des eomlips et des métiers dnas le seeuctr de l'assurance, les ptieueqars de gsoietn des roerscesus himenaus des eesnirrepts asni que les nuevolles ditiosponnis législatives fvaosnirat la frtoiaomn tuot au lnog de la

vie, les peitras sraiajinets endnentet faire de la formoatn peelonrsfnosie un thème privilégié d'information, de ceritnocoatn et de négociation, au cnrete du diaogluie siocal tnat au neiavu de la psosrifeon qu'au nvaieu des entreprises.

Elles rlaepplnet les pcernipis deuretrcis auxulqes répondent les disponstois du présent accord, tles qu'ils ont été adoptés dnas la déclaration conomme puor une évolution négociée de la fmotoiran prnselliofenose signée le 26 smtprbeee 2003 :

- améliorer le paogltie de l'offre de fomitoran en assurance, en cneontu et en volume, au rgared des bsoenis identifiés cmome pnnetteirs et paioeiirrrts puor le développement des compétences, tnat puor l'accès à l'emploi (formation initiale) que puor le miatienn dnas l'emploi et des évolutions psleinefnlseoors (formation continue) ;

- adpaetr en conséquence les stuurtrecs et les monyes de la foiatmorn ;

- pmtrrtee le développement d'un dsiopsiift de cioifetciartn des compétences et des qniifuaclotais et la msie en pcalle pvoissgrree de paruteqis de vtidailaon des aqcius de l'expérience ;

- développer la cnnansasioce des métiers de l'assurance et mieux vairlesor luer iamge auprès des jueens aifn d'attirer des ctaaidnds motivés ;

- piuoomrvr l'égalité d'accès des différents pucilbs aux fntanioors ;

- prdrene en ctmpeo la muotatin du diort de la faortiom psrfioeonselne née des aocdcrs nuatnaiox iefnnonlotrsepesirs des 20 smbepetre et 5 décembre 2003 et des tetxes législatifs et réglementaires itdnuis par cet accord.

A ce titre, elels se félicitent que les nleoevuls dinopsitioss celtnnonvolienes et législatives, tuot en rlnaepapt les olatingbois des entrresepis en matière d'adaptation psrnisoenllfoeo des salariés, rnededt ceux-ci peneminlet atcreus de luer évolution professionnelle. Eells aremnfift luer volonté d'inciter les epnrirteees et les salariés à oieptmsir les merseus nnoeluevlmet msies en place, et à les ssiar comme aantut d'opportunités en vue d'un développement concerté de la ftoaiormn plsfersnolnoiee dnas les sociétés d'assurances.

Dans cet objet, elels déclarent eegournacr tueots mreuess de nutrae à permmttee l'utilisation de ces différents dispositifs, et en palriicetur luer atcluitoiarn en vue de safiraiste les bnoises des pcluibs pierrrtoaiis identifiés à piartr des taarvux de l'OEMA.

Elles snoret ateneitvts au développement dnas les esrpnetreis de petiqlouis et putiareqs de gsoeitn prévisionnelle des rseurosos hnuieiams vanist à itieifednr et ogeisranr des pcoarus pnosenrlfiseos valorisants.

En conséquence,

Considérant l'importance que les piteras satagiiners anchaettt à la frimtaoon professionnelle, dnas le pgmonrolenet des ppiernics et donioissptis qui fnot l'objet du tirte V des cviotnnneos cvceilletos naoneatils des 27 mai et 27 jeliult 1992 (1).

Vu la déclaration cmnomue des panretaires sauoicx du sceetur des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la foiotmran professionnelle, en dtae du 26 smbeptree 2003,

Vu les accords nontaaux iflsoontensrneerpis des 20 srtpmeebe et 5 décembre 2003,

Vu la loi du 4 mai 2004 rialteve à la ftraimoon tuot au lnog de la vie psfnrlsoielne et au dilgaoue social,

les pieatrs sienaairgts cvneoinnent de ce qui siut :

(1) *Sociétés hros GEMA.*

Article 1er - Titre Ier : Cadre juridique de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Champ d'application

Le présent acrcod vsie les sociétés et organismes, asini que luers salariés, etannrt dnas le cahmp d'application de la cnvooinetn ccetiolvle nlaotanie des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la ctoinonven cilvcltoee nointaale de l'inspection d'assurance du 27 jiluel 1992.

Article 2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Il est procédé tuos les 3 ans, à cptomor de la dtae de sruiatgde du présent accord, à une négociation retavile aux objectifs, aux priorités et aux mneoyis de la foiaormtn professionnelle, tlele que prévue par la législation en vigueur.

Cttee négociation se fdone sur le bilan des ancotis menées et des résultats obuntes au paln prfiesonnosl dnas le doamine de la footmairn au cuors des 3 années précédentes, établi par les csomsnioms pareiraitis nneatoais de la ftraoiomn poossinfnelelr et de l'emploi (au snes de l'article 3 du présent accord), à partir, notamment, des données communiquées par l'OEMA, par OPCSUASR et par les ogrseiamns prnsiesenolfos de foaaimtrn de l'assurance.

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche

Article 3 - Commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi CPNFPE

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les pitares srtgnaieas etnndenet rrenoecfr le rôle des CPNFPE, tel qu'il est défini dnas le carde des aenenxs III aux coitvnnneos ceoievttcls nanlotaeis des 27 mai et 27 jeillut 1992, luer auebtitr de nuloveles missnios et compléter luer inmfroaitn en matière de fomaitorn professionnelle.

A cet effet, ces commissions,

3.1. Dnas le cdare du reneorecmfnt de luer rôle

- fruenolmt des posnrpootiis et rdneomtanaimcs qunat aux priorités à aseignsr aux peqtioiuls ou anoitcs de fatiroomn dnas la profession. Elles dpeonssit à cttee fin des éléments qiatfuntitas et qituitalafs résultant des taravux de l'OEMA, ainsi que des résultats d'enquêtes menées par les ongtariainos d'employeurs ou des oiresmgns apnapnreatt ou non à la profession, et prntoat sur les dfpiiisotss de fmotorian plonfrsnleoese (plan de formation, doit inediuidivl à la formaoinn [DIF], congé inuedvidil

de faoriotmn [CIF], contrtas et périodes de professionnalisation) ;

- fmureolnt des demandes, des poitosrpoin et rnameitanmdocos à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la faoriotmn peosseifonlnrle ;

- exinemant l'activité des établissements de fmoiarotn reenlvat de la poesfroisn ;

- exneinamt et émettent des rodcmoeninmatas cneornact l'évolution des ttries et diplômes définis par les inntacsas revlnaet des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant nntmmaeot de l'harmonisation européenne.

3.2. Dnas le crdae de luers nleulevos missions

- préconisent les atncois en vue du développement de la vtiiladan des acqius de l'expérience ;

- définissent les quiitlacnioafs pslnnrfsloeeoies qui luer perasianst diover être développées dnas le crade du cotrant et de la période de pofessionnalisation. Dnas cet objet, eells enximeant les ddnmaees de création de cftceirtais de qiitucfaaoain poeslnioerfnsls (CQP) de branche, établissent la liste de cuex qu'elles reconnaissent, et velleint au suivi de luer msie en place et de luer itcpirniosn au Répertoire ntnaoail des citeiinacorfs pleeseolnfnrioss (RNCP) ; eels pvenuet également imlsepur la création de tles CQP ; eels précisent les modalités de psrie en cgarhe par OPAUSSCR des frais liés à l'organisation des jury et aux procédures de vlatdiaoin des aicuqs de l'expérience, dnas le cdare de la création du dtiispiof psnorenfsiol de qflcautiaioin prévu à l'article 15 du présent acocrd ;

- fxient les fifoarts hrearios ralfeits à la psrie en craghe par OPUCSASR des catnorts et périodes de professionnalisation, dnas les cniidotnos prévues à l'article 13.4 du présent acocrd ;

- définissent, dnas le rceespt des dsitnioposis du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au reragd deelsqus OPUCASSR emxnaie les deademns de fnnimeneact présentées par les erpeeistnrs au trite de la période de pisfsooaisiortaenlnn ;

- élaborent des ratiademnomcnos en feavur de l'égalité d'accès à la faoortmin pneelioslnsofre de criatens pclbius ;

- emainixt les moyens nécessaires au bon exceicre de la msosiin des tuuetsr ;

- emnxeiat les atnicos à développer en régions, le cas échéant, et les missonis qui pnoaueirrt en conséquence être confiées à OSSPACUR dnas ce domaine.

3.3. Aifn de compléter luer information

- reçoivent dnas les mueiellrs délais, par luer secrétariat, les adrcos signés par les eeerrspints en aiolpicptan du présent aocrd de branche.

Il est cvnoneu que les CPFNPE prévues par les convteinons cetlicloves neoiatlans des 27 mai et 27 jeilult 1992 se réunissent

désormais simultanément.

Aifn de pndree en cotmpe le rcmoeernt du rôle des CNPPFE et le développement des mssinios qui luer snot attribuées, l'une des 3 réunions aneneluls prévues par les aexnnes III à la cnonievotn cioclelvte noniatale du 27 mai 1992 est entièrement consacrée à l'examen des qiotusnes rlaveiets à la fitoarmon professionnelle.

Il est précisé que les CFPNE peuvent, en tnat que de besoin, créer en luer sien des guerops de trviaal preraiats dnot la mission est précisée par la commission, en tmrees d'objectifs et de calendrier.

Le cdienearr des réunions des CPNPFPE est fixé annuellement.

Article 4 - Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

4.1. Ppiinrecs généraux

Les sociétés d'assurances ont mis en place, en 1997, un Otiaeosrbrve de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dnot la création aiavt été prévue lros de la négociation de la cneonvotn ctclelvte du 27 mai 1992.

L'OEMA est pérennisé et conforté par le présent arcocrd dnas son rôle et ses missions, tles que définis par ses statuts.

4.2. Nlulovee organisation

Le comité de pltgaioe pirtaraie de l'OEMA peermt l'expression et la psire en cpomte de l'avis des ptaeerirnes saucocix de la pirofossen sur les oioenrtinas et le ctinnoeu des tuvraax de l'observatoire.

Dans cet esprit, cauqhe oiatsrniaogn snacyldie de salariés délègue un de ses représentants mbmere du comité de poilagte partriaie puor siéger en tnat qu'administrateur au sien du cesniol d'administration de l'observatoire.

Les résultats des taaruvx réalisés par l'OEMA snot présentés aanvt ttoue coomuinntcian eenrxte aux meerbms du comité de ptiogale paratrie de cet organisme, et snot communiqués aux mmerbes des CPNFPE.

4.3. Aractloitun des trvauux de l'observatoire aevc cuex des CPNFPE

L'OEMA aistsse les CPNFPE, par ses études sur l'emploi et la ftoiaromn professionnelle, dnas lreus nolelevus mosniiss tleles qu'exposées à l'article 3 ci-dessus.

De même, les représentants de l'OEMA snot étroitement associés aux tvruaax menés par les CPNFPE, ntmeonat en matière de foamoirtn professionnelle. Ils astnessit en tnat qu'experts à la réunion alnenlue consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Dans le carde des msinosis qui lui snot confiées en matière de datginoic et d'études rtlveaies à la ftaoomrin professionnelle, et aifn d'éclairer les traavux des CFNPPE et d'alimenter les réflexions liées à la négociation tnnrealie prévue à l'article 2 du présent accord, l'OEMA complète, tuos les 3 ans, l'enquête Rmoa sur les eeffctis par une enquête spécifique portnat sur la fortoiamn professionnelle, quiatnaitve et qualitative.

Par ailleurs, les CPNFPE, aifn de meenr à bein les msinios qui luer snot confiées, itineenditf lreus besions en tremes d'études sur l'emploi et la fotormian professionnelle. Eels foelmrunt en conséquence des demandes, des posriotionps et

Article 5 - Prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les ptraies sietrniaags snot aevttients à la diesoinmn européenne des quoisnes de foaiamtrn professionnelle.

Elles examinent, dnas le cdrae des tvaruax des CPPFNE en particulier, les conséquences de l'harmonisation européenne des coteairntfiics sur celes qui snot spécifiques à l'assurance.

Article 6 - Action de la profession au plan national

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les preitas striaiaangs raellnpppt luer ahacntmeett au rôle aictf joué par la bacrnhe dnas le cdare des incsneats cisvetntloaus eaitnsxt au sien du ministère de l'éducation nationale, en matière de ciuootrscntn et d'évolution des diplômes, aisni que dnas le siuvi des sointecs qui y préparent, en temers qinatuuais et de ltisoaicloan en particulier.

Article 7 - Action de la profession au plan régional

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

L'élargissement des compétences des régions en matière de ftmoarion pnlnelirsofosoe cunitone et d'apprentissage est dvanagtae pirs en cptmoe dnas les réflexions et tuaarvx menés en matière de fotairomn professionnelle. Les particularités du secteur, à svaoir la cantonciotren imoattnpre des efiactefs en Ile-de-France, eunielxqpt que la bchrane ne siot pas flnlemreomt représentée dnas les aeutrs régions.

Les aicotns vsanit au développement des différentes voeis de fraootmin ploiferselosnne iltianie et ctiunnoe au paln régional ou interrégional fnot l'objet d'un emxean anenul par les CPNFPE. Ces cmmisnosios eannmixet également les pjtoers d'actions de la brnhace auprès des coinless régionaux, asini que le cdrae des mnisisis qui proenuiart en conséquence être confiées à OSPAUCSR puor la préparation de ces actions.

Dnas cet objet, les CPPFNE disoeopt des résultats d'enquêtes menées par les otoairnsngais d'employeurs ou des onrgsameis anprentapat ou non à la profession, et caroonptmt des données rteaevlis à l'emploi et la fotmraion poroinsllfesnee au niveau régional. Eells fmrlnouet des demandes, des psioiptonros et rcdenamoimnaots à l'attention de l'OEMA, aifn de compléter les résultats d'enquêtes exsanitts par des alneysas spécifiques sur ce thème.

Titre III : Information et orientation des

Article 8 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

8.1. Piirnpecs généraux.

L'importance de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la cnotiovn nctivilleoee nnoaliatée du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la cieonnotvn coiecltvle niaonlatée du 27 jluelit 1992 est réaffirmée. Cet eetrtenin pemert de faire le pnoit sur le degré de saoiaticfstn réciproque du salarié et de l'entreprise, anisi que sur lrues aettens mutuelles. Il cntoutise en outre un élément eseistenl perteanmtt au salarié d'être aucetr dnas son évolution professionnelle.

En conséquence, cet eneeirttn périodique puet être complété par une asnyale des beisnos du salarié aexquuls une aciotn de fotamiron (au snes de l'article 2.2. de l'accord noaitanl ipsrofnesotienel du 5 décembre 2003) pereitratmt de répondre, en tremes de mteiiaann ou de développement des compétences. Cttee aylsane découle des cuoilonnccs de l'entretien, rleaevits à l'appréciation de la conrttiboion du salarié à la réalisation des oftcebjis de l'entreprise, aisni que de l'évolution prévisible du métier exercé et des shutiaos émis par le salarié qnaut à son évolution professionnelle.

Les beosins aisni identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas ttuoe la msreue du possible, de pooprntois en matière d'actions de formation, en lein aevc la piltqoie de giotesn prévisionnelle de l'emploi au sien de l'entreprise. Ces prinotsopois pueevnt s'inscrire dnas le carde du paln de fromioatn et être articulées aevc d'autres dpifosisits tles que le driot ivedniidul à la ftormoian ou la période de professionnalisation.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou aanyt puls de 20 ans d'activité professionnelle, bénéficient en outre d'une imraonoiftn ratvliee aux pruroacs de faoortimn et/ou aux dotpisiisfs mis en ovuere à luer iinettnon par l'entreprise ou au nieavu de la branche, en pltiarucer dnas le crade des osegmirnas poesesfilornns de formation.

L'entretien pfererosnniol puet avior leiu séparément de l'entretien périodique.

8.2. Msie en oeuvre

8.2.1. Au nieavu de la branche

Afin de filaitcer la msie en pcale dnas les eetrprseins de l'entretien professionnel, simultané ou non de l'entretien périodique, des oltius snroet élaborés par la bahcrne et mis à la diotispision des entreprises, vsinat les oiefcbjts snitiaus :

- préparation des salariés au paagsse de l'entretien, cnmnpreat nnemmtaot des ifartnoomis sur le doiptiissf de footamirn ponenfoersrlile ciuntnoe décliné par le présent arccod ;

- fromaiotn de l'encadrement chargé du paagsse des entretiens.

Les sppuorts asnié élaborés sneort conçus en vue de luer déclinaison et de luer aopiiprortapn par les erisneerpts et pnmrotetet la psire en cptome des spécificités des pounaltiops salariées visées, en tanent cotpme en pulraieitcr des oinrintateos définies par le présent aoccrd en terems de pclibus prioritaires. Ils préconiseront une démarche méthodologique d'accompagnement à la préparation et au pssaage de l'entretien.

8.2.2. Au naeivu de l'entreprise

Sans préjudice des dipstnosios prévues à l'article 8.2.1 du présent accord, les modalités de préparation et de msie en oeruve de l'entretien psfosnneiorel snot définies dnas cqhaue entreprise, compte tneu de ses caractéristiques propres.

Lors de sa msie en place, ces modalités snot communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après itifmnoaron des icetsnnas représentatives du ponernesl compétentes.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de développement personnel qui peuvent être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment pour celles qui liées au développement des compétences se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 11 du présent accord.

Que l'entretien professionnel ait lieu simultanément ou séparément de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

Article 9 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le distendu du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation conduisent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de VAE.

Les entreprises peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article.

Article 10 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir son propre dossier qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce dossier professionnel est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le dossier professionnel comprend notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Sur la base du dossier professionnel élaboré et diffusé par le comité d'entreprise national pour la formation professionnelle (CPNFP), un accord d'entreprise peut proposer des modalités complémentaires que le salarié a la faculté de faire valoir dans son passeport. Il peut également définir les modalités de suivi et de suivi du dossier professionnel auprès des salariés.

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 11 - Plan de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les formations prévues sur ce point par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- ceells qui cdoospernret à des aitncos d'adaptation au ptsoe de taavril ;

- cleels qui crnendrespoot à des aioncts de fiomrtoan liées à l'évolution des elompis ou au mtineian dnas l'emploi des salariés ;

- cleles qui pceairnitt au développement des compétences des salariés.

Cpomte tneu de la diversité des stoiauints rencontrées dnas les etepisrnres du secteur, il apapertint à cnhauce d'elles de définir les aitncos se rthantacat aux 3 catégories visées ci-dessus, en fconiotion de ses spécificités. Dnas ce cadre, il est précisé qu'une même action, en foinction du pilbuc et de l'objectif visé, puet rveleer de différentes catégories.

Les atconis du paln de faormtoin snot déterminées dnas le cdare des ttexes législatifs et réglementaires en vigueur, asini que dnas cluei de l'article 63 de la cviotennon cliotecvle nionaltae du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire " Diotiipsnsos particulières cedars " de cette même convention, asnii que de l'article 41 de la ceniovotnn covlclitee nanaliote du 27 jliluet 1992.

Aifn de fraiesvor l'accès des salariés aux différents dfiospsits instaurés par les nvoueulls dniispsotoss cellionevotnnens et législatives, des modalités particulières d'articulation etrne le paln de formation, le dorit idiuedvnl à la ftaiormon et la période de pistoasoniefisroalnn pveenut en orute être fixées par aorccd d'entreprise ou aevc l'accord formalisé du salarié.

Les acitnos définies dnas le paln de formation, articulées le cas échéant aevc le driot ididuienvl à la fomoiatrnn ou la période de professionnalisation, pernnnet en cmtope dnas ttoue la msruee du psbiolse les cnlncosiois tirées de l'analyse des eintnertes périodiques et pslrnfnoiosees asnii que des pltquoiiies de giseton prévisionnelle des entreprises.

Lruqsoe l'action de formation, prévue au paln de fraioiomtn et aaynt puor ojbet le développement des compétences, est réalisée en drehos du tpmes de travail, l'entreprise définit aevc le salarié, avant son départ en formation, la nturae des enenecatmgs axluequs elle souscrit, dès lros que l'intéressé arua svuii aevc assiduité la foaiotrmn et ssfatait aux évaluations prévues. Ces eagtemngens proentt sur les cotnidions dnas lqlseulees le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fritmaoon aux foonincts dnloiepsbis codnreasorpt aux cnnoasiacsnes ainsii asciques et sur l'attribution de la cfcisiasoltn cnrdenorsaopt au pstoe occupé. Ces eemngtaegns pteront également sur les modalités de psrie en compte des erfots acoclmpis par le salarié.

Article 12 - Droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

12.1. Pnrecipis généraux.

Les parites certaingias enenetdnt puoiovmror le DIF au sien des sociétés d'assurances, aifn que ce disitoipsf cburtonie fotrement

au développement des acniots menées en fveaur de l'évolution pfnilssooeenlre des salariés. Ainsi, le DIF a puor obejt de poooirmvur prierimentoart les aitncos renvlaet des catégories d'actions de ftoimaron proposées dnas le cdare du paln de formation, liées à l'évolution des eolipms ou ptnacapiirt au mtainein dnas l'emploi, asnii que celes aaynt puor oejbt le développement des compétences des salariés. Il puet également être utilisé puor la réalisation d'un blian de compétences ou d'une aticon de VAE.

La msie en orvuee du DIF relève de l'initiative du salarié, en acrcd aevc l'entreprise. Aifn de pmoorivuur les aiotncs piitrieraros énoncées ci-dessus, celle-ci puet fulormer des pipnoirotsos au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF aevc le paln de faitomrn et la période de pilofasestooaiinrsnn pnveuet être fixées par acrcd d'entreprise ou aevc l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à tepms plein, suos cnrtaot de tvaiarl à durée indéterminée, daopsinst d'une ancienneté d'au mnios 1 an dnas l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie cuqahe année d'un diort idiuedvnl à la firoatomn d'une durée de 20 heures. Puor l'année 2004, il est cnovneu que tuot salarié aynat au monis de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 6 mai 2004 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures, uasiltielbs dès le 1er jievavr 2005 (1).

Puor les salariés à tpems partiel, cette durée est calculée pro rtaa temporis. Toutefois, les salariés à tpems ptaeirl dnnot la durée du tiraval est au mions égale à 80 % de la durée ciololvcte du tiraval accpailpble dnas l'entreprise, bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que puor les salariés à tepms plein.

Le cuuml des dtoirs ovtrues à ce trtie est au muiminm égal à une durée de 120 hueers sur 6 ans puor les salariés à tpems pilen et puor les salariés dnnot la durée du tvaiarl est au monis égale à 80 % de la durée cetloicvle du tiavarl allbpcapie dnas l'entreprise.

Puor le cclaul du DIF, la période d'absence puor congé penatarl d'éducation à plein tpmes est psrie en ctmpe en totalité puor sa première année et puor moitié au-delà(2).

Les fiars de fioartomn et d'accompagnement, asnii que les éventuels firas de tnsraopt et d'hébergement cnersanopordt aux dortis ourtevs au trtie du DIF, snot à la cghrae de l'entreprise et ipelmaubts sur sa piiactpitoarn au développement de la forimtaon pfolsreolnsinee continue, au ttire du paln de ftimoraon (0,9 %).

Toutefois, les aocins de fiomarotn psiers en crahge au tirte du DIF, eanrntt dnas le cdrae de la période de professionnalisation, peuevnt fiare l'objet d'une psire en chrage par OAPCSUSR au ttire de la coceltle du 0,5 % (voir tirte VIII, art. 28). Snot pirs en cagrhe à ce trite les fiars d'évaluation, d'accompagnement et de fiomoatrnn et, le cas échéant, les frias de trsnpraot et d'hébergement liés à la réalisation de ces aitncos de formation, dnas la litmie des fiaotfrs déterminés par les CPNFPE.

Les pteiras steariaigns du présent arccod rneplaplet que les salariés suos catnrot de tiraval à durée déterminée pnveuet bénéficier des dtsipionoiss rtveiaels au congé iudeviindl de fitraoomn dnas les citonionds définies à l'article L. 931-20-2 du cdoe du travail.

12.2. Msie en oeuvre du DIF

Les modalités de msie en orvuee du DIF, articulé le cas échéant aevc les acitnos du paln de famoiotrnn ou la période de professionnalisation, reivelats à la réalisation pannedt ou hros du tpmes de tavaril et à la rémunération, snot régies par l'article L. 933-4 du cdoe du travail.

Afin que tuot salarié ait accès aux irioatmnofns nécessaires à l'utilisation de son DIF, l'existence et les modalités de msie en oeuvre de ce droit snot rappelées :

- chuaqe année dnas les duncemots et srputops d'entretien professionnel, en aclaiipotpn des dinspositios énoncées à l'article 8 du présent acrcd ;

- par tuot artue myeon de duosiifn d'information rvelatie à la fraootmin professionnelle, que l'entreprise juerga optropun d'utiliser (intranet, lerivt du personnel...).

En outre, chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

12.3. Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dotations prévues à l'article L. 933-6 du Code du travail.

En outre, dans le cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié peut transférer pour moitié le DIF déjà acquis et non consommé avant son départ de la société d'assurances qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

- eucahbmepar une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;

- obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il est possible de verser ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;

- utilisation après une année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai de 1 an, le DIF transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.

Le DIF transféré est à la charge de celle-ci.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du Code du travail.

L'employeur rencontre au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une assistance individuelle le DIF acquis et non consommé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du Code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 933-1 du Code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}).

Article 13 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

13.1. Le contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes et des diplômés d'emploi continue un enjeu fondamental pour le développement de la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances.

Les pertes structurelles entraînent en conséquence un enjeu de développement et de formation au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux diplômés d'emploi de 26 ans et plus.

13.1.1. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA et le groupe de travail des acteurs de formation alternative en matière de formation professionnelle en faveur de l'insertion des jeunes et des diplômés d'emploi, que la durée de l'action de formation professionnelle qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de formation professionnelle qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est portée à 24 mois maximum pour les publics concernés dans les sociétés d'assurances et préparant les certifications et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- diplômes et titres homologués préparés par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CANM ;

- diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'assurance (brevet professionnel d'assurance, brevet de

technicien supérieur d'assurance, titres homologués préparant aux métiers mixtes de l'assurance) ;

- diplômes et titres homologués non spécifiques de l'assurance, correspondant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assistance - bureautique, comptabilité, gestion, etc ;

- qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par les CPPNFE des sociétés d'assurances ;

- candidats issus de jeunes et des diplômés d'emploi se destinant à la profession de l'assurance et souffrant de difficultés d'insertion en raison de leur niveau de formation initiale.

Après examen des capacités de financement d'OPCASSUR, il est décidé que les actions d'évaluation, de développement des parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation afférentes aux priorités définies ci-dessus sont portées par le présent accord à une durée égale à 40 % maximum de la durée du contrat.

13.1.2. Rémunérations

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération mensuelle correspondante à la classe de fonctionnement à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives applicables visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations mensuelles annuelles sont les mêmes que ceux fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du Code du travail.

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de formation professionnelle lorsque le contrat est à durée indéterminée.

13.2. La période de professionnalisation

Les parties conviennent de la période de professionnalisation en un élément mutuel d'accompagnement du déroulement du processus professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur insertion dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés - plans de formation et DIF - est encouragée.

13.2.1. Postes visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est inférieure au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

13.2.2. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;

- l'alternance des périodes de formation par rapport au temps et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;

- l'évaluation des compétences et de la qualification acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de VAE et de tout autre encouragées.

13.2.3. Priorités

Il est convenu, après examen des dossiers menés par l'OEMA, et compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions de formation dispensées par le groupe Eloce national d'assurances ;

- actions permettant l'acquisition d'une qualification coremalière et/ou d'assurance, à des salariés occupés des fonctions de gestion non spécifiques du secteur (et en particulier les métiers " comptabilité ", " administratif ", " secrétaire et assistant ", " logistique " de la nomenclature de l'OEMA) ;

- actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation client, à des salariés occupés des fonctions de gestion spécifiques du secteur et appelés à exercer leur emploi dans un secteur ornalement différent (famille de métiers " gestion des contrats " de la nomenclature de l'OEMA) ;

- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de spécialistes, de techniciens des connaissances et des compétences ;

- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Les actions de formation éligibles à la période de proscription s'effectuent sur une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut varier en fonction de la nature ou de la complexité des tâches à effectuer, qu'elles soient suivies en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, articulées le cas échéant avec le DIF ou contractuelles au sein de la période de formation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et de la rémunération, sont régies par l'article L. 982-4 du code du travail.

13.3. Accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CANM et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA

Les salariés non cadres qui le souhaitent peuvent suivre, à leur demande, dans le cadre de la période de professionnalisation, les formations de préparation au BP Assurances, au BTS Assurance et au cycle professionnel de l'Ecole nationale d'assurances.

13.3.1. Conditions à remplir

- satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CANM ;

- être âgé de moins de 27 ans pour le BP Assurances, de moins de 32 ans pour le BTS Assurance au 1^{er} octobre de l'année où l'inscription est demandée ;

- avoir, à la date d'inscription, 12 mois au minimum de présence dans l'entreprise ;

- utiliser son DIF dans ce cadre ;

- avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande doit indiquer l'engagement du salarié d'utiliser son DIF disponible, calculé au 31 décembre de l'année de passage du diplôme, en totalité avec la période de professionnalisation.

Dans les 15 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise envoie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelles que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

13.3.2. Mise en œuvre

L'autorisation d'absence intervient dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves avérés par l'employeur.

Le refus de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

Seuls le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles sont départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre ;

- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 15 jours de réception de la demande.

Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cours de l'Ecole nationale d'assurances - AEA ou de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage, de l'alternance (jusqu'au 15 novembre 2004) ou du contrat de professionnalisation.

Aucun délai de préavis n'est opposé au salarié qui, ayant réussi le BP Assurances, désire préparer le BTS Assurance.

13.3.3. Prise en charge

Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge par OPCASSUR, dans le cadre de la période de professionnalisation articulée avec le DIF comme prévu à l'article 12 susvisé, et dans les conditions déterminées par les CPPNE en application des articles 12 et 13.4 du présent accord. Les frais ainsi définis incluent les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation. La rémunération est prise en charge par l'entreprise au titre du plan de formation.

13.4. Le financement des contrats et périodes de professionnalisation

OPCASSUR prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation, sur la base de tarifs horaires fixés chaque année par les CPPNE du secteur des sociétés d'assurances. Ces tarifs font l'objet, si besoin, d'une modification en fonction de la durée et du coût de la prestation.

Les CPPNE fixent les modalités spécifiques, en termes de durée et de coûts de formation, relatives au droit d'accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CANM et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, visé à l'article 13.3 du présent accord, prennent la prise en charge par OPCASSUR des actions en vertu de ce cadre.

Article 14 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

14.1. Peiicnprs généraux

Les peitras sranaiegits s'accordent à reconnaître l'importance de développer les aicntos reiveltas à la viloiatiadn des acqius de l'expérience.

Enatt donné le caractère fauremtor des activités poseresefnlnoeis et aifn d'en reconnaître la valeur, tuot salarié diot pouoivr bénéficier de la vaioatildn des aicuqs de son expérience, dnas le cdrae du dsiipisotf législatif et réglementaire en vigueur.

Les ptaeris sgteiairans du présent acocrd s'engagent à créer un diitopssif prpree à la bcnrahe et à développer l'information des salariés et des etpreeinrs sur la VAE aifn d'en froveiasr l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le crade d'une démarche individuelle.

14.2. Msie en oeuvre

Dnas cet objet, une imfrnitoaon et une adie spécifiques snot mesis en pclae aux niaevux de l'entreprise et de la bnhcrae :

Au navieu de l'entreprise :

- par l'information et, si nécessaire, la fimatoron des cobatoullarers de la deitricon des rrousscees hnamiues et des managers, dnot la moissin est nmnotamet d'informer les salariés de l'entreprise sur les qoesutnis liées à la ftooraimn et à la giteson des compétences ;

- par l'information diffusée par les " cllelues VAE ", dnot la msie en palce au sien des epstrrneies est encouragée. Luer msiison est nantmmoet d'accompagner les salariés qui le sithouneat dnas luer démarche de vatlidiaon en lein aevc les oigrsemans concernés, au niveau de la bncarhe ou au palm interprofessionnel. L'organisation et le fninneotecnomt de la " cleulle VAE " snot déterminés au neviu de cuhqae entreprise.

Au naevu de la barnche :

- par la diffusion, via les entreprises, d'une brouche d'information destinée aux salariés, epqixulant le dsisitpiof de la VAE. Elle cpemrrtooa neamotnt des iionmrotnfas reliavets au doiiitpssf mis en plcae au nieavu innsnpeoiotrfeerl dnas le cadre du fnods natinaol visé à l'article L. 961-13 du cdoe du travail, rtelavies aux cricfeaintiots miess en oveure par les barnhecs professionnelles, stesbicuples de ceenconrr tuot particulièrement les salariés des sociétés d'assurances.

Une dnemade srea formulée auprès d'OPCASSUR puor la psrie en cahрге de la réalisation de ctete brochure, dnot la veison électronique srea alcbicseese sur tuos les sites Itenenrt des orgieamsns plnoorfesnsis ianeetvnrnt dnas les capmhs de l'emploi et de la formation. Ce deomncut srea actualisé

régulièrement ;

- par la création, au sien de l'Ecole ntanioale d'assurances - AEA, d'un " pôle VAE " au sirevce des eenerirtpps et des salariés, dnot les mssnois snot les sanietvus :

- assiter les " clleelus VAE " exastnit dnas cteeinars eisenprtrtes ;

- irmofner les salariés d'entreprises dépourvues de " clelule VAE " et les acpomnaecgr dnas lrues démarches ;

- oeeitnrr les eenisterprs et les salariés vres les dsiopiistfs ad hoc dnas le cas de daemends ptornat sur des cfaneiiiirtcots non spécifiques au secuetr ;

- agcpocmnaer les salariés dnas leurs démarches de VAE en vue de l'obtention de tuot ou patrie d'une cifciriaotten cnonorcaent detmcreneit l'assurance et acsbilcsee par ce biais, en atilapcpion des diosoispnits législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 - Création d'un dispositif professionnel de qualifications

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les paetirs saairgtneas cenonienvnt de définir, dnas le carde des CPNFPE, au cours du piremer smstreee 2005, les cartoons d'un dotpiissif cohérent de cfcienoatirits prnsileoseonlefs preorps à la branche.

Eles s'efforceront, aavnt le 31 décembre 2005, de mtetre en plcae à ttrie expérimental un preeimr catreffiit de qtolafuiiacin pnlelsnrifofoe (CQP), dnot l'objet srea déterminé à patirr des ccnooinusl tirées des turavax de l'OEMA. Il vsreia pneiioamrterit les qitiiucafaolns dnot l'acquisition et la tonsasiimrn snot elestlnisees à l'activité des epeitrensrs d'assurances et conenechrnt une porprieton imtanprote de luers effectifs.

C'est également dnas cet ojbet qu'elles s'engagent à veiller, dnas le cdrae des CPNFPE, à ce que les citfnoaitecris de totue nature, ppreors à la bhcnare Assurance, fneasst l'objet, en tnat que de besoin, des démarches adéquates en vue de luer raencissnoane et de luer iinpocsitrn au Répertoire noiantal des cititicaenofrs peorsrfoenllens (RNCP). Elles pctnpariet aminetecvt à luer suivi et luer actualisation, dnas le cadre des istnenacs ad hoc constituées au nevaiu ministériel, nnaoetmmt aifn de gtainarr l'adéquation de ces cniireioftcats aevc les bseonis en compétences identifiés.

Les ptraeis sgrtniaieas suonnlgeit l'importance qu'elles atenchtat à la déclinaison, au naveiu de la branche, des copetncs et définitions qui snreot arrêtés en la matière, au niveau inrreftpneoesinosl (par le comité paraiite ntnaiaol puor la fomiaortn pllnsniseeefore [CPNFP]), geags de lisibilité du dsptisoiiif d'ensemble, et dnoc de mobilité inrtleoetcreisle asnii que d'ouverture du marché du travail.

Article 16 - Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

L'entreprise accorde les atouts des salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 992-8 du code du travail.

Les CPFPNE de la branche définiront le montant, le cas échéant, les modalités de prise en charge, par OPCASSUR, des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification prévu à l'article 15 du présent accord.

Article 17 - Commission de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur le dispositif collectif de formation né des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Dans cette perspective, les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la loi n° 1992-11 du 27 mai 1992 relative à la formation.

Les entreprises sont par ailleurs encouragées à mettre à disposition des membres de la commission de formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Titre V : Les aides et incitations à la formation

Article 18 - Accompagnement tutoral

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les entreprises reconnaissent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent qu'un dispositif de formation doit être

alternant, créé dans le cadre d'un partenariat entre la FFSA, OPCASSUR, le ministère de l'Éducation nationale et le CFA de l'École nationale d'assurances - AEA, et au sein de la profession. Elles décident de réexaminer ce dispositif, en tenant compte de l'origine pour l'accueil de jeunes en alternance et en apprentissage, afin de prendre en compte les évolutions intervenues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et d'en étendre les effets à l'accompagnement des actions de formation professionnelle des salariés en place, dans le cadre des périodes de formation en entreprise notamment.

OPCASSUR prendra en charge les dépenses exposées pour la formation des stagiaires et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de prise en compte et de valorisation de la formation continue exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les possibilités d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

Article 19 - Gratification pour diplôme

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

La gratification prévue à l'article 65 b de la loi n° 1992-11 du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une action de formation des acquis de l'expérience, l'une des certifications prévues par ce texte, à savoir un diplôme ou un titre homologué préparé dans le cadre du plan de formation, ainsi que le BP Asensacus et le BTS Acunasse préparés dans le cadre de l'article 13.3 du présent accord, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les actions de formation visées ci-dessus comprennent :

- la validation et la préparation du dossier de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- la formation, sur la base du volume horaire prévu aux unités de la certification préparée par le salarié pour lesquelles il

se présente à l'examen ;

- les heures consacrées aux séances de regroupement et que le salarié a effectivement suivies, pour la formation à distance.

Les références renuées pour le calcul des volumes horaires cennorodsrpt au nombre d'heures afférent aux unités suivies par le salarié, figurant dans le programme de formation de l'organisme de formation concerné. A défaut, la durée retenue comme base de calcul est celle figurant dans le contrat de travail passé entre l'employeur et l'organisme de formation.

Titre VI : Les mesures prises en faveur de certains publics

Article 20 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les parties signataires du présent accord reprennent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cet effet, les parties signataires considèrent qu'il est de leur responsabilité de bannir les pratiques discriminatoires et de définir les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les travaux de l'OEMA, transmis aux CNPFPE, permettent à ces instances d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux périodes de post-formation et à l'apprentissage, mais aussi pour favoriser l'accès à des formations permettant de développer des compétences.

Les organismes professionnels intervenant au niveau de la branche sont par ailleurs invités à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés, tenant compte notamment des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils encouragent leurs actions avec les entreprises et les salariés, en vue de favoriser des actions de proximité :

- pour l'Ecole nationale d'assurances - ADAP, avec le développement des activités " intra " ;

- pour l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM, grâce au développement des activités " intra " et de la mise en ligne des supports de cours dans le cadre de l'enseignement à distance.

Les CNPFPE de la branche pourront mieux le représenter dans le cadre des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Les instances d'OPCASSUR sont sollicitées afin que soit étudiée la possibilité de financer, dans le cadre des mesures européennes, le cas échéant (par exemple au travers du programme d'initiative communautaire Egalité des territoires sociaux européens), des actions visant à l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, et de mener auprès des sociétés d'assurances les actions d'information et d'incitation qui en découlent.

Au niveau des entreprises, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et permettre d'ouvrir aux femmes des possibilités de formation équivalentes à celles des hommes.

Les entreprises doivent mettre en œuvre une action particulière aux salariées à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de mesures adaptées à ces dernières, en particulier avec elles (ex. : aménagement possible des horaires).

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 86 e de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 63 c de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, relatives au congé parental d'éducation, et en application de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires offrent la possibilité, pour les salariés en congé parental à plein temps qui en font la demande, de bénéficier avant la reprise du travail d'actions de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de mise à niveau, si cela s'avère nécessaire. *Dans ces cas, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour le calcul du DIF (1).*

Les dispositions de mise en œuvre des actions énumérées dans ce cadre sont régies par les dispositions législatives et réglementaires à venir, destinées à prendre en compte l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(1) Par ailleurs, l'extension de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}).

Article 21 - Dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées et le développement de leurs compétences, notamment des jeunes, afin de leur permettre d'acquiescer des compétences professionnelles.

Au niveau de la branche, les CNPFPE définissent les modalités d'actions en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées, en se fondant notamment sur les travaux de l'OEMA.

Les organismes professionnels intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation sont invités à porter une attention particulière aux personnes handicapées pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi

- l'association parapariétaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances (APESA) gère de manière spécifique les candidatures de personnes handicapées (via une candidature, adressée tous les mois aux entreprises, qui rassemble l'ensemble des CV de candidats handicapés inscrits à l'APESA, répartis par famille de métiers) afin de favoriser leur recrutement. L'APESA, en amont du recrutement, peut repérer les personnes handicapées inscrites dans son fichier, pour proposer une formation. Elle les oriente alors en leur proposant des formations et intervenant sur les besoins de formations diagnostiqués ;

- les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une action auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des offres de

foiartomn tlele la foartimn à distance, particulièrement adaptés aux pnesnoes handicapées.

Les CFPPNE de la bcragne proornut meojarr le nrreuesobmmt des heeurs de fmoroitan effectuées dnas ce cadre.

Au nviau des entreprises, les pneseorns handicapées ont accès à l'ensemble des dsitipsifos de froamtion dnas le rceespt du pripcine d'égalité de traitement.

Aifn de fasivoerr luer accès à l'emploi, luer mitanein dnas l'emploi et luer pooitromn professionnelle, les pensrenos handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation. Une aenttotin particulière est apportée lros de l'entretien anenul sur les vltoes oitfbejcs et fmirnooats à mettre en oeuvre.

Le rcreous à la période de pnfeatoolrinsaiissn puor les tvluaralires handicapés pmeret de mieux gérer les stuioaitns de mteainin dnas l'emploi.

Dnas le carde de l'article 13.4, les CPPNFE feixnt des froifats heriraos spécifiques et la prise en crgahe financière des cattrnos et périodes de ptronoosfsieiiinalasn est facilitée par une ctovienonn passée entre le comité patirarie ntoianal puor la frtaomion pnorsfeeloisle et l'Association noaitnale de giosten du fdnos puor l'insertion poensnslelifre des handicapés (CPNFP/AGEFIPH).

Article - Titre VII : Les organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les patreis segaarintis réaffirment l'intérêt puor la piesfosron de l'assurance d'être dotée d'organismes de faomortin de bahncre qui prttemeent une aapotitdan pmtnereane des salariés. Eells edetnnnet mtetre en ovruée les anctios nécessaires à l'amélioration du pigaotle de l'offre de fiomtaron en assurance, en ctnenou et en volume, au ragred des bsoneis identifiés cmmeo prntenetis et prarrtieoiiis puor le développement des compétences, tnat puor l'accès à l'emploi que puor le meaintin dnas l'emploi cmtope tneu des évolutions professionnelles.

Article 22 - Missions des organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les oaemrgisns pesnrlieofnoss de foimrtan de la bcharne Assurance, rgopueanrt le gouppe EANSS - AEA et l'ADAP, développent une offre de fooramtin à différents nuaveix destinée à permettre, dnas les meureeills citonndios d'insertion professionnelle, l'acquisition de compétences en matière de tenqchuiés d'assurance cmome en matière de management, en étroite roltaein aevc les erpsneirtes et les oaniroagntiss poleoslnrfneeiss du secteur.

Dnas ce contexte, les misoinss dévolues au gpoure EASNS - AEA

d'une part, à l'ADAP d'autre part, snot regroupées en 3 pôles d'activités aifn d'améliorer luer cidanrtooion :

- un pôle froianmots diplômantes, réunissant les fntimoaors diplômantes ilaiitens et ciotennus préparant aux métiers de l'assurance ;

- un pôle fartnooims qualifiantes, réunissant les ftaomoinrs d'adaptation et de qitfaouiiclan ;

- un pôle mastères et doctorat, réunissant les fnamtoiros de puls huat niveau, nommeatnt délivrées au sien du Ctrene des huaets études d'assurances (CHEA).

Article 23 - Pilotage des organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Mise en palce d'un disisotipf de ftaiomorn pnosrnoeelsife unifié

Le paliotge des omearnsigs peonefinsorlss de ftmiaoron diot être rednu puls efficace.L'offre de formoitn diot être clarifiée aifn d'en améliorer la lisibilité puor les eetneiprsrs et puor les salariés. L'accès aux crusus s'en toreuvra facilité.

A ctete fin, le Guorpe Eloce nloanatie d'assurances, l'Ecole nilanotae d'assurances (AEA) et l'Ecole nilanotae d'assurances (ADAP) atranpinnneet à une sluee atossiocan (loi de 1901) dnot le nom n'est pas eonrcé fixé. Cuaqhe suutrcte eanmte puor ce qui la cnncreoe les démarches nécessaires puor ardtitene cet objectif.

La foairotm porllnsoifsenée de la brnahce des sociétés d'assurances srea ansii dispensée par duex srrucuttes à voacotin complémentaire :

- l'association unifiée ;

- l'Ecole nloatanie d'assurances-institut du Crtoroneaisve nnataoil des atrs et métiers.

Les prreaiaents scauiox cnoeivennt de réexaminer les cnoientvnos lanit jusqu'à ce juor le Gpuroe Eocle nnaoliate d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, puor l'adapter au nuoaevu cmhap jruqudiie créé par le présent accord. Ces cieotnnovns s'attacheront ntemnnaot à développer les veois et mnyoes d'une collaboration, pvrnuoisat l'objectif d'une caïtdnoorion auuotr d'un pierot pédagogique commun.

23.1. Geocrnnavue de l'association unifiée

L'association est pilotée par un cioesnl d'administration qui s'appuie sur un comité suntiiqfceie chargé d'analyser les beisons de la pfoioessrn et d'orienter l'offre de fromiaotn de l'association unifiée en réponse à ces besoins.A cttee fin, le comité sqeiuicunifre rned des aivs cnsliautofts au cesinol d'administration sur l'offre de formation.

23.1.1. Ceinsol d'administration.

Le plgotiae de l'association est confié à un cinseol d'administration composé cmmeo siut :

- 10 représentants des oinsgoarantis d'employeurs ;

- 10 représentants des otasgnraiiions slieadncys de salariés représentatives au nieavu professionnel, à raoisn de 2 mbremes par ogrintoasain noatnlaie ;

- 1 représentant de l'Ecole nanoiltae d'assurances ituitsnt du CNAM, qui a viox consultative.

Le conseil peut associer des personnalités extérieures à ses travaux, à titre consultatif.

23.1.2. Comité scientifique.

L'association unifiée appuie son action sur les orientations stratégiques dégagées par un comité scientifique, composé de dirigeants opérationnels et de dirigeants de ressorts humains d'entreprises d'assurances, ainsi que de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des organisations représentatives, pour une durée de 3 ans, selon un principe d'alternance entre organisations d'employeurs et organisations de salariés. La première présidence sera confiée à un représentant des organisations de salariés.

23.1.3. Présidence, vice-présidence et direction générale.

La présidence du conseil unifié est confiée, pour une durée de 3 ans, à un dirigeant issu d'une société d'assurances.

Le conseil d'administration comprend 2 vice-présidences assurées pour une durée de 3 ans.

Une vice-présidence est assurée par un représentant du collège des salariés.

L'autre vice-présidence est assurée par un représentant du collège des employeurs.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent.

23.2. Financement

Le conseil unifié est financé par :

- les droits d'inscription ;
- les versements des organismes cotreueles des fonds de la formation professionnelle ;
- la taxe d'apprentissage ;
- des subventions ;
- toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

23.3. Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective notariale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Article 24 - Vocation du groupe Ecole nationale d'assurances

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Ainsi constitué, le groupe Ecole nationale d'assurances a vocation à devenir l'Ecole de référence dans le domaine de l'assurance et un partenaire privilégié des professionnels dans leurs processus de formation, aux fins de lesquelles il sera en mesure de répondre de la manière la plus appropriée.

Les parcours professionnels sont particulièrement adaptés à ce que le projet pédagogique mis en place par le groupe Ecole nationale d'assurances, en lien avec les instances des différents

établissements concernés, puisse répondre à cette vocation dans un objectif de développement de ses activités.

Il rivedra également au groupe Ecole nationale d'assurances de cibonner au financement de l'assurance, en organisant des initiatives destinées à rendre accessibles les savoirs de l'assurance et à permettre la compréhension de ses enjeux et leur évolution, ainsi qu'en développant des coopérations nouvelles et innovantes appropriées avec les grandes Ecoles, les universités et les autres types de formations à l'assurance.

Article 25 - Organisation des organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

25.1. Le pôle formateur diplômantes

Les parties signataires confirment l'organisation du groupe ENASS - AEA, comprenant une série de programmes de formation et de recherche rassemblés d'une part au sein d'un institut du CNAM, d'autre part au sein de l'Association pour l'enseignement de l'assurance (AEA).

Ces deux composantes, désormais intégrées au sein du pôle formateur diplômantes du groupe Ecole nationale d'assurances, comme il est indiqué à l'article 22, portent respectivement les dénominations d'"Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM" et d'"Ecole nationale d'assurances - AEA".

Ecoles professionnelles, ces deux composantes élaborent leur offre de formation dans le cadre de leurs instances respectives, en collaboration étroite avec celles du groupe Ecole nationale d'assurances, ainsi qu'avec les organisations des métiers créés par les professionnels qui composent le secteur de l'assurance.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des professionnels et des salariés du secteur pour la mise en œuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des périodes et périodes de professionnalisation, ainsi que du contrat d'apprentissage.

Pour remplir leurs missions, l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM et l'Ecole nationale d'assurances - AEA mettent en œuvre les méthodes pédagogiques les plus performantes en vue d'individualiser les parcours de formation, en utilisant la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication.

25.2. Le pôle formateur qualifiantes

Les parties signataires confirment l'organisation actuelle de l'ADAP, intégrée au sein du groupe Ecole nationale d'assurances, dont elle constitue le pôle formateur qualifiantes, sous la dénomination d'"Ecole nationale d'assurances - ADAP".

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP développe et met en œuvre les formations qualifiantes dans des domaines spécifiques du secteur de l'assurance. L'offre de formation qu'elle élabore est destinée à valider dans le cadre de ses instances, en collaboration étroite avec celles du groupe Ecole nationale d'assurances, ainsi qu'avec l'OEMA.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des professionnels et des salariés du secteur pour la mise en œuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des périodes et périodes de professionnalisation.

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP propose également des actions de formation au sein de l'entreprise et à l'accompagnement

Les pcarorus proposés par l'Ecole ntaaolne d'assurances - AADP tinneent coptme des aiqucs préalables des salariés qui sivunet la formation.

L'Ecole nanloaite d'assurances - AADP a vtioacon à développer des acotnis de fomatari on qnlfluieaats aux niveaux européen et international.

25.3. Le pôle mastères et doctorat

Le gorupe Eolce ntaioale d'assurances définira et mterra en oeuvre, en cieatrtocn avec les icaenstns de l'Ecole nnalatoie d'assurances - ittusnit du CNAM, une réforme des fotoniamrs de nveiau 3^e cycle et du Certne des htaues études d'assurances, dnas le but d'assurer une meliulere autitaroicln entre les différents clecys aetnmeelluct proposés et de ctunteosir un pôle d'excellence tourné à la fios vres le huat mamgnneaet des sociétés d'assurances et vres l'acquisition des tehiecuqs de pitone de l'assurance.

A ce pôle snot également rattachés les itsnituts existants, dnot le mnaietn et le développement éventuel deovrnt être coordonnés dnas le crdae des oicebjfts généraux ci-dessus mentionnés.

Article 26 - Moyens des organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

26.1. L'Ecole nalaotnie d'assurances - Iiustntt du CNAM

Nonobstant les meures qui suivent, la psiroeofs n s'engage, dnas le carde d'un gpuore de tvairal paritaire, à eiexanmr les meyns fnicarnies nécessaires à l'Ecole nitaoolne d'assurances-institut du CNAM, puor la msie en ovree de la poqiltuie de famitoorn recommandée par les painrrtaees sioucax au trite des aubtintirots de la ciommsosin piratriae nlintaaoe de la foriatomn peirslnsfoeolne et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances.

Les pateris sragaieints ctntoanest que les seucors de feniemaacnt poeirrtiais prévues par ce ttxee (droits d'inscription, vemrenest d'OPCASSUR, txae d'apprentissage) snot en csnrirocae régulière ; s'y ajoutent, à patirr de la rentrée utrvniriasiee 2007, les rrsueosecs cnrosrnaopdet à l'accueil d'apprentis dnas le crdae de la préparation du cycle du diplôme.

En effet, dpeuis 2004, une muelerie cnodtoiaionr entre l'ENASS-institut du CANM et les bneisos de firtooamn des eptiresrens a engendré les évolutions qui ont perims d'accroître la pirtoporon de ces sroceus de ficnaemnet dnas le bdegut de cttee école.

Les parteis snaiiaertgs cesntnoatt également que le mécanisme de ficmnaennet dégressif de l'Ecole naonltiae d'assurances-institut du CANM mis en plcae par ce texte pmeert d'accompagner l'école vres son aotonuime financière.

Afin d'atteindre cet objectif, eells cnvninenoet de poorgrer ce mécanisme de fenincnmeat dégressif puor une nullovee période de 2 ans à cmotper du 1er jaevnir 2008, selon les modalités staiunevs :

- en début d'exercice, un aepl de fodns srea adressé aux eertepinsrs puor un versenemt au puls trad le 28 février, d'un motnnat équivalent à la moitié des smomes versées au tirt de l'exercice précédent ;

- le mannott d'un deuxième appel de fdons srea décidé à l'automne lros de la réunion de la CPPFNE des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des qstoueins de fioarmton professionnelle, au rgraed de la sitoutain financière de l'Ecole nnailatoe d'assurances-institut du CNAM.

Le vmeesrnet au tirt de l'année 2008 srea de 900 K ?.

Une csiomiosmn pitaaairre se réunira anvat le 31 oobrtce de cuahée année aifn de procéder à un eaxemn de la siatoutun financière de l'Ecole nantoalie d'assurances-Institut du CNAM.

Ctete cmsmsioion s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole ntioanale d'assurances-institut du CANM achèvera anisi le pocssuers de norasmaoiltin entamé en 2006 avec l'adoption de neevlolus dnisopisitos réglementaires destinées à lui pretemrte de ftoienccnor dnas les mêmes citndnois que les atreus inttstuis du CNAM.

Dans le cdare de ce mécanisme de fenicnmaent dégressif, des vnermstees sroent opérés par les erinetpessrs en duex tpems : le periemr avnat le 28 février, le sencod aanvt le 31 obrtcoe de l'année.

Ils virodennt en déduction de cuex qui snot dus au ttire de la txae d'apprentissage (barème), ou de la txae de fratoimon continue, en potioioprnn des prtas reeeicpsvts de la fiamootrn ilitanie et de la firmatooon conitune dnas les esenmneteigns dispensés par l'Ecole natnioale d'assurances-institut du CNAM. Ces pnortiorpos soernt arrêtées aenlemelunnt par la CPNFPE.

La ctiolece des vmeersents des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion pfnrineosolslee des srvciees de l'assurance). GSPA aeesrrsda à ctete fin aux sociétés adhérentes de la FSFA et du GMEA asnii qu'à cllees n'adhérant à auunce oitnorsgiaan psfoloisnelnere les apleps de fdons cenrorsanpdot aux vseeenrmts prévus ci-dessus précisant, puor chcaun d'eux, le mtonnat dû ansii que les modalités du versement.

Un reçu libératoire srea adressé à cqauhe entreprise, aifn de lui ptermetre de jieustfr de son vmnereest auprès des autorités aimttdivenrisias de contrôle concernées.

GPSA rrsееvrea au CNAM, puor l'Ecole nanloitaie d'assurances-institut du CNAM, dnas un délai de 2 mois, la totalité des moannts asini collectés.

26.2. L'Ecole noinaatle d'assurances - AEA

L'Ecole nniaotle d'assurances - AEA est financée par :

- les diorts d'inscription versés par les eerenpisrts puor la réalisation des acoints de fiootarmn dnas le cadre du paln de fmoairton et du doitr idviiudnl à la frotaoimn ;

- les veneertmss d'OPCASSUR cansporrndeot aux ctartns et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant ;

- la txae d'apprentissage ;

- les vrmteesens d'OPCASSUR au trite des dépenses de foncoennimtet du CFA de l'AEA.

26.3. L'Ecole natiolnae d'assurances - ADAP

L'Ecole nioatnlae d'assurances - AADP est financée par :

- les drtois d'inscription versés par les esetiprrnes ;

- les veetrnsems d'OPCASSUR corpnnoeasdt aux cottnras et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant.

Titre VIII : Les dispositions financières

Article 27 - Participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le pranougtee de la cuoiriotbntn des eumlypores au fmenaceint de la fmiaorton psoneliferlnose cnitnuoe est porté à 2,2 %.

Article 28 - Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCASSUR

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Dnas le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, les sociétés d'assurances arseesndt à OPCASSUR, avnat le 1er mars de l'année suainvt celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement, après imputation des cotisations obligatoires (versement à l'AGEFAL, fonds de financement d'OPCASSUR, financement du paritarisme), est affecté au financement, dans le respect des priorités définies par le présent accord :

- des cotisations de professionnalisation, à hauteur de 40 % de la cote des sociétés d'assurances à OASSCPUR ;

- des périodes de professionnalisation, incluant le cas échéant certaines cotisations afférentes au DIF, en application des dispositions des articles 12 et 13 du présent accord, à hauteur de 40 % de la cote des sociétés d'assurances à OCSAUSPR ;

- des dépenses de formation des centres de formation d'apprentis, à hauteur de 15 % de la cote des sociétés d'assurances à OSCPUASR ;

- des coûts de préparation et d'exercice de la formation tutorale, à hauteur de 5 % de la cote des sociétés d'assurances à OPCASSUR.

Les pourcentages définis ci-dessus prouvent néanmoins faire l'objet de modifications en cours d'année sur décision des instances d'OPCASSUR, au vu de la catégorisation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

Les règles de mise en œuvre des différents types d'actions et les structures représentées au sein d'OPCASSUR font l'objet d'une décision prise par les instances de cet organisme à l'issue des négociations sur la tarification pluriennale en cours au sein de chacun d'eux.

Afin d'assurer un suivi régulier et qualitatif des actions financées par OPCASSUR, il sera demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des synthèses détaillées de nature à permettre les travaux de l'OEMA, ainsi que ceux des CNFPPE de la branche.

Article 29 - Récapitulatif des actions prises en charge par OPCASSUR

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

29.1. Les cotisations et périodes de professionnalisation

OPCASSUR prend en charge, sur la base des tarifs fixés chaque année par les CNFPPE :

- les coûts d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférents aux cotisations et périodes de professionnalisation. Ces coûts font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Ils pèsent notamment sur l'objet d'une cotisation au bénéfice des salariés visés aux articles 20 et 21, ainsi qu'en application de l'article 13.4 du présent accord ;

- les coûts d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prises en charge au titre du DIF, énoncés dans le cadre de la période de professionnalisation.

29.2. Le tutorat

OPCASSUR prend en charge les dépenses exposées pour la formation des salariés et pour l'exercice de la formation tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

29.3. Les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE

OPCASSUR prend en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif personnalisé de validation prévu à l'article 15 du présent accord, selon les modalités précisées par les CNFPPE.

29.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une demande sera formulée auprès des instances d'OPCASSUR pour la prise en charge de la réalisation d'une brochure destinée à informer les salariés sur le dispositif de la VAE.

Titre IX : Dispositions diverses

Article 30 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires.

Cette commission se réunit au moins 1 fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa mise en œuvre aux CNFPPE. Elle a une compétence particulière au suivi du fonctionnement du groupe Ecologie et de ses différentes composantes.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des frais de transport et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

Article 31 - Portée juridique

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les petaris siteaignars cennnevoit de dneonr aux dtisiponisos de cet arccod le même efeit juriqduie que cueli prévu par le 3^ealinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Article 32 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent arccod enrte en veguiur dès sa signature, les sairteignas s'engageant à etcfeufer snas délai les démarches

Avenant du 18 juin 2008 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geerpomnut des esenitreprs mueltleus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scrveeis (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sycadnit niaaotnl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnccniieehs et anetgs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syiadnct nnaiaotl des crdeas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le snadcyit ntaaniol des iueetrpscns d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sidaytcns commerce, sieivcrs et fcroe de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqeanus assurances ²¹ , rue Jules-Ferry93177 Bloeagnt Cedex, par lrtete du 10 jleulit 2014 (BO n°2014-34)

les moftiacdinios apportées par les arlitecs 1er et 3 ernoetrnt en vuugier à ctoempr du leaindemn de la dtae de siagnrtue du présent arccod ; cllées prévues par les atieclrs 2 et 4 pdrnonet eefft au 1er javevir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Vu, nemtaonmt :

Le règlement du régime d'assurance maladie des alloraetcais en dtae du 16 javevir 1984 mis à juor au 1^{er}jleulit 2006 ;
La lettre-circulaire AOCSS n° 2006-126 du 20 décembre 2006 ratielve au régime soical des cobntiourtnis pareonlats finançant des pasnoeritts de prévoyance complémentaire asaurnst l'indemnisation des firas de santé ;
L'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slcaoie tel que résultant de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de fnneimcenat de la sécurité saccoie puor 2008 ;
Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 reitlaf à l'application de la fircahne prévue au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité saolcie ;
Le pctolooe d'accord du 30 airvl 2008 pnotrat réforme des sattus de la CRPSEPA ;
Le proolcte d'accord du 30 airvl 2008 reitalf à la miictoaidfon des statuts de l'ASARPA, il est coenvnu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application. □ Obligations des assurés les minfaitioocds apportées par les aelcrits 1er et 3 entoernrt en

nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 33 - Durée

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent arccod est cclonu puor une durée indéterminée. Les srtiinaaegs se réuniront avant le 30 mras 2007, dnas le carde de l'obligation tnainlere de négociation sur la ftamoorin professionnelle, puor procéder à une évaluation des ciotondns de msie en oeuvre du présent accord, à prtari nnaoetmmt des tuaarvx des CPNFPE, de l'OEMA et des éléments frnuios par les oegniasmrs psefsieonlonrs itvneenrant dnas les chmpas de l'emploi et de la fraimootn et puor compléter, le cas échéant, le présent acocrd par de novleelus dispositions.

viueugr à ctmpeor du laneidemn de la dtae de siuragtné du présent arccod ; cleels prévues par les acitlres 2 et 4 pnnrdoert eefft au 1er javevir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

L'alinéa 1 de l'article 1^{er} du règlement du régime d'assurance maailde des aaaoticlrels est modifié comme siut :

« Les retraités :

? aalaleciorts des itniuoittnss de rrtteiae CIRESA, ISARCA et CRPPSEA ;

? aynat exercé des foinntcos rneelavt des convnnteios cectoilves nloieaants de taavirl des 13 nrombeve 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 jiluelit 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993, peuvent dneadmer puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor cuex de luer coinnjot et de lerus efnans qui snot à chrage à adhérer au régime de prévoyance collective, oejbt du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à satisfraie aux obigoliatns qui luer icbenmnot aux tremes des dpsnoitios ci-après. »

Article 2 - Administration du régime

les mciodtifnioas apportées par les aretlcis 1er et 3 eroenrt en viuguer à coetpmr du lednmeain de la dtae de siaunrge du présent arccod ; celles prévues par les acerltis 2 et 4 pendront effet au 1er javevir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

L'article 2 du règlement du régime d'assurance madilae des aicelrlotaas est modifié cmome siut :

« L'association de sulaenilvrce des activités rriattee et prévoyance aseuacnrs (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de psear tuos contrats, coenvntnois ou aects nécessaires aevc un gomnpueert d'assureurs. »

Article 3 - Garanties

les minoicoafidts apportées par les actielrs 1er et 3 eternornt en viuguer à coetpmr du lmadineen de la dtae de sgutirnae du présent aoccrd ; celles prévues par les ailercts 2 et 4 prnoendrnt efeit au 1er javevir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

I. - Le paarhrgapedde l'article 3 du règlement du régime d'assurance mlaadie des aearalotcls est rédigé cmome siut :

« d) En alipaocptin de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sialoce :

1. Puor les atces effectués par les médecins (y cmiorps les rdoeioaglus et les stomatologues) et les faris d'hospitalisation, ne snot pas remboursés :

? les maranojiots de papaiictroin prévues par les atcerlis L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité solaice ;

? les dépassements d'honoraires liés au non-respect du poaurcs de sinos à hauteur du monnatt du dépassement autorisé sur les atces ceqinlius ;

2. La pititicoaparn frafrioitae et la fnihsace revncempisteet mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité saiolce ne snot pas psiers en charge. »

II. - Le phprgaraaeede l'article 3 du règlement du régime d'assurance madilae des araactelols est supprimé.

Article 4 - Examen des comptes du régime

les mcitoiaodfns apportées par les acielrts 1er et 3 enorenrt en

vuguer à ctoempr du leimedann de la dtae de srtguanie du présent arccod ; celles prévues par les alceirts 2 et 4 pndrnet efeit au 1er jevanir 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Le pmeeirr alinéa de l'article 8 du règlement du régime d'assurance mdiaale des aitaleracos est modifié cmome siut :
« Un rprpaot détaillé des résultats du régime d'assurance maailde des alatoaceilrs de l'exercice précédent est présenté chaque année au ceonsil d'administration de l'ASARPA avnat la fin du mios d'octobre. »

Article 5 - Date d'effet

Avenant du 30 avril 2008 portant modification des statuts de l'ASARPA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gprumoneet des eterirnpess mleuetuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scvirees (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scydanit nnaiatol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tccieneinhs et ategns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sycaindt naionatl des crdeas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération commerce, sreevics et focre de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération du psneenrol de la buanqe et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances21, rue Jules-Ferry93177 Balogent Cedex, par ltree du 10 jlliuat 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

Vu les stttaus de l'association de sranclivulee des activités ratriete et prévoyance aeurasscns (ASARPA) résultant du prlcoote d'accord du 7 otrbroe 2004, il a été covvenu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

L'article 2 des stuatts de l'ASARPA est modifié cmome siut :
« Cette aaoictiossn a puor objet, suite à la msie en oreuve des

les mnoidfaitcois apportées par les arteclis 1er et 3 eronnertt en vueiugr à cpetomr du liaeenmdn de la dtae de sugatnrie du présent aorccd ; cleees prévues par les aerictls 2 et 4 pdornnet efeit au 1er jnveiar 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Les mdaiocitnoifs apportées au règlement du régime d'assurance maialde des aalroaitcles par les atirelcs 1^{er} et 3 ci-dessus eenrnrrot en veguier à ceompr du lidmnean de la dtae de srgntaue du présent arccod ; clees prévues par les arctelis 2 et 4 pnredont eefft au 1^{er} jvneair 2009.

décisions et ooitartnines des prinaratees scoaux AGIRC-ARRO relatives, au paln interprofessionnel, aux rpnugmeeoets des iionttuntsis de ratirete complémentaire :

1. D'assurer, au sien du gpoure B2V dnas lueeql snot désormais gérées les opérations de rartteie et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les cneornnact (1) qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de rteiatre complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA.

A ce titre, l'association est mebmre coopté de l'association siamotmle dudit gporue de poctoetrin sociale.

2. D'examiner périodiquement, puor le ctopme des oioaagtrisnns visées à l'article 1^{er}, les cnodoitnis et résultats de la msie en oruve des acrodcs cfllieocts de bnrahe en viuguer ceronancnt les diitiopssfs ponsrseolfneis de reitarte supplémentaire et de prévoyance apiclaplebls aux salariés et retraités des sociétés d'assurances.

Ce rôle de veille, inhérent aux responsabilités qu'ils assument, diot ptertmere d'intervenir, en tnat que de besoin, de façon concertée, dnas les icnsnetas du groupe puor y fiare vliar lerus dmendeas de ciorctreon ou amélioration.

3. De psaesr tuos contrats, cenotvonnis ou acets nécessaires à l'application des règlements du régime pnnsoorfeeiisl de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance maialde des aitalarcoes (RAMA) aevc l'organisme gainintoesre de cchaun de ces régimes. »

(1) Il s'agit des opérations de prévoyance et de ratterie supplémentaire gérées dnas le cadre, puor le suetcer de l'assurance, non d'une ioistuitnn de prévoyance mias de crttnoas de coassurance.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

Les txetes impactés par la mfdatoiciin des stttaus de l'ASARPA snoert modifiés en conséquence dnas les milleuers délais.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

La mitidciafoon des présents stuatts prednra effet à l'issue des formalités légales de dépôt par le secrétariat de l'association agsaingt puor le ctpmoe des signataires.

Accord du 4 novembre 2008 relatif aux élections prud'homales du 3

décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises multisecteurs d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats CDFT (branche assurances) ; La fédération des syndicats commerce, sciences et forêt de France (CSFV) CTFC ; La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA branche assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolles Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

L'accord s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Pour ce qui concerne les salariés relevant des autres conventions collectives de l'assurance (inspecteurs et techniciens salariés non cadres), des recommandations, par courrier de la FFSA, sont adressées aux entreprises.

Article 2 - Participation des salariés au scrutin : autorisation d'absence et rémunération

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Le temps nécessaire pour aller voter sera pris sur le temps de travail et ne donnera lieu à aucune déduction de rémunération en application de l'article L. 1441-34 du code du travail.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités pratiques de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la moins pénalisante possible pour le bon fonctionnement des services.

Elles pourront, en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes distincts en fonction de telle sorte qu'un point de rendez-vous soit organisé.

Les établissements ou établissements occupant un grand nombre de salariés seront amenés à prévoir que les autorités compétentes pourront avec eux pour évaluer toute situation destinée à favoriser le vote des salariés.

Article 3 - Vote par correspondance

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

En application des décrets n° 2007-1548 et n° 2007-1550 du 30 octobre 2007 relatifs aux élections prud'homales, tous les électeurs peuvent désormais voter par correspondance.

Notamment l'information officielle sera adressée à chaque électeur, en application du code du travail, les entreprises sociales romendement aux employeurs une information supplémentaire destinée à encourager le recours à cette modalité de vote.

Accord du 30 avril 2008 portant

Article 4 - Vote électronique

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les salariés inscrits sur les listes électorales prud'homales de Paris pourront, à titre expérimental, voter par voie électronique du 19 novembre 2008, à 9 heures, au 26 novembre 2008, à 18 heures.

Dans le but de faciliter cette modalité de vote, les employeurs s'attacheront à faciliter cette possibilité aux salariés concernés en leur précisant qu'ils pourront exercer leur droit de vote depuis leur lieu de travail et durant leur temps de travail.

Article 5 - Information des salariés concernant la participation au scrutin

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les partenaires sociaux préconisent un rappel général d'information aux salariés par message électronique le jour du scrutin afin d'améliorer le taux de participation à celui-ci.

Article 6 - Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les fonctions liées au scrutin prud'homal s'entendent d'être exercées par un salarié s'agissant :

- ? membre d'un bureau de vote (président, assesseur, secrétaire) ;
- ? délégué de litige auprès d'un bureau de vote ;
- ? délégué d'une commission de contrôle des opérations de vote ;
- ? représentant de litige ;
- ? scrutateur.

Afin de faciliter le bon déroulement des opérations électorales, le temps d'absence nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions sera, sur justification présentée à l'employeur, considéré comme du temps de travail effectif.

Dès lors que le volume global de ces absences dureera dans une limite raisonnable, le temps nécessaire à l'exercice de l'une de ces fonctions durant la journée du 3 décembre 2008, dans un bureau de vote auquel seront inscrits les électeurs de l'entreprise, donnera lieu au maintien de la rémunération.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

L'accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et prendra fin automatiquement au lendemain de cette date ; il cessera alors de produire tout effet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les signataires de l'accord reconnaissent l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs les meilleures conditions possibles de participation à ce scrutin.

réforme des statuts de la Crepsa

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sicerevs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFC ; La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bureaux assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnéglaot Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La partie de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances (Crepps) est transformée en une institution de gestion de retraite supplémentaire dénommée Crepsa, régie par le titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les statuts de l'institution de gestion de retraite supplémentaire Crepsa fixés en annexe au présent décret se substituent aux statuts de la Cerspa actuellement en vigueur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les statuts de la Cerspa entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2009 sous réserve qu'ils soient :

- ? entérinés par le conseil d'administration de la Crepps, conformément à l'article 7^{de} de ses statuts ;
- ? approuvés par l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (Acam) ;
- ? déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'Acam.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les formalités d'approbation des statuts de la Cerspa par l'Acam plus de dépôt auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'Acam sont amplies dans les meilleurs délais par la partie diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Vu la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962 ;
Vu les statuts de la Crepps approuvés par arrêté du ministre de la santé et de la sécurité sociale du 28 décembre 1979 et enregistrés sous le numéro 350 (mis à jour au 12 juillet 1994) ;
Vu l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
Vu le décret n° 2007-1897 du 26 décembre 2007 pris pour la

mise en œuvre des dispositions de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 précitée,

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent luer amplement à la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, considérée comme le texte fondateur dans le domaine de la protection sociale des salariés concernés.

Tout en maintenant luer volonté de renforcer et préserver les acquis ainsi que le paritarisme, les partenaires sociaux ont pris acte de la nécessité de faire évoluer l'institution de retraite supplémentaire Crepps pour répondre aux nouvelles dispositions législatives.

En effet, l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites impose aux institutions de retraite supplémentaire l'obligation, avant le 31 décembre 2008, soit de déposer une demande en vue de luer agrément en qualité d'institution de prévoyance rattachée au titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou en vue de luer fusion avec une institution de prévoyance agréée, soit de se transformer, sous réserve d'une nouvelle proposition morale, en institution de retraite supplémentaire.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont adopté les dispositions ci-après :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Statuts de la Crepsa

Institution de gestion de retraite supplémentaire régie par le titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale et constituée en application de la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962.

Statuts modifiés, approuvés par l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (Acam) le....., et déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'Acam le.....

TITRE Ier GÉNÉRALITÉS

Article 1er - Constitution. § Objet. § Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Crepsa, constituée conformément au titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de toute autre opération, d'accomplir, pour le compte de ses membres adhérents, les opérations de gestion atariidintmvse et d'action sociale relatives au régime de retraite complémentaire du personnel des sociétés d'assurances fermé par décret du 28 décembre 1995.

Pour la mise en application de ces opérations, la Crepsa :

? est tenue de se conformer aux dispositions du règlement du régime de retraite précité en date du 28 décembre 1995 ainsi qu'aux modalités qui lui sont apportées par la commission paritaire paritaire paritaire ;

? passe tous contrats, conventions ou actes nécessaires avec la société d'assurances de complément des retraites de l'assurance (Sacra).

La Crepsa ne peut avoir de responsabilité, autre qu'administrative, au titre des engagements résultant de l'accord précité.

La Crepsa est adhérente au groupe B2V, chargé de procéder à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la Crepsa par délégation et sans les déviations données par celle-ci.

La Crepsa est régie par les dispositions du titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que par les présents statuts.

La Crepsa jouit de la personnalité civile.

Son siège est fixé au siège social du groupe B2V.

La Crepsa est constituée pour une durée illimitée : elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées à l'article 12 des présents statuts.

La Csepra cnermpod des meermbs adhérents et des meembrs participants.

Les mmeebrs adhérents snot les ermuplyoes visés par les cnvtnnoies cleoltcvies naeatlinos des 27 mai et 27 jllieut 1992, ainsi que par l'accord du 3 mras 1993 et rlavneet de la Csepra à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mbmeers panciraittps snot les mbeemrs du poneesnrl des elmproyues adhérents renealvt des cnonnoitevs cetoecvills précitées bénéficiaires de la Cprsea à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mermbe adhérent se pred par rdtaioain en cas de rrsrenemedet judiciaire, de liuditaïqon juiidirace ou de ctaesison d'activité.

La rdaioiatn est prononcée de pelin droit et prend effet du juor de l'ouverture du rreedmnesest judiciaire, de la lqdtioaiuin jidriaucie ou de la cstsoiaen d'activité de l'établissement.

TITRE II ADMINISTRATION

Article 3 - Composition du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Cserpa est administrée par un cnsoiel de 26 mmerbes cnpamneort puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des pictatrnapis pirs pmari ceux-ci.

Les aatudirtsmentis représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gpmreouet des eesrtinrps meuleluts d'assurances.

Les artmaseunitdriis représentant les ppciitaatnrs snot désignés par les onatignsriios sdycilaens représentatives au niveau de la bcarnhe : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO, ces ogisnotriaans les cihsinsoast pmai ttueos les catégories de pnreenosl ayant la qualité de mmerbe participant. Un représentant au mions des mreembs ppttairancis a oeamirnlbtioegt la qualité de retraité.

Les aiaumtiserttrnds représentant les pniirtcapats snot désignés par les ongoiitarass syelacinds à raison, puor cacnuhe d'elles, d'un nobmre de sièges fixé d'après le nomrbe de viox qu'elles ont revncmeispeett obetnu sur le paln porsifeesnonl aux élections des délégués du psnroeel les puls récentes, étant précisé, toutefois, que cuqhae oraiaongtsin sdyilnace dposie d'au mions un siège.

Puor le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nbrmoe égal de meebrms suppléants.

Article 4 - Mandat d'administrateur En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La durée du mdnaat des asrnmteiudiars est de 6 ans.

Les mbreems sarnotts pueenvt faire l'objet d'une nvloleue désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, perte de la qualité de mrbmee pinractipat ou rtiart du maadt par l'organisation intéressée. L'administrateur saonrt est, puor la durée du manadt rantest à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fitconons d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les fiars de déplacement et de séjour snot remboursés dnas les cndtoinois fixées par le conseil.

Article 5 - Présidence du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le cniosel d'administration nomme, tuos les 3 ans, prami ses membres, un président et un vice-président.

Ceux-ci snot cosiihs aveeiaentmlnrt dnas ccauh des duex collèges et ne pvuenet aiapnreptr au même collège.

Le président et, à défaut, le vice-président asruse le fonioncennmet de la Cerspa conformément aux présents statuss et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président, signe tuos actes, délibérations ou ciennntoovs et représente la Cprsea en juciste et dnas tuos les acets de la vie civile.

Article 6 - Réunions, délibérations, procès-verbaux

Le csoinel d'administration se réunit assui sevount que l'intérêt de la Cepsra l'exige, et au monis 2 fios par an, sur coaitoonvnc de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La coatvcion du cesinol est olgoiairtbe si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Le cseionl d'administration ne puet vlaeamenblt délibérer que sur les qoseituns isnitecrs préalablement à l'ordre du juor et à cnooiditn que la moitié au minos des asnreiatdmutris de cauqce collège seonit présents ou représentés.

Le csnoeil puet convoquer, à trite consultatif, tuote poersnne qu'il eiarstemit particulièrement compétente.

Les décisions snot pierrs à la majorité des mebmers présents. En aucun cas le vtoc par poruoacrtn ou par ccrdoepsornnae n'est admis.

Les délibérations du cesinol snot constatées par des procès-verbaux conservés au siège de la Cpsra et signés par duex mmebrs du ceisonl d'administration anyat assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

a) Le cesoinl d'administration est ievntsi des pruivoos les puls étendus puor pernrde ttoues décisions raeivtels à la gsieotn et à l'administration de la Cerspa dnas le crade des présents sattuts et suos réserve du recpset du règlement du régime de rritaae penrosfseniol fermé le 28 décembre 1995.

Le csneoil ne peut, en aucun cas, miedoiifr les dnopiistosis de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts, et nmomenatt à luer acilrte 1er, l'exécution de ttoues décisions et de totous opérations de giosetn de la Cpsra incombe, par délégation de ctete dernière et snvaiut ses directives, à B2V Gestion.

Puor l'application de l'alinéa précédent, le cnisoel passe tetous cinovontnes uitels aevc le cinseol d'administration de B2V Gestion.

c) Le ceionsl fiat procéder, sivunat ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de teutos opérations ceanoncrt : le clcual des drtois des participants, le svreice des allocations, la geiotsn du patrimoine, l'action sociale, asini que l'établissement des cmepots de la Cerspa.

d) Le csoienl peut, en outre, et dnas la litime de ses pouvoirs, déléguer cirtaens de ceux-ci à un ou pruulesis mandataires, cihioss ou non en son sein, et qui penvuet eux-mêmes être autorisés à cinentosr des siboiittuusnts de pouvoirs.

e) Le coinsel puet établir tuos duconetms puor l'application des présents statuss. Il peut, aevc l'accord de la coiosismn pitararie professionnelle, miodifer letsdis stutats suos réserve des dsopoiistins légales et réglementaires en vigueur.

f) Le cseiniol est informé anelmlnueent des ctnoidonis d'équilibre, asnii que des pvrecestpies d'évolution du régime. Cette iiatornofmn est délivrée par le président du ceniosl d'administration sur la bsae d'un rapropt remis par le président du derciortie de la Sacra.

g) Le cesiniol puet coenisttur tuoets cinossoimms d'études.

h) L'énumération ci-dessus n'est pas lmtaitiive mias ne puet cnoirde le cieonsl à orsepauetsr les fcontnois amrdastieniitvs qui lui snot dévolues par les présents statuss.

TITRE III GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 8 - Ressources En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les reuscreoss de la Csepra snot constituées par :

- 1° Les ptrudois feaincirms de son pntiorimae ;
- 2° Le cas échéant, les semmos versées par la Sacra dnas le cdare de la cooivtennn passée entre eells ;
- 3° Les smmoes résultant des dioptosisins des porcloeots d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 jeilult 1996 et 20 décembre 2006 refalits à l'action sloicae ;
- 4° Tutoes smmoes qu'elle puet légalement recueillir.

Article 9 - Dépenses

Les dépenses de la Crespas comprennent :
 1° Les dépenses d'administration générale de la Crespas ;
 2° Les dépenses d'action sociale et sociales liées à la gestion de l'activité sociale.

Article 10 - Comptes individuels en points
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Crespas impute chaque année les bénéficiaires :
 ? du nombre de points qu'ils possèdent ;
 ? de la valeur du point au 1^{er} janvier de l'exercice ;
 ? de la répartition des points ;
 ? du règlement général et de la participation aux bénéfices
 tuniques et financières ;
 ? du taux moyen de déduction des cotisations déduites en
 représentation des engagements.

Article 11 - Gestion administrative et financière. □ Rapport annuel
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Crespas établit des comptes certifiés par un commissaire aux
 comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la
 sécurité sociale.
 Le commissaire aux comptes est désigné par le conseil
 d'administration pour une durée de 6 ans en application de
 l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale.
 La Crespas établit également un rapport annuel sur la gestion
 administrative et la gestion du fonds social, qui est mis à la
 disposition des membres adhérents et des membres participants.

Accord du 20 octobre 2008 relatif à la Crespas, au RRP fermé et au Rama

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gérant des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniques et cadres de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des instituteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA assurances, 21, rue Jules- Ferry 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

Vu la constitution de la Crespas et de prévoyance du personnel des
 sociétés d'assurances du 5 mars 1962 ;
 Vu l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant
 réforme des retraites ;
 Vu le décret n° 2007-1897 du 26 décembre 2007 pris pour la
 mise en œuvre des dispositions de l'article 116 de la loi n°
 2003-775 du 21 août 2003 précitée ;
 Vu les statuts de la Crespas approuvés par arrêté du ministère

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre
 de chaque année.

TITRE IV DISSOLUTION. □ LIQUIDATION

Article 12 - Dissolution
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La dissolution de la Crespas ne peut résulter que d'une décision de
 la commission paritaire de branche et ne peut avoir lieu que dans
 les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité
 sociale.

Article 13 - Liquidation
 En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la Crespas
 conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité
 sociale.

Article 14 - TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La date d'effet des présents statuts est fixée au 1^{er} janvier 2009,
 date à laquelle ils remplacent les statuts antérieurs de la Crespas.

de la santé et de la sécurité sociale du 28 décembre 1979 et
 enregistrés sous le numéro 350 (mis à jour le 12 juillet 1994) ;
 Vu le protocole d'accord du 30 avril 2008 portant réforme des
 statuts de la CRPSA (transformation en institution de gestion
 de retraite supplémentaire IGRS) ;
 Vu les observations de l'autorité de contrôle des assurances et
 des mutuelles (ACAM) concernant le protocole d'accord du 30
 avril 2008 précité ;
 Vu l'article 2. 7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28
 décembre 1995 et de son annexe III concernant l'action sociale
 de la CRPSA ;
 Vu le règlement du régime de retraite professionnelle (RRP fermé)
 en date du 28 décembre 1995 et ses avenants ultérieurs
 (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 27 novembre 2006) ;
 Vu l'accord national interprofessionnel du 16 juillet 2008
 concernant les régimes de retraite ARCO et AIGRC ;
 Vu le règlement du régime d'assurance maladie des assurés
 (RAMA) du 16 janvier 1984 et ses avenants ultérieurs
 (notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 18 juin
 2008),
 les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

Article 1er - Transformation de la Crespas en institution de
 gestion de retraite supplémentaire Crespas
 En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? Conformément à l'article 4 du protocole d'accord du 30 avril
 2008 précité, les statuts de l'IGRS CRPSA ont été déposés, le 20
 juin 2008, à l'autorité de contrôle des assurances et des
 mutuelles (ACAM), qui a formulé, à leur propos, les observations
 suivantes :
 ? nécessité pour la Crespas de transférer l'action sociale à une
 association ad hoc ;
 ? obligation de transférer à l'organisme assureur, dans sa totalité,
 la réserve du fonds de répartition de la Crespas, telle qu'elle
 figurait au bilan des comptes arrêtés au 31 décembre 2008, ainsi
 que les créances nettes sur les assurés adhérents ;
 ? impossibilité pour la Crespas d'être soustraite du cotard
 d'assurance avec la Sraa ;
 ? nécessité de prévoir, dans les statuts, l'existence d'une
 assemblée générale.
 II. ? En conséquence :
 ? la gestion de l'actuel activité sociale de la Crespas sera
 transférée à une association créée à cet effet qui recueillera
 l'intégralité des actifs et du passif du fonds social de la CRPSA
 après arrêté des comptes au 31 décembre 2008 ;
 ? l'apport d'actif et de passif à l'association ne pourra avoir lieu

aanvt l'arrêté des comptes 2008 de la CREPPSA, une avance de trésorerie sera cédée au profit de l'association pour ses besoins de fonctionnement ;

? la réserve du fonds de répartition de la CREPPSA, dans sa totalité, telle qu'elle figurera au bilan des comptes 2008, sera transférée, le 31 décembre, à la Sacra ;

? les créances nées sur les établissements adhérents seront transférées à la Sacra avant l'arrêté des comptes ;

? la FSFA et le GMEA se sont réunis à la CREPPSA, en tant que souscripteur du contrat d'assurance conclu le 7 janvier 1997 avec la Sacra, pour la gestion du fonds de consolidation du RRP ;

? une assemblée générale doit être prévue dans les statuts de la CREPPSA.

III. ? Les statuts de l'IGRS CERPSA ci-joints (cf. annexe I (1), qui tiennent compte des observations formulées par l'ACAM, se substituent à ceux annexés au protocole d'accord du 30 avril 2008.

IV. ? Les statuts de la Cepsa entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2009, sous réserve qu'ils soient :

? entérinés par le conseil d'administration de la CREPPSA, conformément à l'article 7^{de} de ses statuts ;

? déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

V. ? Les formalités de dépôt sont accomplies, dans les meilleurs délais, par la partie la plus diligente.

Article 2 - Association Cepsa action sociale

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

La gestion de l'actuelle action sociale de la CPESPA sera transférée à une association dénommée Cepsa action sociale, dont les statuts figurent en annexe II (1).

Article 3 - Régime de retraite professionnel (RRP fermé)

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? Retraite anticipée. ? Réversibilité de la retraite

Les dispositions prévues à l'article 15.1, 2 et 3 du règlement du régime de retraite professionnelle sont désormais regroupées sous une rubrique intitulée « I. ? Retraite anticipée. ? Réversibilité de la retraite ». Par ailleurs, ces dispositions sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} janvier 2009 et s'achevant le 1^{er} avril 2009.

Ces dispositions s'appliquent aux retraites RRP dont la mise en service intervient du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2009 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire pénalisatrice se réunira au cours du premier trimestre 2009 pour déterminer si ces mesures pourraient être, ou non, prorogées au-delà du 1^{er} avril 2009.

II. ? Réaffectation de la valeur du point

Considérant que le régime de retraite professionnelle a atteint sa phase de maturité, les paramètres socio-économiques nécessaires d'assouplir les règles actuelles de fixation de la valeur du point.

Ils reprennent l'ensemble des paramètres de la réglementation supérieure à celle de l'ARRCO et considèrent ce principe comme un déterminant nécessaire, d'assurer la gestion financière du régime. Ils notent que ce principe était d'ailleurs déjà contenu dans la rédaction du règlement en vigueur à ce jour.

Les paramètres sociaux, sont destinés à évaluer la probabilité d'accroître la fréquence de ces revalorisations, c'est-à-dire de modifier les cotisations qui résultent des salaires déclenchant le mécanisme de revalorisation. En outre, ces nouvelles mesures ont pour objet d'un point triennal, de permettre à la fois de réviser le montant des cotisations de branche.

A. ? En conséquence, l'article 9 du règlement du régime de retraite professionnelle est, à compter du 1^{er} janvier 2009, rédigé comme suit :

« Article 9
Principes de réaffectation

L'objectif est que l'évolution relative de la valeur du point soit au moins égale à celle de l'ARRCO. La commission paritaire pénalisatrice se réunira au cours du premier trimestre 2009.

Les dispositions détaillées dans les annexes de cet objetif est atteint.

La valeur de la contribution prévue à l'article 10 ci-après s'appliquera en conséquence dès lors que l'évolution des paramètres démographiques et socio-économiques l'imposera.

Une disposition pour garantir aux bénéficiaires est constituée dans les comptes de la Sacra. Cette disposition est, chaque année, alimentée par les excédents éventuels dégagés par la gestion technique et financière des provisions mathématiques des retraits en cours de service et des retraites différées qui constituent le fonds de consolidation.

Cette disposition sert, sous réserve de ce qui est dit à l'article 10, deuxième alinéa, ci-dessous, à financer la réaffectation des cotisations en cours de service et des provisions mathématiques des retraits en cours de service.

Lorsque la disposition pour garantir aux bénéficiaires, exprimée en pourcentage des provisions mathématiques des retraits en cours de service et des retraits différés, excède 6 fois la moyenne des provisions opérées au cours des 10 exercices antérieurs, avec un minimum de 8 % des provisions mathématiques et un maximum de 4 fois le montant annuel des prestations, la réaffectation peut être supérieure à celle de l'ARRCO. »

B. ? L'article 15 du règlement du régime de retraite professionnelle est complété par un point II rédigé comme suit :

« II. ? Réaffectation de la valeur du point

Au cours du premier trimestre 2009, la commission paritaire pénalisatrice examinera les critères de fixation de la valeur du point pour les années 2009, 2010 et 2011. Pour ce faire, il sera informé des conditions d'équilibre, ainsi que des perspectives d'évolution du régime, sur la base d'un rapport établi par le directeur de la SACRA.

Il évalue les différents paramètres de la réglementation de la valeur du point, notamment le nombre d'années pires en compte pour calculer la moyenne des provisions antérieures, les niveaux des seuils de réaffectation et les paramètres pires en compte au-delà de la provision pour garantir aux bénéficiaires pour apprécier l'atteinte de ces seuils. Cet examen sera à améliorer les possibilités de réaffectation supérieure à la valeur du point ARRCO.

La commission paritaire pénalisatrice se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2011 pour fixer le point de l'application des dispositions de l'article 9, cinquième alinéa, du règlement du régime de retraite professionnelle, et déterminer si elles peuvent, ou non, être reconduites pour la période allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014. »

III. ? Mise à jour du règlement du régime de retraite professionnelle

Le texte du règlement du régime de retraite professionnelle ci-joint cf. annexe III (1) se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2009, au texte en vigueur jusqu'ici.

Il est composé :

? des dispositions résultant des paragraphes I et II du présent article 3 ;

? des aménagements nécessités par la transposition de la CRSEPPA en IGRS CRSEPA (cf. art. 1^{er} ci-dessus) ;

? des dispositions des accords multilatéraux conclus depuis le 28 décembre 1995 ;

? de l'évolution de la réglementation et de la terminologie en usage.

Article 4 - Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires (Rama)

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? A l'article 1^{er}, alinéa 1, du règlement du régime d'assurance maladie des allocataires, le mot « CPPSREA » est remplacé par « Crpsa ».

II. ? L'article 4 de ce même règlement est rédigé comme suit :
« La prime annuelle par assurée est fixée par les assurés après consultation de la commission paritaire professionnelle, dans le cadre de ses prérogatives. Son montant est révisé annuellement. »

III. ? Les dispositions des paragraphes I et II du présent article 4 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

IV. ? Les dispositions suivantes ouvriront, d'ici le premier

Avenant du 23 avril 2009 relatif au départ à la retraite entre 60 ans et 65 ans

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpeemorunt des etesprniers meleuults d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sverecis CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydyincat naaontil de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tncniheecis et atgens de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sidyncat noaniatl des cerdas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sndyiacat naationl des inetecrpsps d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des stdancyis commerce, sveciers et fcore de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération des styaincds du pneseornl de la bnauqe et de l'assurance CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA beaqnus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bolgaent Cedex, par lertte du 10 jeliult 2014 (BO n°2014-34)

Les dspionotiss prosieorvis prévues à l'article 15.1 « Rertatie anticipée. ? Réversibilité de la rriaette », 1 et 2 du règlement du régime de retirtae psnofoesnreil snot reconduites, snas changement, puor une neuvolle période commençant le 2 aivr 2009 et s'achevant le 31 décembre 2010.

Ces dpnoitsiiss prvoiorseis crnnnoetoiut dnoc à s'appliquer rivetmecnepset aux rtiratees RRP dnnot la msie en sceivre idreniernvta du 2 avril 2009 au 31 décembre 2010 iculns et aux psnoines de réversion mises en sviecre peanndt cette même période.

La coimsmsion piartiare pefelirslnosoe se réunira au cours du sonced smerstee de l'année 2010 puor déterminer si ces mseerus poorvisries pornrout être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2010.

Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geprmoent des erpsetnires mueetluls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des siervces (branche assurances) CDFT ; La CFE-CGC, fédération de l'assurance ; La CFE-CGC, employés, tccihnenies et anetgs de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC, cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; La fédération des sncdatiys CFTC, commerce, sicerevs et forecs de vetne (CSFV) ; La fédération nalotniae CGT des ponsnreels des seeutcrs fcnaienriis (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	USNA baqunes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beagnlot Cedex, par lettre du 10 jeulilt 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 23 décembre 2009 relatif

au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances ; Le guemnerpot des eeesirtpns mleueelts d'assurances,
Syndicats signataires	La fédération des seviercs (branche assurances) CDFD ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sinyadt naantoil de l'assurance, de l'assistance, des tciincnees et atengs de maîtrise CFE-CGC ; Le sicandyt naintaol des cdares de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance CFE-CGC ; Le sdyacnit naionatl des icreetnspus d'assurances CFE-CGC ; La fédération des snydciats commerce, scveries et focre de vtnee CTFC ; La fédération des sdantciys du prneoenl de la bqaune et de l'assurance (branche assurances) CGT ; La fédération des employés et crades (section fédérale des assurances) FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqunaes assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blenagot Cedex, par lttree du 10 jeuillit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Vu l'accord pesnrnsioefl du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Meynos puor les scnadyits » ;
Vu les aocrdcs prnflinoosese des 20 décembre 1996, 5 janvier 2000, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003 et 20 décembre 2006 nscndeuioj l'accord précité du 27 mai 1992 ;
Vu les drirenes résultats dobpihlensis des élections des délégués du ponesrenl constatés dnas la pssoirfoen tles qu'ils snot mentionnés en aennxe ;
Vu les dpotiisnoiss législatives en viugeur cnaconrnet la représentativité des oinrntaigoass syndicales,

Préambule

Depuis 1992, la pofrsosien de l'assurance aocdre des mneyos aux ognaaiorsits sylanieds représentatives, pntteamret ainsi à ces dernières de papcrieitr actneivemt au diulogaé siacol de branche. L'encadrement de ces myones a fiat l'objet de puseulris adoccrs teuriannx renouvelés duipes 1992, dnót le deernir en vuueigr airvre à échéance au 31 décembre 2009.
Eu égard à l'évolution des diiotnpsosis législatives, les peraenairts soaiucx souhaitent, tuot en se linssaat le temps de la réflexion au ragred de la complexité du sujet, étudier les atadptioans qu'il srieat nécessaire d'apporter au dopisitif de branche. A cet effet, ils cnonneivnet des meuerss sniutaevs :
? reconduction, en l'état, des dtsisinoipos de l'accord du 27 mai 1992 puor une durée de 1 an ;
? iistaoutrann d'une dloube coioitsailmatbpn des résultats des élections au sien des eirpserets (comités d'entreprise et délégués du personnel) paetetmrnt de museerr l'audience des oinaraosgints slndycaies de la bnahcre ;
? ctotiutosinn d'un guopre de tiaavrl au cuors du peemirr smerete 2010 vsnait à l'élaboration d'un état des lieux.

Accord du 23 décembre 2009 relatif au financement des activités sociales

Les taurvax dduit guorpe soenrt naoemmntt l'occasion d'aborder les thèmes stuniavs :

? les moeyns accordés aux osaiortngans snyadilecs et luer adéquation aevc les beinsos efeficfts du duoagile scoail de bhrncae ;
? la prsie en cmotpe ou non, dnas l'évaluation des moyens, de la fctioarn de la ccltloee des fdons de la ftiromaon prsoneonliesfle consacrée au patrsirimaie ;
? la tsnacrraepne dnas la répartition des moyens et la sécurisation juidrrique de celle-ci, nomtanemt cotmpe tneu des règles abllicpeaps dnas ce donmiaie ;
? la msie en vulear de l'effort gaboll de la poiefrsson en fevuar du dauigole siocal de bcnahre ;
? les meruses sseceutlbips d'assurer l'égalité de tmarniteet des taeuitlirs de mtnaads syndicaux, au reargd de luer rémunération et de luer évolution de carrière.
Un raoprtr cmomun raennpert les clsinoonucs des tavaux menés par les pnraeitares sauioxc srea établi. Celui-ci arua votacoin à cinoetsutr l'épine dsroale de la négociation qui srea engagée au scenod ssermete 2010.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Dans l'attente des résultats des taarvux de ce guopre de travail, les dioisotnispes de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rtuiceendos puor une nluvloee période de 1 an commençant le 1^{er} jvinvar 2010 et s'achevant le 31 décembre 2010.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Afin d'anticiper les évolutions législatives à venir, les perteiranas siuaocx conviennent, dès maintenant, tuot en cnoavnsret le mdoe de cclaul actuel, de débiter la ccoletle des résultats du permeir tuor des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou à la délégation unie du peosrennl (ou, à défaut, des délégués du personnel), quel que siot le nobrme de votants.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Annexe

Modalités de détermination du cgnnienott prévu au ctarhpie II. 2.2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de ridccueoontn du 1^{er} jvneair 2010 au 31 décembre 2010

Ce cnenongtit est déterminé en fiooctnn des résultats des élections des délégués du poernensl les puls récentes ieueevtnnrs dnas la pirssofoen :
CFDT : 41,9 % ;
CTFC : 10,1 % ;
CFE-CGC : 16,9 % ;
CGT : 20,3 % ;
CGT-FO : 10,8 %.
NB. ? Il s'agit des résultats pontart sur les searufgfs exprimés, tuos collèges confondus, mias attabirscon fiate des safrfgeus en faeuvr des cnaiatdds non présentés par les fédérations siclaenyds ci-dessus.

et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances ; Le gémurpoent des esirerentps muutleles d'assurances,
Syndicats signataires	La fédération des sivreecs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syincadt ntnoaail de l'assurance, de l'assistance, des thnciennes et agents de maîtrise CFE-CGC ; Le sdaiycnt nonatial des caedrs de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance CFE-CGC ; Le sncyidat ntnaiaol des isuepncerts d'assurances CFE-CGC ; La fédération des sctadniys commerce, seiecvrs et froce de vtnee CTFC ; La fédération des sndaticys du peornsent de la bnauqe et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beanuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnloeaqt Cedex, par lttree du 10 jluleit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Accord du 8 novembre 2010 relatif à l'assurance maladie et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FS CDFT (branche assurances) ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; CSFV CFCT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beloangt Cedex, par letrte du 10 jlleiut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Vu le règlement du régime d'assurance mdaliae des aaleltioracs en dtae du 16 jievannr 1984 (mis à juor au 1^{er} jinevar 2010) ;
Vu l'article 14 du poctorle d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, liedt régime ;
Vu le polrotoce d'accord du 14 décembre 2009 ralteif à l'action silaoe de l'association « CPERSA aitoen soalice »,

Préambule

Conformément à l'engagement résultant du plctoroee d'accord du 14 décembre 2009, les prarneiteas soaicux se snot réunis en guopre de tiraval paiartire dnurat le peimerr sertseme 2010 aifn d'examiner les pietss d'adaptation et d'évolution du régime d'assurance malidae des allocataires.
Les réflexions menées au sien didut gropue de tarvail ont cunoidt les ptrraeneias suoiax à :

? emniixer les cioinodnts d'application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) eu égard aux évolutions jdtirpseunellueirs ;
? eeinaxmr les riosans du mqnaue d'attractivité du régime et les

Considérant les dosispitons légales en matière de fenneimnact des activités soeicals et cetllulreus des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la coivonentn ceclvitole nanaiolte du 27 mai 1992 et l'accord psnnreosieofl signé le même jour, rftieals au fnieecnmant des activités seocalis et ceerllltuus des comités d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la conoitenvn ccevlloitoe natiaonle de l'inspection d'assurance du 27 jielut 1992 fiasant référence à l'accord porenosnsifl précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord prsnnsioefoel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;
Vu les arodccs pnsrfonleoies des 27 jievannr 1999, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003 et 20 décembre 2006 rdnieosancut l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Les dsispoionits de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rcenuotieds snas ceennahmgt puor une nvoluee période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} janvier 2010 et s'achevant le 31 décembre 2012.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

La cooisimmsn paatiirre naoliatne se réunira au curos du scenod smsteere de l'année 2012 puor déterminer si les dssooiinpts ci-dessus pourront, avec ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2012, clea ne ponuavt résulter que d'un neovol accord.

modalités visant à y remédier ;

? mieux pnredre en ctmpeo les bneoiss aisni que les rueocress des retraités.

A l'issue de ces travaux, la cisoomsimn piratirae poenesfsniorlle s'est réunie les 5 juillet, 6 setembrpe et 8 nrombvee 2010 et a cvoennu des dtonpoisiss ci-après qui permettent, d'une part, de poersopr aux retraités une gmmae de feomrlus mieux adaptées, l'une d'entre eells ofanrft des gentaaris sirilmaeis à cleles du régime de prévoyance des salariés en activité dnas le rpsceet de la tftioaaircin prévue par le décret du 30 août 1990 pirs puor l'application de l'article 4 de la loi Evin, d'autre part, d'élargir les cniotndos de pirse en crhage totlae ou prillttee de la pmire du RMAA par les fdnos de la « CSPERA atioen sicolae ».

Ces évolutions s'inscrivent dnas une duygamnie renouvelée du régime d'assurance mlidaie des allocataires. L'introduction de fmelours puls adaptées aux antetets des anecnis salariés de la pssiferoon csouttine le ggae d'un rfrnceeomnt de l'attractivité du régime conformément aux sohatuis des prinaaetres sociaux.

Trois octjeifbs aersspanipat elteseinss aux pnaareietrs siacuox :

? la damstyiaon du crontat et le rmcrefoenent de son attractivité auprès des neuoauvx retraités, ce qui spuspoee de lui dnneor une mileuelre lisibilité. Partant, pseulruis déclinaisons de cet obtcjief doeinvt être examinées :

? la dnmitionioin du norbme de formules, qui ctonusite une étape iipsnnlbsdæe ;

? l'équilibre faenniicr à meoynt temre afférent à ctete dnmiiotun ;

? l'effort à fuioinr puor améliorer la caosinannsce du régime auprès des aitfcs ;

? la jstue évaluation du mantont du fdnos siaocle de la « CEPSRA aicotn soacile » nécessaire puor garantir, dnas les années à venir, la psire en chgare plartiele des piremss des assurés non imposables, asini que les critères oiumtapx d'intervention en fvaeur des retraités, ntnmeoamt au rrgaed de luer ancienneté dnas la pfsroeiosn ;

? un contrôle paiiartrte eetctiff des évolutions tiriafreas du Rama, anisi que des geaatrns proposées aux assurés. Cttee mssiion srea confiée à l'Asarpa.

Un gpoure de tarvail prrtaaie se réunira aanvt le 30 juin 2011 puor propsoer des sonliuots opérationnelles et pérennes au rregd de ces objectifs.

Chapitre Ier Régime d'assurance maladie des

allocataires RAMA

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Deux nouveaux niveaux de garanties, dénommés respectivement « Formule 2 bis » et « Formule 5 », sont créés au sein du régime d'assurance médicale des allocataires.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Il est introduit, dans le règlement du régime, en faveur des assurés adhérant au RMAA à compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de bénéficier de garanties. Cette faculté peut être exercée tous les 5 ans en adressant à B2V une lettre recommandée avec avis de réception avant le 1^{er} juillet d'une année pour prendre effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le règlement du RMAA figurant en annexe au présent accord tient compte des dispositions résultant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés ayant adhéré au RMAA antérieurement au 1^{er} janvier 2011 ont la possibilité, à compter de cette date, de bénéficier de formules de cotisations dès que leur durée d'affiliation à ce régime est au moins égale à 3 ans. En cas de changement d'option pour la formule 2bis, cette durée est réduite à 1 an. A cet effet, ils doivent adresser à B2V une lettre recommandée avec avis de réception avant le 1^{er} juillet d'une année pour prendre effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

A titre transitoire, et jusqu'au 1^{er} juillet 2011, les assurés ayant adhéré au RMAA au cours de l'année 2010 peuvent opter pour la formule 2bis ou 5 avec un préavis de 3 mois. La procédure de notification à B2V se fait par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 du règlement du régime, la prime annuelle par personne assurée est fixée par les autorités après consultation de la commission paritaire professionnelle, dans le cadre de ses prérogatives. Le montant des primes peut être révisé annuellement. Une cotisation financière peut exister entre formules, à condition qu'elle ne soit pas supérieure à 15 % des cotisations d'une formule créditrice.

Le montant des primes du RMAA pour l'année 2011 est de :

(En euros.)

Formule de garanties	Montant de la prime annuelle RMAA pour 2011
F1	450
F1 bis	632
F2	796
F2 bis (1) :	
? de 60 à 65 ans	469
? de 66 à 69 ans	570
? de 70 à 74 ans	660
? de 75 à 79 ans	740
? à compter de 80 ans	830

F3	880
F4	1 080
F5	1 344

(1) Le montant de la prime annuelle est déterminé en fonction de l'âge de l'assuré apprécié au 1^{er} janvier de l'année. L'assuré âgé d'au moins 66 ans, souscrivait la formule 2 bis lors de son adhésion au RAMA, bénéficie, pendant 1 an, du montant de la prime fixé pour les assurés âgés de 60 à 65 ans inclus.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le BACC lancera un appel d'offres auprès des organismes ayant mis en place une plateforme de services pour examiner les conditions dans lesquelles il pourrait être proposé, aux assurés ayant opté pour la formule 5, l'accès à un tel dispositif.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dispositions des articles 1^{er} à 6 ci-dessus prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2011.

Chapitre II Action sociale de l'association CREPSA action sociale

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dispositions de l'article 1.3, du protocole d'accord du 14 décembre 2009 relatif à l'action sociale de l'association « CRSEPA action sociale » sont modifiées comme suit :

« 3. Poursuivre en charge l'attribution de la prime due par les retraités au titre du régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA). Cette prestation annuelle est accordée aux retraités remplissant les conditions suivantes :

- ? être affilié à une institution du groupe B2V au titre d'une activité salariée dans une société d'assurances au moment du départ à la retraite ;
 - ? réunir 20 années minimum d'activité dans une ou plusieurs sociétés d'assurances ;
 - ? ne pas être imposable à l'impôt sur le revenu.
- Le montant de cette prime en charge est fixé à :

(En euros.)

Formule de garanties	Montant de la prime annuelle à la prime RMAA
F1	200
F1 bis	252
F2	252
F2 bis :	
? de 60 à 65 ans	200
? à compter de 66 ans	252
F3	252
F4	252
F5	252

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dispositions de l'article 8 ci-dessus s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2011.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Règlement du régime d'assurance maaidle des alrtaiaoelcs 16 jiaevnr 1984 (mis à juor au 1^{er} jvinear 2011) (1)

(1) *Copmte tneu des polcoertos d'accord miicoidaffts des 21 décembre 1990, 17 stbrmeepe 1991, 12 otrbcoe 1994, 30 orbtoce 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 22 nvebmroe 2001, 24 jiun 2002, 28 décembre 2005, 23 jiun 2006, 18 jiun 2008, 20 orcobte 2008, 19 jiun 2009, 14 décembre 2009 et 8 nebrmvoe 2010.*

Article 1er - Champ d'application. – Obligations des assurés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les retraités :

? atleriaaclos des ioittistnus de rirtatee CIRESA, IACISRA et CERPSA ;
? aanyt exercé des fnoocnits rlavenet des cntoninvoes ceevltlicos ntloaaeins de tarival des 13 nemvrobe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 julielt 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993, peuvent ddmener puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor luer cnojonit et lures efnats à charge, à adhérer au régime de prévoyance collective, ojebt du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à saistratife aux olbaioitgns qui luer iembnonct aux tmeres des dptnsoiisoiis ci-après.
Le betlluin d'adhésion, furnoi par B2V à cet effet, diot être retourné à l'organisme giitrsneaoe au puls trad dnas les 6 mios de la ptoirpooisn d'adhésion.
Tout refus d'adhésion est définitif.
Les peensnros cotruevs par l'adhésion snot dénommées ci-après « les assurés ».

Article 2 - Administration du régime
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association de sunciaelrve des activités rreitate et prévoyance aeursnacs (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de pessar tuos contrats, ctinevnoos ou atecs nécessaires avev un gpreonumt d'assureurs.

Article 3 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés visés à l'article 1^{er} qui perçoivent de la sécurité soiaclle des rtmmeuseroenbs au trtie des faris de sions ont droit, dnas les cniondtois ci-après définies, à des pinateortss complémentaires à celes de la sécurité sociale.

a) Le régime cmrptooe les 7 naevieux de giraeants définis en annexe au présent règlement et dénommés rvinnpteseecet : frlmoue 1, furlome 1bis, fmlorue 2, frmoule 2bis, fmulore 3, folrmue 4, fuomrle 5.

Toutefois, à ctpomer du 1^{er} jiveanr 2013, les fomulers F1bis, F2 et F4 snot fermées à tutoe noevllue adhésion.

b) Le coihx de la flmuore est fiat par cahucn des assurés au momnet de son adhésion. Il puet être modifié dnas les cntdooiins prévues à l'article 9.

c) Le mntanot des remboursements, déterminé conformément à la foumrle choisie, est, dnas tuos les cas, limité aux frais réellement engagés.

d) En alcpopiātān de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slociae :

1. Puor les atecs effectués par les médecins (y cmprois les roeagdulios et les stomatologues) et les frais d'hospitalisation, ne snot pas remboursés :

? les maointjaros de ptoiaptircain prévues par les acretlis L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité soiaclle ;

? les dépassements d'honoraires liés au non-respect du praroucs de snios à haueutr du mtnoant du dépassement autorisé sur les atecs ciqqlunes ;

2. La pciiportiatan fritiorafae et la fshrnclae reepvcetsimnet

mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité soiaclle ne snot pas pseris en charge.

Article 4 - Montant des primes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

La pimre annleule par pennsore assurée est fixée par les arrseusus après ctnoilotsuan de la csmioiomsn pitiarare professionnelle, dnas le cadre de ses prérogatives. Son moatnt est révisé annuellement.

Une cotopasimenn financière puet etseixr ertne les flermous à cnodeiitn qu'elle ne siot pas supérieure à 15 % des rsuoresecs d'une fmlorue créditrice.

Article 5 - Paiement des primes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

La pimre est paylbae trsmilrliteenemt d'avance et prélevée sur le compte banracie de l'assuré (1).

(1) *Puor les assurés aaynt adhéré au régime antérieurement au 1^{er} jveainr 2010, B2V est chargé, puor luer compte, du vneremest des premis à l'organisme gestionnaire.*

A cet effet, il dipsose d'une délégation écrite des atraloeialcs puor effectuer, sur les arrrages de rettiare qui luer snot versés par les itoutnnsits adhérentes à B2V, le précompte des pemirs deus par l'allocataire tnat puor lui-même que puor les aeruts mbemers assurés de sa famille, selon des modalités qui on été définies dnas le bluletin d'adhésion au régime.

Article 6 - Versement des prestations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les paesotintrs snot versées à l'allocataire assuré.

Article 7 - Déclaration tardive
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les diesosrs de rremoneemsubt de frais snot somuis aux délais de preorcstiipn prévus par l'article L. 114-1 du cdoe des assurances.

Ceux qui sonret tamnsirs postérieurement ne donnronet leiu à aucun remboursement.

Article 8 - Examen des comptes du régime
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Un rpoprat détaillé des résultats du régime d'assurance mladaie des araaltlieocs de l'exercice précédent est présenté chuage année au csoienl d'administration de l'ASARPA avant la fin du mios d'octobre.

Ces dueotnmcs lui snot adressés par l'organisme giistroeane du régime 15 jrous au monis avant la réunion concernée du cnieosl d'administration.

Ce rroappt et cttee aasylnne snot simultanément adressés aux osranoitniags sdlneciays représentatives dnas la branche.

Article 9 - Changement de formule de garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés ont la possibilité, tuos les 5 ans, de caenghr de froumle de giraeatns en ansdraest à B2V une lettrte recommandée avev aivs de réception.

Ce chemganent dvera s'exercer anavt le 1^{er} jlieult d'une année puor pnrdrere eefft le 1^{er} jnaeivr de l'année suivante.

Article 10 - Cumul emploi-retraite
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2011

En cas de cuuml d'une piesnon de retaitre et de revuens pnlfeorensioss et si l'assuré bénéficie d'une couverrute complémentaire milaade oartoligibe au tirtre de l'activité

professionnelle, la prime et les gains du régime peuvent être, à sa demande, sepeudeus pdneant la durée de ce cumul.

Cette sensospun puet s'appliquer également au cjoonit et à ses entfnas à charge, adhérents au présent régime.

Elle pernd eefft le 1^{er}juor du mios svniaut l'envoi de la dnadmee adressée par letrte recommandée aevc aivs de réception à B2V.

L'assuré diot jstiefuir auprès de B2V de la crteruuove obgotariile dnót il bénéficie.

Article 11 - Renonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'allocataire assuré a la faculté de reeconnr au régime par ltrttee recommandée aevc aivs de réception adressée à B2V et prannet eefft au 1^{er}janvier de l'exercice suivant. Ctete ronnoieitan est définitive, elle entraîne la ratdiiáon à cette dtae de l'allocataire lui-même et des mmebres de sa famille. La raitaiodn d'un mbemre de la fllaime atrue que l'allocataire ne cutositne pas un rneocaiotinn au snes de l'alinéa ci-dessus.

Article 12 - Clause de révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent règlement est établi en considérant les caractéristiques générales amulecenetlt en viueugr des piortantses seervis au ttire du régime général de la sécurité sociale. Dnas le cas où inetirniendvaret des mdaotnioifics stiseaulenblts de ce drneer de ntruae à affecter, siot l'équilibre financier, siot l'économie du présent régime, les osaatoirrngs saitaerings de la cnieovvntn de riertaeets et de prévoyance du

pesrnoel des sociétés d'assurances en dtae du 5 mras 1962 se réuniáient aussitôt aifn d'examiner la suotaitin nvleloue asini créée et d'apporter, le cas échéant, au présent règlement, les mintaoifoicds nécessaires.

L'alinéa qui précède n'interdit pas à ces onrataogsiins saretnigias de covvniér d'apporter, à tuot moment, au présent règlement, toutes mdaitoioifcs qui luer paraítraient nécessaires.

Article 13 - Durée. – Dénonciation. – Révision *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011*

Le présent règlement est établi puor une durée de 1 an. Il se rlureveolena par tictae rouotcicendn et par période annuelle, suaf dénonciation par une des duex petrais sniatgrietas 6 mios au mnois aavnt l'expiration d'une période annuelle. Le présent règlement prroua être révisé caquhe année à la dmenade d'une des oiárganitsos signataires.

Article 14 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent règlement a pirs effet le 1^{er}janvier 1984, suos réserve des aménagements iunetnvers ultérieurement.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Application de l'article 3 adduit règlement tel que modifié par les aordccs des 17 speertbme 1991, 12 ortboce 1994, 24 jiun 2002, 28 décembre 2005, 23 jiun 2006 et 8 nvmoebre 2010

(En euros.)

	Formule 1	Formule 1 bis	Formule 2	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4	Formule 5
Consultation de généraliste				20,96			200 % de la BR de la SS
Consultation de spécialiste				41,92			200 % de la BR de la SS
Consultation de peoufsersr				62,88			250 % de la BR de la SS
Visite de généraliste	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	25,15	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Visite de spécialiste				50,30			200 % de la BR de la SS
Visite de puesrseofr				75,46			250 % de la BR de la SS
Visite de niut				52,40			250 % de la BR de la SS
Visite du dicmnhæ				39,82			250 % de la BR de la SS
Pharmacie à 65 %	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS
Pharmacie à 35 %	10,15 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	21 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS
Pharmacie à 15 %				21 % de la BR de la SS			85 % de la BR de la SS
Analyses	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Auxiliaires médicaux	16,20 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	25 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS

Actes crcharuugix de ville	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de spécialités	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la S	200 % de la BR de la SS
Radiologie	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Soins drienats :							
? ialny onaly	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	10 % du PMSS par dnet
? aeruts snois	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de samigtoltooe	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS
Prothèses diaeetrns	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	17 % du PSMS	17 % du PMSS*
Implants dirneeats	-	-	-	-	-	-	30 % du PMSS* (limité à 2 dents par an)
Appareils dinerteas	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR de la SS	Appareil de 1 à 5 dnets : 30 % du PMSS**. Appareil de 6 à 10 dtens : 40 % du PMSS**. Appareil de plus de 10 dnets : 50 % du PMSS**
Audioprothèses	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	30 % du PMSS. Remboursement limité à 2 prothèses par an
Autres prothèses et orthopédie :							
? pteit allpagipreae	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS
? grnad aaegliprplae	160 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Optique ? lunetterie	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	325 % de la BR de la SS (1)	4,5 % du PSMS (1)	15 % du PSMS (1)	Monture : 8 % du PMSS Verres : 15 % du PSMS (1) Remboursement limité à 1 équipement par an
Cataracte	-	-	-	250 ? par ?il	-	-	250 ? par ?il
Hospitalisation :							
? frias de séjour	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS
? atecs crharuiciugx	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
? aects ciruhraiugx exonérés de TM	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS

? cmhrbae particulière	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	40 ? par juor	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	2,5 % du PMSS par juor
? fafirot jarnluieor htpaoislier	-	-	-	-	-	Pris en crghae	Pris en cghrae
Transport médical	-	-	-	130 % de la BR de la SS	-	-	130 % de la BR de la SS
Transport médical exonéré de TM	-	-	-	200 % de la BR de la SS	-	-	200 % de la BR de la SS
Prestations de prévention (2) :							
? ostéodensitométrie (3)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS
? dépistage des tulberos de l'audition (4)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS
Risques euxcls	Cure tarltheme	Cure terlhame	Cure thalemre	Cure taelrmhe	Cure thmraele	Cure trehlame	Cure thmerale

*Remboursements cumulés limités à 1 800 ? par an.

(1) Y cirmops les lilteneles acceptées par la sécurité sociale.

(2) Conformément au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(3) Rensmobeemrut puor les femems de puls de 50 ans dnas la litime d'un atce tuos les 6 ans.

(4) Rembseomuert puor un des acets stnuvais et dnas la liitme d'un atce tuos les 5 ans puor les persnnoes âgées de puls de 50 ans : audiométrie talone ou vocale, audiométrie tnoale aevc tympanométrie, audiométrie vcolae dnas le bruit, audiométrie tlnaoe et vocale, audiométrie tonlae et vacole aevc tympanométrie.

Lexique :

BR = bsaie de rmosmebneuert de la sécurité sociale.

SS = sécurité sociale.

PMSS = ponafld mneseul de la sécurité sociale.

TM = tkeict modérateur.

Accord du 6 décembre 2010 relatif à la retraite supplémentaire et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FS CDFT (branche assurances) ; La CFSV CTFC ; La FPSBA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqenaus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnegolat Cedex, par lrttee du 10 jluelit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Vu le protocole d'accord du 20 octobre 2008 portant, notamment, tfarraootsnimn de la « CPPSREA » en IRGS « CRSPEA » et protant création de l'association « CPRESA aciotn silaoce » ;

Vu les satttus de l'IGRS « CESPREA » modifiés et déposés auprès du mrintse chargé de la sécurité scalioc et de l'autorité de contrôle des asauscnes et des mluetues (ACAM) revesipnetmet les 10 février 2009 et 28 jnaievr 2009,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

L'article 3 des suttas de l'IGRS « CRPESA » est modifié cmome siut :

« La CSREPA est administrée par un cisoenl de 10 meebms

puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des pntracpiatis pirs pamri ceux-ci. Les atteamiirdsnrus représentant les adhérents snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le georpmunet des etrsenipers mueelutls d'assurances (GEMA). Les atediunimtrras représentant les ptaiatnpcirs snot désignés par les oinnraatgoiss selicdayns représentatives au nveau de la brnhace à rsoian d'un représentant par otagrinoan slcyniade cohisi pmrai tuetos les catégories de pesnroenl aaynt la qualité de mebmre participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nrbmoe égal de merebms suppléants. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

L'article 5 des statuts de l'association « CSREPA atcoin sciaole » est modifié cmome siut :

« La ?CREPSA acoitn sociale? est administrée par un ceoinsl de 10 mbemers composé, de droit, des airanttriusdmes de l'institution de goisetn de raeritte supplémentaire CREPSA.

Le cesniol d'administration de l'institution de gseotin de rirtetae supplémentaire CSREPA est composé puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des prctatpinias pirs pmrai ceux-ci.

Les anderiasrutims représentant les adhérents snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le gpeumenrot des eeienrrpsts meeutllus d'assurances (GEMA).

Les atutdsmrneirias représentant les papnnciirats snot désignés par les oirinasgtonas sylceadnis représentatives au nveau de la brnhace à rsoian d'un représentant par ooiartsgiani sdanyicle coishi pmrai tutoes les catégories de porensnel aanyt la qualité de membre participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un norbme égal de mmebers suppléants appelés à siéger à la pclae des ttailuers en cas d'empêchement de ces derniers. Ces suppléants snot également cuex désignés cmome tles au cienosl d'administration de l'institution de gostien de raiterte supplémentaire CREPSA. »

Article 3

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Les dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de la « CERSPA », conformément à l'article 12 de ses statuts, et après dépôt auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP). Les dispositions de l'article 2 ci-dessus entrent en vigueur le

Accord du 6 décembre 2010 relatif au départ à la retraite et à la réversibilité

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CDFT assurances ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SAANTAM CFE-CGC ; Le SCNPAA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FSBPA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blois Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Vu le règlement du régime de retraite post-réformé (RRP fermé)

Accord du 6 décembre 2010 relatif à l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FS CDFT (assurances) ; La CFSV CTFC ; La FPSBA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blois Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Vu les statuts de l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance des salariés (ASARPA), mis à jour au 1^{er} juin 2008 ;
Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, l'association précitée,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les statuts de l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance des salariés (ASARPA) figurent en annexe au présent accord se substituant à ceux actuellement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

1^{er} septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de l'association « CPESRA aticon sociale », conformément à l'article 11 de ses statuts.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Les formalités administratives sont à accomplir dans les meilleurs délais par la partie la plus diligente.
Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 23 avril 2009) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 25 novembre 2010 portant sur l'application de l'accord du 23 mars 2009 concernant les régimes de retraite complémentaire ARGIC et ARRCO,

Article unique

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Les dispositions prévues à l'article 15, I « Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite post-réformé sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} janvier 2011 et s'achevant le 30 juin 2011.

Ces dispositions provisoires continueront à s'appliquer jusqu'à l'adoption de la loi relative à la réforme de la retraite, à compter du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2011 inclus et aux fins de réversion de la retraite en service pendant cette même période.

La commission paritaire des relations de travail se réunira au cours du deuxième trimestre de l'année 2011 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 juin 2011.

Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les formalités légales de dépôt sont à accomplir par le secrétariat de l'association auprès du comité des signataires.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Statuts (mis à jour au 1^{er} janvier 2011) (1)

(1) Copie de la version des protocoles d'accord des 7 octobre 2004, 30 avril 2008, 14 décembre 2009 et 6 décembre 2010.

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Entre les organisations professionnelles de salariés et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et de l'accord interprofessionnel du 7 octobre 2004, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les statuts. Celle-ci est dénommée « Association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance des salariés (ASARPA) ».

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Cette association a pour objet d'assurer, au sein du groupe B2V dans lequel sont gérés, dans le cadre de contrats de coassurance, les régimes de retraite et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les

concernant qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de rtiatre complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA. A ce titre, l'association est mmbere coopté de l'association slmamoite diudt guproe de pceiotortn sociale.

Article 3 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le siège scoail de l'association est fixé 26, bvolreud Haussmann, 75311 Prias Ceedx 09.

Il puet être transféré en tuot autre leiu par décision du coniesl d'administration.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Sont membres de l'ASARPA :

? les oriasnniaotgs d'employeurs aleuulqexs snot adhérentes les sociétés ernntat dnas le cahmp d'application des cnventioons ceiovlitecs ninlaoeats de taarvil des 13 nrmveobe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 jelluit 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993 cnaoerect les cardes de droeiictn des sociétés d'assurances ;

? les oitanrinasgos snyieldcas de salariés représentatives au neivau de la branche.

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association est administrée par un csenoil de 16 mebmers comprenant, puor moitié, des représentants des oogrianstanis d'employeurs et, puor moitié, des représentants des oatgronsniais sdnaelyics de salariés.

Les représentants des oanrisogtains d'employeurs snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le genorempuot des eseertrinps mtelulues d'assurances (GEMA).

Les representants des oisgannaotrs slyndeais de salariés snot désignés par les fédérations sladencyis représentatives au nveiau de la branche.

Chaque fédération silyndcae dsospie d'un administrateur. Les sièges rtasent à puroovir snot répartis etrne eells à raison, puor cuhcnae d'elles, d'un nrboime de sièges fixé d'après le nrboime de viox qu'elles ont rnetecmvsieept otnebu au pmieerr tuor des élections des tlatuireis des comités d'entreprise (ou des délégations uqneuis du prnneol ou, à défaut, des délégués du personnel) les puls récentes sur le paln professionnel, toteus catégories de pnoenresl cnuofdneos (1).

Les ogsrinitaonas d'employeurs ont la faculté de désigner 5 meermbs suppléants. Il en est de même puor les ooitsanigrans slyiadcnes de salariés à rasion d'un mrembe suppléant puor cahucne d'elles.

Les aituraiesnrtdms suppléants snot conviés à ptiepcirar aux réunions du ciseol d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

(1) Par exception, puor la période alnlat du 1^{er} javiner 2011 au 31 décembre 2016, les résultats des élections rnetues seonrt cuex des élections des délégués du psoreennl (premier et snoced tours) les puls récentes sur le paln professionnel, ttueos catégories de pnsorenel confondues.

Article 6 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le mdanat des aniatridstuems est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

La validité du mnadat d'administrateur cesse lursoqe l'organisation au ttrie de lalqluee il a été désigné nfoite à l'association qu'il n'est puls habilité à la représenter.

Les ftinooncs d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les fails de transport, de reaps et d'hébergement snot remboursés dnas les cdoionnts fixées par l'annexe IV à la cntvnoioen ctcolileve du 27 mai 1992.

Article 7 - Présidence et vice-présidence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le ciseol élit tuos les 3 ans, à la majorité simple, pmari ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence doivent atlnerer tuos les 3 ans ernte les duex collèges, suaf riaeinontcon erspesxe du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent cnmjenoiteot l'association dnas tuos les aetcs de la vie cvilie et dnas les ltiiems des aunotirtibts confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président puevent être remplacés à tuot mnoemt par décision du ceinsol d'administration.

Le président fxie l'ordre du juor et préside les réunions du conseil.

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le conesil se réunit cquahe fios qu'il est nécessaire, et au mnios 2 fios par an.

Pour l'accomplissement de ses msosniis telels que définies à l'article 9, il reçoit teouts ifnmanrtois nécessaires du ou des orneisgams goiesaeinrnts des régimes concernés.

Les décisions du ciseol snot peirss à la majorité des mebrens aistsanst à la séance et aaynt dorit de vote. Elles ne snot vllebaas que si, dnas cauqh collège, le nrboime des présents est au mnois égal à la moitié des atrnmtauierdiss titulaires.

Les délibérations du cnoisel snot constatées par des procès-verbaux conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après luer apioaotprbn par le conseil.

Article 9 - Attributions du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le cosienl d'administration a puor anotttbuiris :

1. D'examiner les cntodiois et résultats de la msie en ?uvre des acrcods cilleftocis de bnrache en vugieur cranncenot les régimes de rtetriae et de prévoyance visés à l'article 2.

2. D'assurer un rôle de sinaclrlvuee et de contrôle de l'équilibre feincinar des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il exmaine annuellement, avant le 31 octobre, puor chucan des cotnrts d'assurance afférents à ceux-ci, un rporat détaillé sur les résultats de l'exercice précédent, asini qu'une ansalye pietvcospre (1) des résultats prolbaebs de l'exercice en cours. Ces dtmuoecons lui snot adressés par le ou les oaminergss geaisnetrnios des régimes 15 jours au mnios avant la réunion concernée du ciseonl d'administration.

Dans le crade de cttee mission, le csoinel d'administration puet fmruoler :

? des dmneadas d'informations sur les meods de foioemnnecntt des sveerics du ou des oirengsmas goneaiesnitr (indicateurs de gestion, délais de vremenset des prestations?) ;

? des oboteirnasvs sur des éventuels dfnineneycotsonms opératoires axeulqis il fuadirat remédier ;

? des demdenas d'amélioration de la qualité des srcvies rendus.

3. De paessr tuos contrats, cnnetoovnis ou actes nécessaires à l'application des règlements du régime psorneofsinel de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance mlaadie des alarteciolas (RAMA) aevc le ou les oerigsamns arurseuss de chucan de ces régimes.

4. De presoopr à la coimmisn piairrte professionnelle, après élaboration d'un cieahr des cagerhs et appel d'offres, la cidtnruaade d'un ou de plsiuures oesnmrgias ginrastineeos du ou des cattnros d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime.

5. De référencer, solen les critères otbecijfs déterminés par le règlement du RPP, les orsegnimas auruserss sinouhatat ppiacrtair au mécanisme de caansrcuose du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime.

6. D'intervenir, en aotlicaipppn de l'article 45 du règlement du RPP, dnas le cdare de la msie en ?uvre du mécanisme de régulation paatirrie du régime.

7. De décider du tnrreseft du siège siacol de l'association, conformément à l'article 3 des présents statuts.

8. De décider des mfdointoicias à aotepprr aux présents sttatus après aorccd de la csmsooimn patrariie professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après.

9. De décider de la dlsusoitoen de l'association et d'y procéder après acorcd de la cssioimmon pirartiae professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.

Dans le cdare de ses attributions, le cenisol d'administration peut, si nécessaire, friae appel à un eprext désigné par lui.

Pour mener à bein ses missions, le cniesol d'administration

dsspoie des meoyns mis à sa disispitooon par le gpuroe B2V.

(1) Cttee asanlye psoteprcive ne cncenore que le régime ponrfsonseisel de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance mliadae des aalrclieots (RAMA).

Article 10 - Secrétariat de l'association
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le secrétariat de l'association est assumé par la FFSA.

Article 11 - Modification des statuts
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les mtiondacifois à aoeprtp aux présents stttas snot décidées par le cnsioel d'administration après aroccd de la cismimsoon

Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FS CDFE aerscsuans ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqenuas assurances ²¹ , rue Jules-Ferry93177 Beaglong Cedex, par lrtete du 10 jielult 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le prootcloe d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Mnyeos pour les stdyanics » a permis de développer, dnas l'assurance, un fiaeencmnt taepsrnnrat du dgaloiue sicoal de branche.

La loi du 20 août 2008 ptnraot rénovation de la démocratie sialcoe iriundott de neuuavox piinrptes en matière de trsraaecnpe et de musere de l'audience des oiasroganntis syndicales.

Pour la pessfoiron de l'assurance, ctete loi cntsoiute une étape impntnaoe dnas la coriounsttcn d'une démocratie sociale, fondée sur un dialgoe cnsatnot et lyaol ernte paaneirtres sociaux, tnat au nveiau des etrisrenpes que de la bahncr elle-même. Dnas cttee perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

? d'assurer les cnnitoods d'un développement sidloe et dablue de l'implantation syicdnlae dnas l'ensemble de la prsosiopen ;
? de permtetre une véritable coioitndaosn de l'activité snicldyae ;
? de virasoelr untmeliet les pracrucs sinyuadcx des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dgoaloue soaicl est un critère pentniert pour l'évaluation de l'engagement de la pofesosirn dnas sa responsabilité sociale, nemomatnt au rgared du picnrpe de non-discrimination en risoan de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

pariatire professionnelle.

Article 12 - Durée. – Dissolution
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association est constituée pour une durée illimitée, à eefft du 1^{er} décembre 2004.

La diiuoolstn de l'association ne puet iitrenvenr que par décision du cenoiel d'administration après accrod de la cisisoommn paairrtie professionnelle.

Article 13 - Dépôt des statuts
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les présents sttuats fnot l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association anssigat pour le cmtpoe des signataires.

Le présent accrod vsie les sociétés ou organismes, asini que leurs salariés, entnart dnas le camhp d'application des conovntines colveecitls nnieoalts de tavairl des 13 nroemvbe 1967 (6), 27 mras 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 jliuelt 1992 (1).

Les dsnisoitipos ci-après se sutesitunbt à celes du protocole d'accord du 27 mai 1992intitulé « Vie contractuelle. ? Meyons pour les snyitacds ». Elels se suutnibtset également, pour ttuoe la durée de luer application, à ceells des aetilrcs 12, 14 et 15 des cvietnnnoos cceeltlvls naolntiaes des 27 mai et 27 jilleut 1992.

(1) GMEA non signataire.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'article L. 2121-1 du cdoe du taiavr l dsipsoe que la représentativité des osnangrtaios secadniyls est déterminée d'après les critères camtfluius svnatius :

? rspect des vaelrus républicaines ;
? indépendance ;
? tarnrcnespae financière ;
? ancienneté mmanilie de 2 ans dnas le champ prnneseoofsl et géographique crvauont le nevaiu de négociation ;
? ainucede établie seoln les nveuaix de négociation en tanent cmptoe des résultats aux élections des tirleatius aux comités d'entreprise ou de la délégation uquine du pneeosnl ou, à défaut, des délégués du poernsnel ;
? icufnelne piiernaometirrt caractérisée par l'activité et l'expérience ;
? eefifcfts d'adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du cdoe du taiavr prévoit que, dnas les bharens professionnelles, snot représentatives les ootanriaigns sndlcayeis qui, tuot en rlmsipmsaet les critères ci-dessus :

? dnesospit d'une iitanmltpaon trretiaoilre équilibrée au sien de la brhcae ;

? ont rlueeicli au mnois 8 % des srefugafs exprimés au 1^{er}tuor des dernières élections des tartlieuis aux comités d'entreprise ou de la délégation uquine du peersonnl ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que siot le nborme de vantots additionnés au niveau de la branche.

Jusqu'au 21 août 2013, snot présumés représentatifs au neiauv de la bharcne les scdyniats affiliés aux oasinonigtrs snealicyds de salariés représentatives au nveiau ntonaail et iepesnsfnrnioretol et les ongriatoasnis sacylednis de salariés déjà représentatives au navieu de la bhrcnae au 21 août 2008.

En outre, dunart 4 ans à cptmeor de la première détermination des saydctns représentatifs au nveiau de la bnarhce (soit, au puls tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce naiveu toute oraigtsoinan slcainyde affiliée à l'une des onaiiosatngrs sailyecnds représentatives au nviaeu nnaatiol et interprofessionnel.

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Aux tremes de la loi du 20 août 2008, l'audience des oasairgnintos scalnyieds srea mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont oebtnus au peiermr tuor des

élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. Les premiers résultats doivent être transmis par le président assemblé pour le compte de l'administration, au plus tard le 31 mars 2013, au haut conseil du dialogue social. Le président chargé du travail arrêtera l'issue des élections représentatives au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication de ce premier arrêté, l'audience des représentants représentatifs est déterminée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés au niveau de la branche au 30 novembre 2010 à l'issue des élections (cf. annexe I), et au 31 décembre 2010 à l'issue des élections qui seront menés par le groupe de travail prévu à l'article 30.

Cette mesure de l'audience des représentants représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

Dès cette publication, la commission prévue se réunira dans les meilleurs délais afin d'examiner les conséquences sur le dialogue social de la branche et déterminer les modalités à prendre en compte du 1er janvier suivant.

Par ailleurs, conformément à l'engagement pris par le protocole d'accord du 23 décembre 2009, le président de l'association des représentants du 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) a d'ores et déjà été engagé au niveau de la branche.

Titre II Financement et organisation du dialogue social de branche

Sous-titre Ier Financement du dialogue social de branche

Article 4 - Détermination des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le dialogue social de branche est financé par une contribution au dialogue social calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2009, en équivalent temps plein (cf. annexe II). Elle est appelée en fonction des dépenses réellement engagées.

Article 5 - Attribution des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le montant de la contribution visée à l'article 4 « Déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7 » est réparti chaque année entre les organisations représentatives au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication du premier arrêté du président chargé du travail fixant la liste des organisations représentatives au niveau de la branche, cette répartition est opérée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés conformément à l'article 3 (cf. annexe I). Cette répartition vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)

Article 6 - Utilisation des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les moyens financiers alloués à chaque organisation représentative sont destinés à financer les travaux et charges des commissions syndicales qu'elle désigne en application de l'article 11.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au

financement de l'organisation syndicale représentative de la branche, dont une liste indicative est fixée par les statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Création de l'association
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Il est créé une association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts figurent en annexe III.

Article 8 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Cette association a pour objet de mettre en œuvre les mesures d'un financement des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 9 - Missions
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association a notamment pour missions :

? d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;

? de fixer le montant annuel des sommes financières attribuées à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;

? de représenter aux élections des salariés et chefs de file des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 13 ;

? de représenter aux élections des dépenses destinées à l'œuvre sociale en application de l'article 6 ;

? d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le développement de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;

? de créer et de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance notamment : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organisations de branche.

Article 10 - Publication et certification des comptes
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un organisme aux comptes.

Titre III Permanents syndicaux

Sous-titre Ier Mise à disposition des permanents syndicaux

Article 11 - Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des commissions syndicales visées à l'article 1er, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps. Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de

l'organisation s'licadaye par luer eeemployer suos réserve que, suaf acrod paitlruer aevc l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation scdailyne au moins 3 mois à l'avance par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

L'association puor le dilauoge scioal dnas l'assurance visée à l'article 7 anisi que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un d'buole de ce courrier.

La durée de la msie à dotipossii est de 3 ans raneoleebuvls soeln les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pennadt les 3 priremes mois, la msie à dpoisiisotn puet perndre fin à l'initiative snot de l'organisation syndicale, snot du peernanmt syndical, meyannt un préavis de 15 jrous à l'entreprise.

Les oaatinnosgris sydecinlas s'engagent à teinr le puls garnd compte, dnas le coihx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dissooitnips ci-dessus pouarirt représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 12 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Durant ttoue la durée de luer msie à disposition, les pnatmnrees à tpmes cmlopet veinot luer crantot de travail suspendu, étant ednetnu qu'en alticoipan de l'article L. 2135-7 du cdoe du tavail les onigbtaolis de luer eyeolmupr snot mnienuetas pdneant cette durée.

A ce titre, le pnemarent sincyadl est mientnau puor orrde dnas la ciamiitlsoobptan des etecffis et cnrovese l'ensemble des dtrios et avaanatgs clctfleios dnot il bénéficiait dnas son entreprise.

En outre, la durée de msie à dstioiosipn est considérée cmmoe du tiavarl eefctif puor la détermination de tuos les aaentvgs légaux ou cilootennnenvs liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Enfin, la msie à disitpsoion à tmeps clpomet ou à mi-temps du salarié à l'organisation sdalcynie erpmtoe délégation d'autorité à celle-ci aevc tuotes les conséquences qui s'y ahtatenct et tuote rtieloan de ctmmeoant à préposé cssee ernte l'entreprise et lidet salarié.

Article 13 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

I. ? L'entreprise assume, puor le cmptoe de l'organisation syndicale, le pminaeet des searlis et creahgs soeiclas et fseilcas afférentes, comme si le pnemarent signadcl citinuonat à exreecr son activité dnas l'entreprise.

Les eetnrprisres dnas llusqleees snot désignés des peratenmms sacyniudx snot défrayés des searails et cgaehrs de toute nuarte inhérentes à ce dpiisiotf par l'association puor le duoailge sciaol dnas l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les pdctueorrs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dnot la rémunération cptoorme des éléments variables, les saialres à pdnrree en ctpmoe csroerndenpot à la smmoe des éléments fxies et vibaeails de la rémunération à l'exclusion des reumrbomtsnees de firas :

? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en copmte puor luer moanntt aneunl au 1^{er} jneviar de l'exercice ;

? s'agissant des éléments variables, dnas la msuree où ils ne

penveut être déterminés au 1^{er} jneviar de l'exercice, il y a leiu de prderne en ctopme la smmoe cnarordeopsnt à ces éléments puor luer mnontat perçu au corus des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces penrslenos snot embauchés en crous d'année, les slaeiras à pnrdere en cotmpe cpordrnooeset à la rémunération maminile alelnnue prévue par les connotevis cllevctoies qui luer snot revnmisceietpet applicables.

Les somems perçues par les pnmaetrens sdciauyx au ttrie de la pipropctiitan ou de l'intéressement ne dnoent pas leiu à rebsmormeenut à l'entreprise par l'association précitée.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mdaant snayicdl ne dovinet pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en tremes d'évolutions de luer rémunération en aicloptipan du pripicne de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié anmitidritsaf évolue, au ttrie des anitnmetgaous générales de saearlis appliquées dnas l'entreprise, comme s'il ctonuainit à y exrceer son activité. Il bénéficie également du tuax d'évolution moyen des aaoiunmtgets iildineledvus perçues, pandnet la msie à disposition, par les salariés rleanevt du même collège électoral.

S'agissant des prtadoources salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au ttrie des anumaentiofts générales

qu'ils peeirercavnt s'ils ceutnnanoit à excerer luer activité.

En outre, tuos les 2 ans, il est procédé, ernte un représentant de la doctriein de l'entreprise et un rlpesananboe de l'organisation syndicale, à un eexamn de la sutoiatiin iildulivdee de l'intéressé, de tlele srtoe que celle-ci, aifn de ftcileair le ruteur dnas l'entreprise, snot traitée dnas l'esprit de la potiliuqe sallriaae de l'entreprise.

Article 14 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le mndaat de pnaeernmt syciadnl à tmeps cpmeolt ou à mi-temps est iicmpanbtle aevc l'exercice d'un mdaant au sien du cnesoil d'administration de l'entreprise.

En outre, un pnmnreaet sdanciyl à tmeps cpmlot ne puet pas exrceer un mndaat de délégué syndical, de représentant scidyant au comité d'entreprise, de délégué du penernosl ou de mebmr du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, cnrtduiadae ou élection en cciradontion aevc ce qui précède airaut puor effet de mttree fin aussitôt à la msie à disposition, le rtuoer dnas l'entreprise danevt arlos itrnnevier dnas le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé cevrsoe la faculté de ppcitiarer aux élections des iecnsnats représentatives du pnoernsel en tnat qu'électeur.

Il aetraipnt par aulreils à l'organisation sdaniylce d'appliquer à son égard, et puor ce qui la concerne, les doonpstiis légales et réglementaires en cttee matière qui imecobntt à tuot employeur.

L'activité du pranmet sandycl est enxseelivcmt consacrée à la posiesofrn de l'assurance. Par exception, cette activité puet se cuulemr aevc des fcionntos sedialcyns au naiveu national.

Article 15 - Echéance du mandat *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Au puls trad 3 mois aanvt l'issue de la période de ssspuenion du conrtat de travail, l'entreprise diot être informée, par lrtete recommandée aevc aivs de réception :

? snot par le salarié, de la dtae à llqaulee il sthauie rerednrpe des fnoitoics au sien de celle-ci ;

? snot par l'organisation syndicale, du rnveoenelumlet de la période de msie à disposition.

L'association puor le diogaule sicaol dnas l'assurance visée à l'article 7, asini que la FSFA et le GEMA, snot destinataires, dnas la même forme, d'un dulboe de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au corus du madant de permanent, des difficultés gearvs se fneaerit juor etrne l'organisation saycndnile et l'intéressé puor qullee que raison que ce soit, qui rerdinneat isoilmpbse la ptiusroue de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 16 - Gestion des carrières *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les donoispistis stiuvnaes snot apelaipclbs aux salariés mis à dsistioipion de l'organisation saidycnle à pieln tmeps :

Afin d'éviter une rprute taolte du lein aevc l'entreprise, un eeitrent est réalisé à l'occasion de la psrie de mnaadt ou de son rneeemlovnlt aevc le rlebansopse de rorsceses hmenaius en chgrae de ces qteonsius dnas l'entreprise. Cet ertineetn a puor objet de rceehcer les modalités pqtareius prnmeteatt au salarié concerné de mentionir un lein aevc l'entreprise pdannet la durée de la msie à disposition. A cttee occasion, les cotidonins dnas leeelusqls il puet riovecer penndat cette période tueots inmroaiofts utiles, de nartue professionnelle, sorent examinées.

En curos de mandat, le salarié mis à diostispoin est reçu à sa dademne par le rseplobanse de rsrucsoees humineas en cagrhe de ces qsientous dnas l'entreprise, afin, notamment, de fraie le pniot sur les connditios de réalisation des atincos décidées lros de l'entretien de psrie de mandat.

A l'issue du mandat, et anvat la rspreie d'activité en son sein, l'entreprise emaanrxa la soautiitn de l'intéressé aevc lui, au cours

d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les atouts menés par le salarié en vue du développement de ses compétences, faitiermon professionnelle, bilan de compétences, vtiadiao des acquis de l'expérience?, sroent également psiers en considération pour déterminer les coioitndns de réinsertion du salarié dans l'entreprise.

En tuot état de cause, une pipotoorin de ptsoe d'un neaivu au mnois équivalent à celui occupé avnat la ssopinseun du crtaont srea fiata à l'intéressé, en tnaent compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience aqsucie pdnaent la supniesson du carontt de travail. En outre, l'entreprise s'engage à msboeilir les myneos nécessaires pour apmacoegcnr le salarié concerné dans sa rsperie d'activité, et à prndree en cghrae les fiaonmtrs et les actnios cdsaeopornrntes définies d'un commun accord.

Article 17 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Il atppaerint à l'organisation slycnaide d'assumer, en matière de foomitarn professionnelle, les oglnobaits qui lui iobenmct à l'égard de l'intéressé au ttire de l'autorité qu'elle excere à son égard.

Le salarié concerné continue à acquérir son droit iivnddeuil à la fmaoitron conformément aux dtiosipoinss légales et cvleenolontinns en vigueur.

En conséquence, suaf aocrcd piceruailtr avec l'entreprise, le peenramnt snclaydl n'a pas accès aux atinocs de fmitooran prévues au paln de foimrotan de l'entreprise. Les atniocs de famoiortn (au snes de l'article L. 6313-1 du cdoe du travail) mises en ?uvre pennadt la durée du mdaant du pmennaert sdnaicyl snot nmnmaeott pierss en chgare au titre des dépenses de fmnnoencotint de l'organisation scnaidlye concernée, prévues à l'article 6.

Article 18 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le dpioiitssf de vdilaaiotn des acucis de l'expérience (VAE) peemrt l'obtention de tuot ou ptarie d'une criatoecitfn (diplôme, trtie à finalité psrleosfilonene ou criefcatit de qtauciflaioin professionnelle) sur la bsaie d'une expérience pesirnollonsfee et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire.

Afin de frosevoir la reconnaissance, par ce biais, des compétences aicquess dans le carde du praourcs syndcal, l'accès à la VAE des salariés concernés est encouragé, pndnaet l'exercice du mdnaat syacindl et au rutoer dans l'entreprise.

Les anocis de conseil, d'accompagnement et de fimootran miess en ?uvre dans cet oejbt pnaendt la durée du mandat du pnameenrt sdynacil snot nenomtmat periss en caghe au trtie des dépenses de ficemonntnonet de l'organisation sacynilde concernée, prévues à l'article 6.

Si la VAE itneveint au rutoer dans l'entreprise, celle-ci prned en caghe les dépenses de conseil, d'accompagnement et de famiotron afférentes à l'action concernée.

Titre IV Participation à la vie paritaire

Sous-titre Ier Réunions paritaires de la profession consacrées à des travaux d'études ou À des négociations

Article 19 - Constitution des délégations En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le nobmre miauxmm de ponresnes pnuaovt représenter une oiataosirngn silnydace de salariés à une réunion paiirarte consacrée à des trvaaux d'études ou à des négociations est fixé à 5 par confédération. Toutefois, en cas de réunion patarriie s'adressant aux fédérations sdecnylais en tnat que telles, et non pas snemeuelt à un ou prlueusis de lrues sctndayis affiliés, ce nrmobe est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les oioasairntgns scdeliyans counittsnet lrues délégations cmome elels l'entendent prmài les

mrmeebs du ponreensl des eeirrtsnpses ou oirmnaegss visés à l'article 1^{er} et pamri lures rsaplonseebs statutaires. Dans tuos les cas, une même oostgariann sdhaclye ne puet déléguer à une comsmiosin prtiaiare puls de :

? 2 salariés de la même société dnot l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

? 3 salariés de la même société dnot l'effectif est corpims enrte 700 et 3 000 salariés ;

? 4 salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eylomeprus est en nbrmoe au puls égal à ceuli des délégations seyalcdins de personnel.

Les otniorisagans scnllyeads de pesnoenrl nfeiotint aux orianoiatgns d'employeurs les nmos et aredesss des salariés qu'elles inevstnsiset d'un maandt de représentation, en précisant le ou les doeniams de ces mandats. Cahuqe eyulmepor concerné en est informé simultanément par l'organisation scilaydne mandante.

Les mnacfoioidis apportées par la suite à cttee lstie snot aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Article 20 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

I. ? Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est mutnaenie par luer employeur.

S'agissant du pnesonerl crecimoaml :

? la rémunération maimnlie anuelnle prévue par les cnnoitevnos ciloltvcees de tvairal qui luer snot applicables, d'une part, et les greatnais de rémunération miaimnle eistxnat éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la patpiictaorin aux cniimossoms pairireats ;

? les etiseerprns concernées dvinoet exiaenmr la siutoitan des intéressés pcnariarpitt aux csinomomiss plateirars poeesinnrflsloes de façon à aopetprr les ccttirrfeos appropriés destinés à teinr ctpmoe de l'incidence réelle de cttee pictrtaaiopn sur les pitreas varebilas de la rémunération, suaf dnsopotisiis puls fvlbeaoras de l'entreprise.

II. ? Ronebsemmerut de frais

Les salariés ptincaipat aux réunions preaiartis bénéficient d'une pisre en cghare de luers firas de transport, de rpeas et d'hébergement.

Lorsque les négociations ccrnnoenet les régimes de rtartiee et de prévoyance du psnoreenl des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes pesrenofinloss ou d'entreprise bénéficient des mêmes rmureoesntbmes dans la ltmie de duex mebmers par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot msies en ?uvre dans la limtie du nmbroe maxumim de pnrciaattips prévue à l'article 19. Le tepts passé en csomimiosn paartriie ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnot les paranitpicts bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des focnnitos représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, mmebers du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants saciduynx auprès du comité).

1. Les modalités de cttee psrie en crgahe snot fixées cmme siut :
a) Dépenses de transport

? le tairn : remmoruebneest du terajt SCNF dans la lmiite du triaf de 1^{re} caslse ;

? l'avion : rbeumesrenomt du vol effectué sur les leings intérieures, dès lros que le terjat aellr ou retuor est supérieur à 700 kilomètres.

Le rmusoneemebtr du biellt d'avion elxuct la pisre en caghe coonntmtcae de fairs d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le tarejt aller-retour dans la même journée ;

? la vruotie : à ttire exceptionnel, reeuombmnrst sur la bsaie d'un ffoirat kilométrique, des frias occasionnés par l'utilisation d'une aumblotoie dès lros que le tejrta est effectué à pratir d'une région aurte que l'Ile-de-France et s'avère dfcfillie à alocmcpir avec les tarorpnsts pcbiuls (lieux mal desservis, compaserndrceos incommodes, tjraet nécessaire pour arindette la grae ou l'aéroport...).

Le rmeebensroumt est effectué sur la bsaie fftaraoriie de 0,45 ? du kilomètre, qulele que siot la piscanuse fliscaie du véhicule, et dans

la miite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe.
Le remboursement des dépenses éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 ? par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 80 ? par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives relatives à la dépense :

? les originaux des billets de train ;

? le reçu passager et le coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

? l'indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;

? l'original de la note de restaurant ;

? l'original de la note d'hôtel ;

? les justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursements prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations manuelles au sein professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FSFA et le GEMA.

Article 21 - Sous-titre II Autres instances paritaires de la profession

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les atouts internes paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.

Article 22 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au sein professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une certification de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. La certification doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour effet de préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives applicables.

Pour les salariés administratifs, ces avantages concernent le droit à la rémunération par l'employeur, dans la limite habituelle de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au sein national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le secteur ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les cadres salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces avantages concernent le droit à la participation par l'employeur des bénéfices de l'article 20.1, dans la limite habituelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au sein national ou régional, dans la profession, des

fonctions d'administration ou de direction dans le secteur ou le bureau d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les nom, prénom et coordonnées personnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

Titre V Commission paritaire de validation des accords conclus avec des élus du personnel

Article 23 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les entreprises sont invitées à mettre en place, au niveau de la branche, une commission paritaire afin de valider les accords collectifs conclus, par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel en application de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 24 - Objet

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La commission paritaire de validation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 25 - Composition

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La commission paritaire est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants des entreprises sont désignés par les organisations représentatives au niveau de la branche à raison de 2 membres titulaires par fédération.

Le nombre de représentants des employeurs est égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FSFA et le GEMA.

Les organisations syndicales de salariés peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires. Il en est de même s'agissant des organisations d'employeurs.

Les membres suppléants assistent aux réunions de la commission en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un membre titulaire ou suppléant appartenant à l'entreprise au sein de laquelle l'accord est conclu a été élu, celui-ci ne peut participer à la réunion de la commission au cours de laquelle l'accord est examiné.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 20 relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

Article 26 - Secrétariat

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

Article 27 - Saisine

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée d'un dossier :

? d'un exemplaire original de l'accord signé ;

? d'une copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les informant de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;

? d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conduit l'accord.

La cmoismosin piitraare se prcnoone sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sueivnt sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 28 - Décision
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'accord est réputé validé dès lros qu'une majorité en nrmbœe de viox s'est dégagée en ce snes tuos collèges confondus. Ctete voidialatn peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La csmmissoin peut, en tnat que de besoin, décider de coenivr un représentant de la diocitren de l'entreprise concernée aifn d'obtenir des compléments d'information nécessaires cnaœcnrt l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la cmiisomson à l'entreprise par lettre recommandée aevc aivs de réception dnas le mios snaviut la tneue de la commission. Une cpoie est adressée aux représentants des otoaisangirns sliycdneas de salariés mmrbees de la commission.

Article 29 - Titre VI Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les prrinetaaes scoaux se réunissent, au début de chauqe année, en commsisin paritaire, puor définir eesmlne les thèmes et le cadliner des négociations de l'année.

Chaque oinirgoaastn snadlciye représentative au nveiau de la bnhrace qui suihtoae négocier sur un thème pcieritlaur en imofnre par écrit l'ensemble des aures onarsagoiints syndicales, aisni que la FSFA et le GEMA. La litse des stuejs à tteiar diot être motivée et communiquée au puls trad 15 juras anavt la tneue de la commission.

A l'issue de la cmsmoiosin paritaire, la liste des thèmes runetes ainsi que le clearinder des réunions de négociation snot tmsiarns par la délégation des eomurpyels aux osigirnaatnos scednalys représentatives au nevaiu de la branche.

Titre VII Dispositions diverses

Article 30 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Pour l'application des altrecis 3 et 4, un groupe de tiraval ptairare formulera, avnat le 30 juin 2011, les rrmauqees et otisreanobvs nécessaires à la vldaiatoin définitive des résultats des élections des délégués du pesenronl les puls récentes constatés au 31 décembre 2010 et des eecffits en équivalent tpems plien au 31 décembre 2009.

Cette vatailidon droenna leiu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 31 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le présent acrocd prned eefft au 1^{er}jaevnir 2011 puor une durée de 3 ans, à l'issue de lealque il csesrea de pidruoe ses effets.

Les pertaiarnes souaicx se nrreertnncoot au crous du troisième tismerrte de l'année 2013 puor en friae le bilan et déterminer les disotiinsops à ritneer au-delà du 31 décembre 2013, celles-ci ne povanut résulter que d'un nveuol accord.

Les diopositiss de l'article 13-I snot aibpeplacls aux srileas des peannemrts scdnvuaix versés à ctpomer du 1^{er}jaenvir 2011. Ceells de l'article 20 snot appcialelbs aux pipaitaortnics aux réunions piaetraris postérieures au 1er jvienar 2011. Fait à Paris, le 3 jenavir 2011.

Annexe

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe I

Audience des onotainsirags salndeciys de salariés dnas la bhcnare (art. 3 du polocrote d'accord du 3 jaevnir 2011 rleaitf à la rénovation du duliogae socail dnas l'assurance)

L'audience des onagarntoiiss sndeycalis représentatives, déterminée en foicnotn des résultats des élections des délégués du prnesoel les puls récentes, tuos collèges confondus, constatés au neaivu de la bharcne au 30 nrebmvœ 2010 s'établissent comme siut :

? CDFT : 42,0 % ;
? CFE-CGC : 17,4 % ;
? CTFC : 9,7 % ;
? CGT : 20,1 % ;
? CGT-FO : 10,8 %.

Il s'agit des résultats partnot sur les srfegufas exprimés, tuos collèges confondus, mias aiobscrcttan faite des sgfeurfas en faevr des cdanaids non présentés par les fédérations ci-dessus.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe II

Contribution alleunne des eeromypuls au fennemicnat du dlauoige sciaol de bcrnahe (art. 4 du pooortcle d'accord du 3 jevniar 2011 ratlif à la rénovation du duiglaœe soiacl dnas l'assurance)

La ctuobioirntn allneune de chquae société d'assurances visée à l'article 1^{er} est fixée au mmuaixm à 5 ? par salarié présent dnas l'effectif au 31 décembre 2009 (en équivalent tpems plein), siot 143 863 salariés.

Le mnnoatt de cette cutniobrtoin est ajusté chquae année par la cmmsooisin paatirrie pnferollnsioœe au vu des cetopms de l'exercice précédent.

Pour l'année 2011, celui-ci est fixé à 5 ?.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe III

Association puor le diolgaue sicaol dnas l'assurance (Régie par la loi du 1^{er}jleulit 1901)

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe

Liste des dépenses de fnoemineotcnnt des orsintiognaas syacidlnes de salariés représentatives (Application de l'article 10.3 des présents statuts)

Peuvent être psiers en charge, sur ftrcuœe acquittée, et dnas la litime de 15 % du bdegut aenunl attribué à cahque ooiritagansn syndicale, les dépenses de finteocœnennmt saiveunts :

? ahact ou loiatcon de matériel nécessaire à l'action slnadyce : matériel informatique, leiccens de logiciels, matériel de bureau, fuurirtoens ;

? atnneebnoms et aachts d'ouvrages jrieduuiqs ou pineoolfrsnœs ;

? fails d'organisation de réunions aaynt leiu sur le tritroiree métropolitain et liées à l'action snlayicde (y cproims les faris de lociotan de sllœas et les fiars de déplacement des ptaenmrnes sdaiuyncx dnas la lmiite des mnatonts fixés par l'article 20 du polotcroœ d'accord du 3 jeanvir 2011 ralteif à la rénovation du dioagluœe siaocl dnas l'assurance) ;

? hoœnoairrs des cmeaiomsriss aux ctopœms ;

? acniots de ftoarmion des penteranms syndicaux.

Statuts

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

En atiiplpaon du poltocroe d'accord du 3 jivaner 2011 rtilaef à la rénovation du diaguloe sicaol dnas l'assurance, il est fondé une asotacoiisn régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, asni que par ltidses statuts. Cette asotsiaion dénommée « Asitasicoon puor le dalugioe siacol dnas l'assurance » est constituée puor une durée illimitée. Elle ne puet être duistsoe que dnas les ciodnotins fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Cette atosacisoan a puor oejbt de mtetre en ?uvre la gioestn d'un fceinmeant trrnaasepnt des otargoiainsns scyliendas de salariés représentatives.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le fnoennicontmet de l'association est assuré par GSPA (gestion pnrlionsoseefle des sevceris de l'assurance).

Article 4 - Siège social

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le siège scaiol est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et puet être transféré en tuot aurte leiu par smlipe décision du conesil d'administration.

Article 5 - Membres

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les mbremes de l'association snot :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le guoeempnrt des eesrtnpires mutlleues d'assurances (GEMA) ;
? les oitorsannagis sedliancys de salariés représentatives au niveu de la branche.
La qualité de mmrebe se pred par rdoiitan en cas de rdeesenmrset judiciaire, de liquotaidin jariidcuie ou de ceasitsn d'activité ou ecnore en cas de prtee de la représentativité au nveiu de la branche.
La rtaoaiidn est prononcée de pelin dirot et penrd eefft au juor de l'ouverture du rdesreesnmt judiciaire, de la ldiiaoutqan jdiircuiaie ou de la csiseaton d'activité.

Titre II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association est administrée par un conisel d'administration paritaire.

Ce cseonil est composé puor moitié de représentants désignés par la FSFA et le GEMA, et puor moitié de représentants désignés par les oarttonngisis schneydas représentatives au neivau de la branche, étant précisé que chqau ooitngsiaarn sicnydlae dspioe d'un siège.

Les aruitaterdmniss divnoet ooitmlgiarnbeet :

? snot être salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex ongimarses ;
? snot être ateioaalrls des itsionitutns de rreatite CIRESA,

ICARISA et CSRPEA et avior été salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmobre égal de meermbs suppléants appelés à siéger à la pacle des triluiaies en cas d'empêchement de ces derniers.

Article 7 - Mandat d'administrateur

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La durée du maadnt des ausidriatremnts est de 3 ans.

Les mnrbees sttnraos peenuvt firaie l'objet d'une nevolole désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, prtee de la qualité de mnrbee ou rrtiat du mdanet par l'organisation intéressée. L'administrateur srotant est, puor la durée du mdanet rsenatt à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les artianimtedruss s'engagent, pdnenat la durée de luer madant et après la fin de celui-ci, à ne duievglur acnuue iamorinfon cieeninfoldlte qu'ils preroaint rllucieier à l'occasion de luer mandat.

Les fticoonns d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les faris de transport, de rpeas et d'hébergement snot remboursés dnas les cioionndts fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du potroolce d'accord du 3 jnivaer 2011 rrltaef à la rénovation du dgioalue scioal dnas l'assurance.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le cneiosl d'administration nomme, tuos les 3 ans, un président csiohi pmrai les représentants du collège des employeurs.

Le président aussre le fninneocetmnot de l'association conformément aux présents suttats et préside les réunions du cnisoel d'administration.

Il sgnie tuos actes, délibérations ou citonoenvns et représente l'association en jtucie et dnas tuos les acts de la vie civile.

Il puet déléguer sa stnuairge à un membrbe du cnisoel et dneonr des mdanats à des tiers puor représenter l'association.

Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le ceniosl d'administration se réunit assui svuonet que l'intérêt de l'association l'exige, et au minos 2 fios par an, sur coativncon de son président. La cvnoicoaton du cseonil est orgitiaboe si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Il ne puet vmbenalealt délibérer que sur les qnsieouts icitnsres préalablement à l'ordre du juor et à cioditnon que la moitié au monis des atdrturasmnies de cqaue collège sneiot présents ou représentés.

Le csneoil puet convoquer, à ttrie consultatif, totue poennrse qu'il esareitmit particulièrement compétente.

Les décisions snot prises à la majorité des mbemers présents ou représentés.

Le vtote par pcuratoorin est adims : tuot mrbmee empêché de se rnrnde à une réunion de cinosel d'administration puet déléguer lui-même ses poruovis à un mbrmee du même collège, qui devra être mnui d'une pièce catonstnat ctete délégation. Caqhe membre ne puet être pureotr que d'un pioovur par réunion.

Les délibérations du cesniol snot constatées par des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par duex mbemers du cionesl d'administration aaynt assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le coseinl d'administration est itsnevi de tuos les povriuos qui ne snot pas sitnreteuamatt réservés à l'assemblée générale puor gérer, admtesinir et driiegr l'association en tetuos circonstances. A cet effet, il :

1. Aplppee auprès des eienrretspis la cbtuitioornn allunnee prévue à l'article 4 du poclotoe d'accord du 3 jivaner 2011 reitalf à la rénovation du diuagole sioacl dnas l'assurance, l'appel à csantotiois puet être, en tnat que de besoin, fractionné sur l'année.

2. Fixe le montant annuel des myones feainicrns attribués à chaque ogsaiatniron sdnlycaie représentative au niveau de la bchnare dans les cdiintnoos fixées à l'article 5 du ptlocrooe d'accord du 3 javenir 2011 rliatf à la rénovation du doiguale sical dnas l'assurance.

3. Rembourse, dans la lmiite du bugdet annuel anisi attribué à cqhaue osraatigoinn snlcyaide représentative de salariés :

? aux eentirprss concernées, les saaelirs et chegars du ou des pnameetrns snyducax mis à la diostiposin des oatgonriainns slcyenais représentatives en apaoopiitn des aeritcls 6 et 13 du pporolcte d'accord du 3 jivaner 2011 ratlief à la rénovation du dlaoguae sical dnas l'assurance ;

? et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes ogsairainants syndicales, les dépenses destinées à luer fntnneenncoiot dans les ctioinodns fixées à l'article 6 du poortocle d'accord du 3 jiaenr 2011 rteialf à la rénovation du dlugaioe sioacl dnas l'assurance. La lctie ltaiviitme de ces dépenses frguie en anenxe aux présents statuts.

4. Etlbiat un rorppat anenul prneamtet d'appréhender l'évolution et le dymmsaine de la négociation cictvlove au sien des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du potcroloe d'accord du 3 jvanier 2011 rteialf à la rénovation du duilogae saocil dnas l'assurance, ce rapoprt étant eisntue tamnirs à l'assemblée générale.

5. Décide de l'ouverture et de la clôtur des ctompes dans les établissements fainnreics ;

6. Fiat procéder, siunvat ses directives, par GPSA, à l'exécution de ttoues décisions et de ttoues opérations de giesotn cnconenart les activités de l'association. A cet effet, il psase toutes cnonotivnes ueltis aevc cet organisme.

7. Arrête les cpoemts de l'association aavnt tormiasinssn puor aparbtioipn à l'assemblée générale.

8. Décide du tnersarf du siège soical de l'association.

9. Crée et mtaenniit le stie Itneenrt dédié au dagluoe sical dnas l'assurance visé à l'article 9 du pctrolooe d'accord du 3 jeavinr 2011 ratlief à la rénovation du dgioaule sical dnas l'assurance.

10. Peut, dans la ltimie de ses pouvoirs, déléguer ceirtnas de ceux-ci à un ou piresluus mandataires, chosiis ou non en son sein, et qui peenvut eux-mêmes être autorisés à csnionetr des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mias ne puet codnurie le cnsoiel à opuraessetr les fnticonos atdsimtevainirs qui lui snot dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale

Article 11 - Composition

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'assemblée générale, de ctposmoioin paritaire, cnoermpd puor moitié des représentants désignés par la FSFA et le GEMA, et puor moitié des représentants désignés par les oiraointagsns snilceadys représentatives au nvaieu de la branche, étant précisé que chaque otianisgroan sydialcne dopsise de 2 sièges. Les mebrmes de l'assemblée générale dinvoet onegolrmatbieit :

? snot être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces 2 osrgenimas ;

? snot être airlaltcaoe des itnsointtuis de rtiearte CIRESA, ISCIRAA et CSPERA et aivor été salarié d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex organismes.

Dans chaque collègue ne punveet être mrebmes de l'assemblée générale que la moitié au puls des asdtrniimaeturs de l'association du même collègue.

Article 12 - Mandat

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les meerbms de l'assemblée générale snot désignés puor 3 ans. Les mrebmes stnoarts pnveuet fraie l'objet d'une novleule désignation.

La qualité de mmrebe de l'assemblée générale se pred par décès, démission, prete de la qualité de mbrmee ou rtraiet du madnat par l'organisation intéressée. L'administrateur soanrtt est, puor la durée du maandt reatsnt à courir, remplacé dans le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fnnocitos de mebrme de l'assemblée générale snot gratuites.

Toutefois, les frias de transport, de rpaes et d'hébergement snot remboursés dans les cinntoodis fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du potlrooe d'accord du 3 jnvaeir 2011 rliatf à la rénovation du dgluiaoe sical dnas l'assurance.

Article 13 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'assemblée générale se réunit asusi seovnut que l'intérêt de l'association l'exige, et au mions une fios par an, sur coaooitvcnn du président.

La ccooatnvion d'une assemblée générale est ogoatriilbe quand elle est demandée par la moitié au mnois des mbrmees de l'un des duex collèges.

L'assemblée générale ne puet vemlnalebat délibérer que sur des qiotsunes iescnitrs préalablement à l'ordre du juor et à la ciotnodn que la moitié au moins des mbrmes de chaque collègue seient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une scnodee assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne puet être inférieur à 15 jurus ni supérieur à 3 mois, et qui délibère seul que siot le quorum.

Les délibérations snot pisers à la majorité des srfufegas exprimés. Chaque délégué dosispe d'une voix.

Le vtoc par puacorriton est amids : tuot mmbree empêché de se rndree à une réunion de l'assemblée générale puet déléguer lui-même ses poruoivs à un mbrme du même collègue, qui drvea être mnui d'une pièce cnsaoatntt ctete délégation. Cqahue mrebme ne puet être pueortr que de 2 pourvis par réunion.

Article 14 - Attributions

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'assemblée générale enentd :

? le rorppat de goesitn atmntsvidriiae du cneoisl d'administration sur la siiattun de l'association ;

? le rpaorpt aunenl sur la négociation ctcllioee dans les sociétés d'assurances ;

? le raport de cecifttiroan des coetmps alunnes du criasmmosie aux comptes.

Elle auroppve les ctoemps de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de tuot autre, les qeotunsis irencstis à l'ordre du juor par le cniesol d'administration et qui ont tairt eclenvumsxeit à la gtsieon et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne puet en aucun cas mdfoier les présents statuts.

Elle est informée de la cnsouiclon et de la miicifaton de ttoue cnooitvnn et délégation de puiovrois ivnnreeutes en apcioptian de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un csmrmsaiioe aux cepmtos tlutiraie et un suppléant puor une durée de 6 ans.

Titre IV Gestion administrative et financière

Article 15 - Ressources

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les resecoruss de l'association snot constituées par :

1. Les smeoms résultant des dinostoispis de l'article 4 du prtcoooe d'accord du 3 jviaenr 2011 rteialf à la rénovation du dlgaioe soical dnas l'assurance.

2. Les piutords feirnacins de son patrimoine.

Article 16 - Dépenses

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les dépenses de l'association crenmpnoet :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;

2. Les remmbeonturess aux eneisrteprs concernées des saraeils et cagerhs du ou des panreetnms snudicyax mis à la dpositiison des otaroiinsagns scaiyndels représentatives de salariés en aalpotciipn des actlires 6 et 13 du ptoocrlc d'accord du 3 jinaver 2011 riatlief à la rénovation du dialguoe sical dnas l'assurance ;

3. Les rmmorunebteess aux oasgtiornins sadeclinys représentatives de salariés des dépenses destinées à luer fniotentemnt en actioipapln de l'article 6 du prltoocle d'accord

du 3 jéivnar 2011 rtiléaf à la rénovation du daluogé sicoal dnas l'assurance ;

4. Les fiars engagés puor la création et la mtaanennce du stie Iernentt dédié au daluogé social dnas l'assurance visé à l'article 9 du prooolcte d'accord du 3 jinevar 2011 retilaf à la rénovation du diugolae social dnas l'assurance.

Article 17 - Rapports annuels
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association établit, caqhue année, des ctmeops certifiés par un cmriomasise aux cpmteos désigné dnas les connidotis fixées par l'article 14 ci-dessus.
L'association établit également :

? un rpaopr t aennul sur la gsjoten asdrvmtaiinte ;
? un roapr t aeunnl sur la négociation ctevolilce dnas les sociétés d'assurances.
L'exercice soical ceocmmne le 1er jivner et fiint le 31 décembre de cuqahe année.

Titre V Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Accord du 27 juin 2011 relatif à l'assurance maladie

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SACNPA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La CDFT bqaeuns et aeruncssas ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SCSNA CFE-CGC ; Le SNTAAAM CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baequns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baloengt Cedex, par lertte du 10 jjiellut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Vu le pcoortloe d'accord du 8 nmerobve 2010 rtiéalf au régime d'assurance madilae des altcloeriais et à l'action scoaile de l'association « Crspea aotich soaclié » ;
Vu le règlement du régime d'assurance milaade des areiallcoats en dtae du 16 jvianr 1984 (mis à juor au 1^{er} jenaivr 2011),

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les prnaeirteas sicouax cneeinvnont de réduire le nobrme de flrmeous de grnaeitas du régime d'assurance maialde des atirloacaels à eefft du 1^{er} jeniavr 2013.
A cotmper de ctete date, les foremuls F1 bis, F2 et F4 sronet fermées à totue nelluvoe adhésion.
Par suite, le a de l'article 3 du règlement du régime est modifié cmme siut :

« a) Le régime cpomtroe les spet niaevux de gnaeaitrs définis en axnnee au présent règlement et dénommés rvpncieetesmt : fmulroe 1, fuolmre 1bis, frlomue 2, fluorme 2bis, fulmore 3, fluorme 4 et flmoure 5.

Toutefois, à cmpoter du 1^{er} jnevar 2013, les flreomus F1bis, F2 et F4 snot fermées à ttoue nelvuole adhésion. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les moncfaiditiis à aoptrepr éventuellement aux présents sttatus ne penvuet résulter que d'une décision de la coiosismmn priiratae professionnelle.

Article 19 - Dissolution de l'association
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La dtoiluisosn de l'association ne puet résulter que d'une décision de la cimssimoon ptrariae professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er} jileult 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou peiusruls atures ormnasegis snas but lcitaurf pisvuaonrut un oictejbf ieuqnitde ou similaire.

Article 20 - Dépôt des statuts
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les présents sttutas fnot l'objet du dépôt légal par?? aiagssnt puor le compte??.
Les présents stuatts ont été approuvés par l'assemblée ctiinvsoutte du??. composée de :

? ??..
? ???
? ????

Il est créé dnas le règlement du régime un nveoul atirlce 10 intitulé « Cuuml emploi-retraite » rédigé cmome siut :

« Artlcie 10
Cumul emploi-retraite

En cas de cmuul d'une posnien de rtteaire et de rneevus pieonelssnrofs et si l'assuré bénéficie d'une cvuurotree complémentaire mdlaaie oiboratilge au ttrie de l'activité professionnelle, la pimre et les gintaraes du régime penvuet être, à sa demande, sneuudpes pndeant la durée de ce cumul.
Cette supienossn puet s'appliquer également au cooninj t et à ses efatnns à charge, adhérents au présent régime.

Elle prend eefft le 1^{er} juor du mios suniavt l'envoi de la dmneade adressée par ltetre recommandée aevc aivs de réception à B2V. L'assuré diot jsitiefur auprès de B2V de la cevtruroue ogioblitare dnot il bénéficie. »

Les acienns acrlaits 10 à 13 du règlement du régime d'assurance miadlae des alircaeaolts snot désormais numérotés 11 à 14.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les pearneiarts saioucx rneplelpat luer aenmehtcatt à l'équilibre fninicear des fmeourls de gtieraans du régime anisi qu'au pciripne d'équité qui gidue celui-ci.

A ce titre, les partieianrs saioucx snot citsonnces que les attoanapds tiaiarerfs qui drvoent être pratiquées cneroancnt les femorlus fermées aux nleevulos adhésions fonret l'objet de tuos les aménagements utiels puor préserver les intérêts des bénéficiaires concernés.

Aussi, le ceonisl d'administration de l'Asarpa est-il invité, lros de l'examen aeunnl des résultats du régime prévu par l'article 8 de son règlement :

? à pteror une atoettnin particulière à l'évolution des fleormus fermées aux nulelveos adhésions ;
? à proposer, si nécessaire, des cntiodnis spécifiques de cngameneht de fremolus puor les adhérents axuetdis fruolems fermées aux nuleovels adhésions.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

L'article 2 ci-dessus pnred eefft au 1^{er} jluelit 2011.

Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT bnaeuqs ; CFTC buneaqs ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC aesrnuacs ; SNECAA CFE-CGC.

Article 1er - Dénomination et nature

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Il est créé un omagnsire pairaire coeluceltr agrée (OPCA) des fodns de foomatrin des eirerpsnets ralvneet des scteuers d'activité ci-après indiqués, qui pnerd le nom d'OPCABAIA, ormsnigae piaatirre ceulcoeltr iennetarcbhrs des banques, sociétés et mlluuetes d'assurances, des anegts généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

OPCABAIA est constitué suos la fomre d'association régie par la loi du 1er jiuellt 1901.

Article 2 - Champ professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

A ce jour, le présent aocrcd s'applique :

Pour la bnuage : à l'ensemble des eiereptsns visées à l'article 1er de la ceinvootn cctevllioe de la banuq du 10 jeavnir 2000 ainsi qu'à lures oagnirmses de rcaettmhaent rveenat des cesasls NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les osmregnis ravelnet des cieotvnnsos ccveilolets ntaonaels des 27 mai et 27 jiuellt 1992.

Pour les aetngs généraux d'assurance : les angcees générales d'assurance reeavlnr de la coevntoinn cloeclivte notnalaie du psenenorl des acegens générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les eitneprsres raleenvt de la conivoentn ctvolcleie noalantie des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute branhce pnolierlsfosene exerçant des activités financières cnxonees au présent cmahp puet adhérer par aocrcd ccletoif à OPCABAIA, suos réserve de l'accord du csneoil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du cmahp pfooesenoirl pirs par le ministère en cahrgé de la ftaironn professionnelle.

Il est aplpbicacle sur l'ensemble du trrieoite métropolitain.

Article 3 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

OPCABAIA se copsmoe des merembs stunvais :

? les oitoagrnnais saycdenils de salariés représentatives au nviau des bachensrs pfsrelensooeins srgitaianes du présent aocrcd et cllees qui y adhéreraient ultérieurement ;
? les oagtrinosains pnseleiosnfrles d'employeurs représentatives sirangieats du présent aocrcd et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 4 - Objet et missions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La ftmoroain poslisenerlofne tuot au lnog de la vie cnutotsie un élément déterminant de la sécurisation des proacrus psrenseonflios et de l'évolution pelrososeilnnfe des salariés et cribtoune à rfonrceer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a nnomtmeat puor otejbs les msnioiss snivauets :

? pveeocir et gérer la crubtotonin uqunie otriolabge aisni que les ctrnutibnoios contnnelieevnlos et vleioanots des entreprises, collectées en apoiilpcatn de la réglementation en vueiugr et des arocds de bcanhre :

?? la cuoiortibnn consacrée aux atniocs de niftiasonroiseaosln ;
?? la coruitotibnn consacrée au congé iidiuivndel de fmoiarotn (CIF) puor les eisrnetrps de 10 salariés et puls ;
?? la coitotibnurn consacrée au cmptoe peennsosl de foitamron (CPF) puor les eetsprnires de 10 salariés et puls ;
?? la cbtoitonurn reversée au fdnos parriatie de sécurisation des paucorrs pinsreenosofls (FPSP) puor les enstiepers de 10 salariés et puls ;
?? les cotnoirbuitns deus au titre du paln de formation, la txae d'apprentissage à ctpoemr du 1er jaienr 2016 ;

? mobiliser, si nécessaire, des fnteeinmacns complémentaires icunlant les fenimtcnnaes du FPSP, ntmeaonmt au titre de la péréquation, ansii que les fnenanmitecs tles que cuex de l'Etat, du fodns soical européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, aifn de fiaveosrr la réalisation des mnisioss mentionnées ci-dessus ;

? négocier la connietovn d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vugeiur ;

? creinuotbr au développement de la ftmoroain presnsefoilolne ciontune et, à cmptoe du 1er jevinar 2016, de l'apprentissage ;

? s'assurer de la qualité des foaonrimts dispensées, noamntem en latnutt contre les dérives thérapeutiques et srtacies ;

? améliorer l'information et l'accès des entreprises, en pacluteriir les TPE-PME, et des salariés à la fmiooatrn professionnelle, en luer assrnaut les sierecvs de proximité faveoalbrs à la msie en ?uvre et au développement de luer ptqliuoe de fotrmoian ;

? en aipolcpitan des arocds de bhacers et des otaerntiois définies par les cisimoonsms ptrriiaaes ninlteeaas de l'emploi, meenr une potiiuqle invcitate au développement de la ptniiferoaosnlsaosn et de la foamoitrn pofeelsnrrilose ciotunne des salariés ainsi qu'à la sécurisation de luer parcuors pirfoonensesl et au bénéfice nmotneamt des juenes et des duarmnedes d'emplois ;

? pepiitacrr en tnat que de boisen à l'identification des compétences et des qifuitoainlcas mbsieblailos au sien de l'entreprise et à la définition des bnseois cocileflts et ildneuvdiis au ragerd de la stratégie de l'entreprise, en pernant en cotpme les ojecfitbs définis par les adroccs de gositen prévisionnelle des eiopmls et des compétences ;

? établir dnas le cdare de sa compétence les ritanelos aevc les onamisregs de firtomaon déclarés, et atuers itanennevtrt dnas le dmaonie de la ftmrioon professionnelle, tnat au nievau régional, national, qu'européen ou international, dnas le rspceet des adroccs de bhaecrns et des otiernoiatns définies par les cnsmiisomos priatieras nntoaliaes de l'emploi arrêtées ou à vnier au juor de la sugtiane du présent accord.

Article 5 - Conseil d'administration et bureau

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Article 5.1 - Conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

a) Composition

Le cnsoiel d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se csoompe d'au mnois(1):

Pour les représentants des oasingtoaris sliaycdnes :
? 1 représentant ttiuluare et 1 suppléant par oaniisagrtrn syndilace de salariés sragtainie du présent accord, ansii que cllees qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dnas au mnois une des bhcanres seaiirgtnas du présent aocrcd ;

? ce chiffre est porté à 2 représentants triuueils et à 2 suppléants par onraiosgiatn sclayide de salariés stiiaganre du présent accord, asini que cleels qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fios dnas la brahne AFB, la brhance sociétés et metleulus d'assurance (FFSA et GEMA), la banrhce des atengs généraux d'assurance ainsi que dnas clele des sociétés d'assistance reelvant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des otinisnaoagrs d'employeurs :
? aunatt de représentants tateiurils et suppléants que les représentants des osaoanirngits syndicales, répartis etrne les oagaosnitnris d'employeurs sairigtanes du présent accocrd et ceells qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de rspeceter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sien de cuachne des délégations (employeurs et salariés) devra être antitet à l'occasion du piocrhan rlemevenelont de mandat, sivnaut la coouilcsnn du présent accord. Ainsi, puor pirveanr à une représentation équilibrée des fmmees et des hommes, cuqhae oniaoairtsngn sadyntlice et paartlnoe vrlielea à nmomer une prpoiootr n équivalente d'administrateurs de cuhqae sexe.

L'atteinte de cet ojetbfc de parité se mruese sur l'ensemble des areduimratistns tuetiirlas et suppléants.

Par ailleurs, les mnaetiradas divoent être en activité ou âgés de minos de 70 ans à la dtae de luer désignation ou de luer rulmelneevot de mandat.

Le mnaadt est d'une durée de 4 ans ruvbnaleeole au 31 décembre de l'année de rveeolnmlenue ; ainsi, les mndaats en crous à la dtae de srugnatie du présent accocrd prdnroet fin au 31 décembre 2015. En cas de rmeeaplcmnet définitif de l'un des tirlaiutes padnnet cttee période de 4 ans, le mndaat du nvaoueu ttiuiare ne curot que jusqu'à la fin de laitde période.

A cptmoer du 1er jaivner 2016, si, en corus de mandat, la mrusee de la représentativité d'une oiigrotanasn mnrbee du conisel d'administration ou dnas le cmhap de l'une des becrnhas seiagranits du présent accrod viaent mfoeidir la cpsotmooiin du csineol d'administration, tlele que définie supra, les mtdaans en cuors à cttee dtae pnrinedeart fin au 31 décembre de l'année de piorutan de l'arrêté ministériel mfandioit ctete représentativité.

Les suppléants pncieatript également aux réunions du conisel d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils ansstiset aux réunions uiqmneent à tirtte consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des dcutoems et cmetpos renuds de séance sur l'espace amtarudnetsiir d'OPCABAIA.

Si une bnrchae pnllnreossieofe vnaiet à adhérer vreeonotamnit au présent accord, la comiotisopn du cnoisel d'administration proraut être ruvee en conséquence par décision unanime du coiensl d'administration.

b) Pioovurs et msniioss :

Le ceniosl d'administration est ivesnti des poiouvrs les puls étendus puor farie ou puor auteoisrr tuot atce coformne à l'objet et aux mnoiiss d'OPCABAIA.

Le cionesl d'administration piatrae d'OPCABAIA a compétence puor prdnere ttoue décision ralveite à la gestion, à l'organisation et au fnotmnicenenot de la structure.

Il a naomtemnt puor misnoiss :
? d'examiner et de velaidr le paln stratégique d'OPCABAIA ;
? d'examiner et d'approuver les ceoptms de l'exercice clos, certifiés par le ciamrsmoie aux cmoteps ;
? d'examiner et d'approuver le pojert de beugdt de fcomntnneoniet de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accocrd ;
? d'examiner les ctmoeps de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, ntemoamnt sur la bsae des ratopprs des comsaerisims aux ceomtps ;
? de fiexr le mntnoat des firas de gsetion et d'information nécessaire au ficonnomentet d'OPCABAIA, dnas le rcseep de la législation en vuuiegr et de la cvooiintn d'objectifs et de menoy ;
? de nemomr le cmasomirise aux cotepms ;
? de contrôler les fonds collectés et luer uiiaaotltsn ;
? de constituer, le cas échéant, des soeincts partraieis

professionnelles, en sus des sniecots prévues à l'article 7 du présent aorccd ;
? de se peonncror sur les dendames d'adhésion vniatorloe ;
? de définir les acnotis daonnnt leiu à l'intervention d'OPCABAIA et lerus modalités de fennmicenat auprès de tiers ;
? de gérer pntaerairmiet les cnotirouintbs versées au ttrre du développement de la ftrmaion ponsolfnseilere continue, dnas le rpecet des accords de branche, des décisions des CNPE et après avoir pirs en compte, le cas échéant, les popoinisrots des soeincts prttriaaeis pleileseofnorsns ;
? de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du buedgt et des cptmoes de l'exercice.

Le coesnil d'administration pernd en cpmote les décisions periss par les CNPE des bnaerchs adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dnas le cdrae de leurs prérogatives, il puet ne pas svruie les ponoitpsors des scieonts pnsfslaineroels prévues srpu sur décision mirtriajaoe motivée, ntnmaoemt eu égard à l'équilibre faicnenir général de l'OPCA.

(1) *Le nborme de manadts est fncotion du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels frtuus adhérents).*

Article 5.2 - Bureau En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le ceniosl d'administration désigne en son sien un bruaeu partiriae composé de 5 représentants des oiastgaorinns d'employeurs et de 5 représentants des oinantigrsaos représentatives des salariés sitargeinas du présent accord, dnou un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Tous les mermes du breuau ont un mandat d'une durée de 2 ans.

Le président et le vice-président :
? fixent cenmetnjooit l'ordre du juor et préparent les taavrx du bearuu et du ceiosl d'administration, dnas le repscet des prérogatives du baureu ;
? négocient la ctoivoenn d'objectifs et de mneyos ;
? aensrust la représentation d'OPCABAIA auprès des pvroius publics. Ils peuvent, puor ce faire, aiesoscr d'autres mrmbees du buerau à lerus démarches, en tnat que de boiesn ;
? en cas de décision dnou l'examen ne puet être reporté au pairohcn csnoeil d'administration d'OPCABAIA, dnas le rsepect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peenvut pnrrede totue muerse de bnone giteson et d'engagement fcnnaieir nécessaire.

Le baeruu a puor mosnsiis :
? de préparer les truaavx des cnlsoeis d'administration au cours dqueules snot examinés et approuvés les bgdtues et ctpmes ;
? de veleir à la bnnoe exécution de la cnoteionvn de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du cionesl d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du bgedut et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur ivitonitan de la présidence ptarraiee et à ttrtie consultatif, le ducrieter général d'OPCABAIA ainsi que les respelsbanos de la gtsioen aiaivtsnirmtdte et financière d'OGESTION.

Article 6 - Délégation de gestion En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les pirteas sreaitanigs décident de déléguer, conformément aux sttatus d'OPCABAIA, les foicntons de cotlcee des fonds, de geisotn armviitsiatdne et financière des atocis de fairmootn pesirs en crgahe à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la goitsen de l'ensemble des fnods collectés auprès des enrestperis rleenavt puor la ptisenioisaafnloorsn du cmhap des duex sicetnos piaatirers pnllsiefneoleros " SPP bquanes " et " SPP asaecursns et aciastssne ".

La délégation est actée par la sntgaruie d'une cneotniovn enrte OCAAIPBA et l'opérateur délégataire après avior été validée par le csneiol d'administration piraitare d'OPCABAIA.

Les miisosns snot déléguées dnas le recepst des décisions du csinoel d'administration d'OPCABAIA, des décisions des sinotecs

perariits professionnelles, des dstinosoiips des aoccdrs de bcnrhas reeitcspfs et des délibérations des csinoomimss paieitarrs naaeoltins de l'emploi.

L'opérateur délégataire rned ctptome au mions duex fios par an de son activité au csenoil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente anenllmeuent un bedugt prévisionnel et le cotpme d'exploitation réalisé.

Article 7 - Sections paritaires professionnelles (SPP) *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Il esixte duex seintcos peaatrriis plennerlieofsoss au sien d'OPCABAIA :
? SPP baqueus puor les eëierprtntss rlenaevt du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
? SPP aucsnaesrs et ancstasie puor les sociétés et mteleluus d'assurance, les agnets généraux d'assurance et les sociétés d'assistance reaevnlt des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par cuanche des otasnoairngs sdcyalines représentatives des salariés dnas au moins une des brachens mrmeeb de la SPP et d'un nrbone équivalent de représentants désignés par les oonsraatiings d'employeurs. Ccnhuae des ooratingnasis citées ci-dessus désigne un tiaritle et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP puet prévoir les modalités d'une éventuelle poactartpiiin aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les poerenss exerçant une fiocnotn d'administrateur ou de salarié dnas un établissement de fmoraiotn ne puvnet être mmrbees d'une SPP.

Le mdanat est d'une durée de 4 ans releoabnlvue au 31 décembre de l'année de remevolenuelnt ; ainsi les maadnts en cuors à la dtae de sugntirae du présent acocrd pdreonrt fin au 31 décembre 2015. En cas de rlceameemt définitif de l'un des tritleaus pnendat cette période de 4 ans, le mnaadt du nvueoau tualitire ne crout que jusqu'à la fin de ltiade période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, nmnamoett cllées rtlevieas à l'atteinte d'un obcjetif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), snot également alclpibeas aux SPP.

Par délégation, et suos le contrôle du cenoiisl d'administration paritaire, cuaqhe siceotn paaitrre pnsflneoilrese exerce, puor le cmahp d'application dnot elle relève, les mossinis svutienas :
? dnas le repcest des arcodcs de bhcnrae et des décisions des CPNE, les SPP poeorsnt les orientations, priorités de ftoimaorn et cnnitdoois de pisre en cahrgé des actinos de formation, puor les bcerhans qui les concernent, au ceionsl d'administration de l'OPCA. Ces ptoopinsros snot émises à la majorité des mmbrées tliitruaes présents ou représentés des SPP ;
? suivre, conformément aux dnstpsiiioos des arocdcs de branche, l'affectation des ctuiironbotns visées dnas le présent aorccd dnas le cdare de cmtopes distincts, conformément aux otogialinbs clampotbes ;
? aessrur l'application et le suvii des ploietiqs de frmootin peoonsrrelsifne en lein aevc les CNPE ;
? aerussr le sivui et le bialn de la msie en ?uvre des atoncis ;
? piraictper à la réflexion sur les beisnos spécifiques de cunache des baehrcns perfissnloeloes ;
? développer une plotuqie ivctiitane reavlite à la psalesnoiiroanfitosn et à la sécurisation des puracros professionnels.

Article 8 - Sections financières *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

OPCABAIA gère paeameiirrtnt la ctouirbnton unique des enpiersrtes de mnios de 10 salariés et celle des eniteresprs de 10 salariés et puls au sien de cniq steiocns consacrées retcpsimeveet :
? aux antoics de pnraailotniosfieossn ;
? au congé iivevndidl de fmotaoirn (CIF) ;
? au cpmote pnoseernl de fmitiroaon (CPF) ;

? au fndos prtiiarae de sécurisation des pourcars pesrfnseiloon (FPSP) ;

? au paln de formation, canpomotr qature sous-sections : eelpoyums de mions de 10 salariés, emrpoeluy de 10 à minos de 50 salariés, elurymepos de 50 à mnois de 300 salariés et, le cas échéant, elopreyums de puls de 300 salariés.

OPCABAIA gère les cnbtointiruos deus au trite de la txae d'apprentissage à coeptmr du 1er jaivenr 2016 et oruve à cttee fin la ou les sneotcis financières correspondantes.

Article 9 - Adhérents *En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Sont adhérents les eeiepnrtrrs et origaesmns de ratmahtneect ravlenet du camhp d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de veersr les ctuibrioonts oligiortebas et ctloielneoenvnns à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des scireeys mis à luer disposition.

Article 10 - Durée *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

La durée du présent acrocd est fixée puor une durée indéterminée.

Article 11 - Dénonciation et révision *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Conformément au cdoe du travail, la dénonciation par une ou prieluuss des orgtniisaoans sratiaegnis ou adhérentes du présent aorccd etompre de facto la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des istcannes d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne pnerd effet qu'au 1er janevir de l'année saiuvt la fin d'un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation ne puet être donnée au puls tôt qu'au cuors de la 3e année cvilie snaviut la dtae d'effet du présent accord.

Le présent aorccd puet être révisé conformément aux dosinoiptiss légales et réglementaires.

Article 12 - Date d'effet et demande d'agrément *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Le présent acrocd erernta en vuugeir le lainedmn de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les pteiers staireigans eenaggt snas délai auprès de l'autorité anstviaiidmrte compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.

Les pretias sairteingas cnennionvet de se réunir en cas de mfoitoaciinds législatives ou réglementaires aynat une inneidcce dicrete ou inictrede sur les dniiopsoitss cueotnns dnas le présent acrocd et de ntarue à rmtteere en cusae ses modalités d'application.

Article 13 - Dépôt *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Le présent arcocd est déposé au cieonsl de prud'hommes de Prais et auprès des srecevies compétents du ministère du travail.

Son etniesxon est demandée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Considérant la volonté des prriaentas saucoix srnitgaeis des banques, des sociétés et meluuelts d'assurances, des aentgs généraux d'assurance et des sociétés d'assistance de créer un onmigrase priitraaie ceeultcolr agréé au titre de la fitaoomrn

Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT bunqas et aecnrausss ; FCTC bquanes ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC anecsaurrs ; SNECAA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les sintigraaes du présent annaevt coeennnivnt des dsptisinoois svneaiuts :
? moidoiitfcan des atleics 2, 5.1 b, 5.2, 6 et 9 de l'accord potnart création d'OPCABAIA ;
? le retse de l'accord concerné deermue inchangé.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

a) Les diintpspoois de l'article 2 « Cmhap pnoiesfeornl » snot modifiées cmome siut :
« A ce jour, le présent acorcd s'applique :
Pour la bquane : à l'ensemble des esenterpirs et orsgaemis de rhttaenmect visés au 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 10 juin 2011 sur la faritoomn plnernfessoiole tuot au lnog de la vie dnas les banques.
Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les oesgniamrs reenlvt des cnionoevts ceielolvtcs neaitaonls des 27 mai et 27 juiellt 1992 (4).
Pour les aengts généraux d'assurance : les aneegcs générales d'assurance realenvt de la cnetnvioon cetilyloce ntiltaoae du pneonrel des acenges générales d'assurance du 2 juin 2003.
Pour les sociétés d'assistance : les eiprtenesrs renlavet de la covnoenitn ceictllvoe natioalte des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.
Toute bcranhe plnlnroenioesfse exerçant des activités financières conxenes au présent cmhap puet adhérer par aocrcd celioltcf à OPCABAIA, suos réserve de l'accord du cieonsl d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du cahmp pnnsoesofirel pirs par le ministère en cahrgé de la foroimatn professionnelle.

Il est aiblalcppe sur l'ensemble du tieritorre métropolitain. »
b) Les dsopionsiiits de l'article 5.1 b « Pvouiros et minssois » snot modifiées cmome siut :

« Le coinesl d'administration est ievnsti des privuooos les puls étendus puor firae ou arsuioetr tuot atce cfrmonoe à l'objet et aux msinsios d'OPCABAIA.

Le csienol d'administration patriiiae d'OPCABAIA a compétence puor pderrne tuote décision retlviae à la gestion, à l'organisation et au fnenncoimeontt de la structure.

Il a neoanmmtt puor minsosis :
? d'examiner et areopvpr les cmepots de l'exercice cols certifiés par le comaisimsre aux coptmes ;
? d'examiner et aouerpvpr le projet de begudt de foneionnecmtnt de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1er d du présent

ananvet ;
? d'examiner les ctepmos de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, netmmnoat sur la bsae des rppaotrs des cmsrisimaeos aux ctompes de ces derniers. »

Le rstee de l'article est inchangé.
c) Les diospitionss du 3e praghparae de l'article 5.2 « Buearu »
« Le bearuu a puor moisnis :
? de préparer les travaux du coinsel d'administration ;
? de vllieer à la bonne exécution de la cnoitenovn de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juleilt 2011 ;
? de négocier la cnenivtoon d'objectifs et de moeyns ;
? d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des piurovos publics. »

d) Les dspsiniootis de l'article 6 « Délégation de goeitsn » snot modifiées cmome siut :

« Les ptreais sinrtaagies décident de déléguer, conformément aux suttas d'OPCABAIA, les foiotcnns de cllcoete des fonds, de gsitoen aiatisdmnr vite et financière des actnios de froiotman peirs en crahge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la goetisn de l'ensemble des fodns collectés auprès des eterneprsis rnleaevt puor la pafritaliioeoossnnsn du cahmp des duex seincots pratareis poefelisesnrrols ? SPP buanqes ? et ? SPP aucanssres et asinccase ? »

Les parrgapahes 2 et 3 derumneet inchangés.
L'opérateur délégataire rned ctopme au moins duex fios par an de son activité au csoienl d'administration d'OPCABAIA.
Par ailleurs, il présente aneueelmnlnt un bduget prévisionnel et le ctopme d'exploitation réalisé.

e) L'article 9 est ansii rédigé :
« Snot adhérents les etnrresipes et oriemsngas de rmaettcnahet rvnealt du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de veresr les cibntuotnors oiioeargblts et celenilvonnnetnos à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des scrveeis mis à luer disposition. »

(4) Snot également coturves par le présent acorcd les salariés ranelevt de la ciontonven cclvotelie naotnalie des échelons intermédiaires des srivcees extérieurs de ptrudoiocn des sociétés d'assurances du 13 nvbreome 1967 et de la coveinotnn clltcieove naolainte des proruutcdes salariés de bsae des seecivrs extérieurs de pcidouortn des sociétés d'assurances du 27 mras 1972.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

La durée du présent aenvnat est fixée puor une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'effet et demande d'agrément

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent avenat enterra en vuiguer le ldmneiaen de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les patiers sniatgraies eeggnnat snas délai auprès de l'autorité atnidirmviaste compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la bsae de l'accord csntiittuof du 4 jliulet 2011 asini modifié.

Les pateirs saeirgatins cnonnnieevt de se réunir en cas de mnoitiafocdis législatives ou réglementaires aanyt une inecdcne ditcree ou iincdrtee sur les dniooisipsts cunnteeos dnas le présent acorcd et de natrue à rttremee en cuase ses modalités d'application.

Article 4 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aenvnat est déposé au cisonel de prud'hommes de Piaris et auprès des sivecers compétents du ministère du travail. Son esnxtioen est demandée.

Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année

2012

Signataires	
Patrons signataires	AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFE-CGC arsceusans ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA buaenqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgoalent Cedex, par lrttee du 10 julelit 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CFDT buqaens et auansecrss ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bquaens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baoglnet Cedex, par lettre du 10 jueil 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Considérant les dssotnpiiois légales en matière de finecnamnet des activités slocieas et ctelueelrns des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la ceintvonon clectviome nliooatae du 27 mai 1992 et l'accord ponenoersrfsil signé le même jour, retalfis au fcmieannent des activités sclaeios et ceeutrlluls des comités

Accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; CFE-CGC acuransse ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bunaeqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bneolagt Cedex, par lttree du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la cnnvoetoin cevllotcie nailantoe de l'inspection d'assurance du 27 jeullit 1992 fanisat référence à l'accord pnriofenessol précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord pfereonnsiosl du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;
Vu les accords pnenoeifsrsls des 27 jnviaer 1999,14 décembre 2001,12 décembre 2003,20 décembre 2006 et 23 décembre 2009 rndoeascint l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Les dspostiinois de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rtioceudns snas cengahnemt puor une neloluve période déterminée de 3 ans, commençant le 1er jevainr 2013 et s'achevant le 31 décembre 2015.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

La csosmmioin parirtiae nlnataioe se réunira au curos du scoend smeterse de l'année 2015 puor déterminer si les dsptioiosns ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2015, clea ne pvnaout résulter que d'un nouvel accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Les sgairtianas s'engagent à eefutefcr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il erenrta en vguieur au ledmnaein du juor de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'accord du 17 juleit 1996, réalisant la msie en ?uvre de l'accord du 2 février 1995, a institué le fdnos de pineson pseirnseofnol caractérisant un régime de retatire supplémentaire à cootsiitans définies.

Cet acrod du 17 jleult 1996 a fiat l'objet des aanvents suavitns :
? aavnent du 8 smeretbpe 1997 reatropnt l'échéance à llauqele les epeirsnrets de la psfrieoson avaenit la possibilité de curoncle un accrod dérogoaire ;

? aneanvt du 17 jelluit 1998 orsingaant la méthodologie de msie en pclae du traité de corncaussae cncolu ertne la FSFA et le GEMA, d'une part, le BCAC, d'autre prat ; ce croatnt était en deiren leiu finalisé en dtae du 27 jvaneir 2003 ;

? aaennvt du 18 jiuin 2008 aanptadt ceieartns dnissioiopts de l'accord iiantil aifn de teinr cmptoe des évolutions de la réglementation.

L'accord a été complété par un poolrtcoe d'accord du 14 jnaevir 1999 dnnot l'objet était d'ouvrir le fdons de psoienn aux pesnrelons pcdroeuruts salariés de bsaie et échelons intermédiaires.

Initialement signé par la CFDT, les oiaoranrigstns sdlniyaecs visées en tête du présent pocrolote y ont expressément adhéré par la suite.

Les évolutions législatives et réglementaires et l'évolution des marchés financiers ont conduit les stagiaires à s'adapter à l'accord du 17 juillet 1996 et ses avenants. Afin de rétablir une unité au texte en favorisant la compréhension, il est convenu que le présent protocole reprenne l'intégralité du texte initial tel qu'adapté en appliquant les précédents avenants susvisés et des mesures nouvelles.

Sauf dispositions contraires, les mesures nouvelles et d'une façon générale le présent protocole prennent effet au 1er janvier 2014 dans les conditions visées à l'article 3.

Il est rappelé que les personnes prédeuroucs salariés de base et échelons intermédiaires ne bénéficient du fonds de pension qu'à l'effet du 1er janvier 1999 dans les conditions visées par l'article 4 du protocole du 14 janvier 1999.

Le présent protocole a été conclu par les représentants syndicaux représentatives ayant signé ou adhéré à l'accord du 17 juillet 1996 et représentant au moins 30 % des salariés exprimés à l'occasion des récentes élections au sein de la profession. Il a donc été négocié et conclu conformément aux dispositions des articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale et L. 2231-1 et suivants du code du travail ce qui suit.

I. – Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un dispositif de fonds de pension fatnotnot soeln le mécanisme de la cotisation et destiné à la constitution d'une rente supplémentaire sous forme de rente viagère, en complément de cotisations pré-définies, a été mis en place :

- à l'effet au 1er janvier 1996 pour tous les salariés répondant aux définitions des cotisations cotisants nationaux de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction ;

- à l'effet au 1er janvier 1999 pour tous les salariés répondant aux définitions des cotisations cotisants nationaux des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967 (personnels professionnels salariés de base et échelons intermédiaires).

A cet effet, les entreprises visées par les conventions collectives susvisées sont tenues de faire bénéficier leur personnel visé à l'article 2 du dispositif de rente supplémentaire répondant aux dispositions du présent protocole.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont bénéficiaires du fonds de pension tous les salariés, exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ayant acquis une ancienneté de 1 année au sein d'une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail successifs ou non (1).

Ont la qualité de salarié au sens du présent accord les personnes affiliées au régime général de la sécurité sociale en application des articles L. 311-1 à L. 311-3 du code de la sécurité sociale, au titre d'un contrat de travail exercé au sein d'une entreprise concernée. »

(1) L'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit la date d'entrée dans l'entreprise. Une fois acquise cette première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de changement d'employeur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent protocole et le fonds de pension dont il définit les

caractéristiques ont vocation à s'appliquer sans limitation de durée. Il prend effet, sous réserve de l'absence d'opposition, au 1er janvier 2014.

Il se substitue, à cette date, aux dispositions initiales de l'accord du 17 juillet 1996 et à ses avenants.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent protocole peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être dénoncé par toute partie salariée conformément aux articles L. 2261-11 et L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur aux autres partenaires au plus tard le 30 septembre de chaque année pour prendre effet au 31 décembre suivant, date à laquelle débute la période de durée de 1 an au maximum prévu par la loi.

La dénonciation du présent protocole a pour effet d'entraîner à la même date la fin de la durée de pension. Cette fin de pension ne produit d'effet que pour l'avenir ; l'ensemble de l'épargne individuelle constituée à partir des cotisations versées jusqu'à la date d'effet de la démission reste acquise pour chaque salarié et continue à être gérée, sauf transferts dans les conditions fixées par le contrat d'assurance ou le traité de réassurance visés à l'article 7 ci-après.

Les cotisations s'acquittent se réunissent oligo-annuellement dans les délais de paiement des modalités législatives ou réglementaires, nettes de charges ou fiscales, de nature à affecter les cotisations socio-économiques ou obligatoires de pension.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent protocole fait l'objet, à l'initiative de la FSFA ou du GEMA, des mesures de publicité requises.

II. – Dispositions techniques

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le fonds de pension constitue un régime collectif et obligatoire de rente supplémentaire à cotisations définies.

La cotisation à la charge des employeurs est fixée à 1 % des salaires bruts des personnes concernées. Les salaires qui servent d'assiette au calcul des cotisations sont les salaires bruts sur la base desquels sont calculées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Chaque employeur peut décider de majorer le taux de 1 % par le biais d'un atce institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. Elle peut répartir la cotisation excédant le taux de 1 % entre l'entreprise et le salarié.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 28 août 2015

Les cotisations visées aux articles 6 et 8 restent dues dans tous les cas où, malgré l'absence du salarié, celui-ci bénéficie :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Chaque salarié a la possibilité d'effectuer des versements complémentaires soit périodiques, soit exceptionnels, nominaux dans le cadre et les limites prévues aux articles L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du code du travail.

Chaque époux définit, en tant que de besoin, les modalités de versements.

Les versements volontaires périodiques ne peuvent être d'un

manotnt inférieur à 30 ? par mois.

Les vnemsretes vinelortoas elinnetpecxos ne peenvut être d'un mntaont inférieur à 300 ?.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Que les catostioins snoiet versées au tirte du traité de cocsaarsnue ou d'un ctoarnt d'assurance (2), l'engagement de l'entreprise est seicmerntnt limité à luer versement.

Sont définies dnas le traité de cnrcuaosse ou le cotarnt d'assurance (1), et à ce trtie opleabosps aux salariés, les dnsotisoipis rteilaves :

- ? à la gsiteon de l'épargne réalisée ;
- ? à la luoitiaiqdn et au svecire des rntees ;
- ? aux éventuelles rreioiaoavnstls ;
- ? aux éventuelles réversions ;
- ? aux cdoninotis et modalités de tefarrsnt iiddneuivl ou coclilet des fonds.

Le traité de ccoaaurnsse aquuel adhère l'entreprise en aocltippian du 1er alinéa de l'article 7 est annexé à trtie d'information (annexe I) dnas sa rédaction alblplciape à efetu du 1er jvainer 2014.

Le cenotnu ansii que toute mcfadtioioin du traité de csracsauone ou du crnoatt d'assurance (1) snot opposables, de droit, aux salariés et le cas échéant aux retraités, à la coniodtn qu'ils aenit été préalablement portés à la csinonscnaae des intéressés, nammoetnt par la tmaorssinisin d'une neouvle notice.

(1) Les sociétés d'assurances et omneraigss prnleeissfnoos aeanvit la possibilité, lros de la msie en palce du régime, de crucolne des aorccds dérogatoires rcunoens cemfros au cheiar des cgahers par la csiimsomon d'habilitation créée à cet effet, et luer pmrtetanet de fiare un atrue choix que cleui du mécanisme de crsanoacuse en sicsavorunt un cntarot d'assurance.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le salarié qatiutnt son eripsnetre aanvt la liqdatuoiin de sa rtene a la possibilité de dendaemr le tefarsnt de l'épargne constituée au pfiort d'un oairsmnge ausersur gérant un régime équivalent puor le cotpme de son nveoul eylmpeuor ou d'un PERP. Le tnarrfset est réalisé dnas les cdnoionits fixées par le traité de cacosruuae ou le ctonart d'assurance (1).

L'arrêt de l'activité pslenferolonise ou sa protuuise dnas une ernspreie non coreutve par le présent avnenat ne cmemoropt en aucun cas l'épargne constituée jusqu'à la dtae de la csotisean du crtaont de travail. Suaf teasnrft réalisé dnas les cioitndons précisées au 1er alinéa, cttee épargne cntionue à être gérée conformément au traité de caossurnace ou ctonart d'assurance (1).

(1) Les sociétés d'assurances et omsregnais prnfooinlssees aiaenvt la possibilité, lros de la msie en plcae du régime, de cnurocle des acdocrs dérogatoires ruecnons corenfmos au cheiar des cagrhers par la ciiosmmon d'habilitation créée à cet effet, et luer prnamteett de friare un arute cohix que ceuli du mécanisme de csacrnsouae en svsoaniurct un cartnot d'assurance.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assureur est tneu de remrttee à caquhe salarié suos la responsabilité de l'employeur la ntoice (actualisée) du traité de cssnucaore ou du cttraot d'assurance (1), asini que chaque année le relevé des droits constitués au curos de l'année précédente.

(1) Les sociétés d'assurances et ormigseans pleessonnfrois aainvet la possibilité, lros de la msie en palce du régime, de cncroule des arccods dérogatoires rncnuoes cnrmoeofs au ceahir des chregas par la csmomoisn d'habilitation créée à cet effet, et luer paetnmertt de friare un artue cohix que ceuli du mécanisme de cansoarucse en sonsurcviat un cntoart d'assurance.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un comité de sainulevclre est réuni trimestriellement. Il erxece puor le cotpme des enptesrries adhérentes des pcniaptratis atcfis et retraités un rôle de vlelie et de contrôle de foictonemnnnet du fonds.

Il est composé de représentants des oasonitagirs d'employeurs et des onsaingtaoris scyednlas sgieatains du présent accord.

Le comité est constitué de toirs représentants des ooiatrigansns syedclnias snegtraiais par fédération snaylidce et d'un nbmroe égal de représentants d'employeurs.

Les représentants des osoannirgiats silnydaces de salariés snot désignés par luers oogiiinstaars rceeieptvss et les représentants des eouyeprrmls snot désignés par la FSFA et le GEMA.

Le comité de sianlrvlceue a puor minosis :

? d'être diatnitsaere de teotus les ioinmorfatns tihueqnces et financières rtavliees au traité de ccaausrosne ;

? d'émettre, cauhqe année, un aivs sur l'éventuel tuax de rriivaaloosten sbctispuele d'être appliqué aux reents liquidées ;

? de sleuiverlr les opérations réalisées au tirte du traité de cscrouaasne ;

? de pperoor aux straieangis du présent acrocd l'habilitation des oiesnagmrs ausrruess puor pcritipaer à la cncuassoraie du régime ;

? de fiare ttoue sogteigusn visnat à améliorer le fectonimnmonet du fodns de pension.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La csmmision pratiaire pofilenorselsne se réunit alenneulemnt puor eenmaxir les cdtiooins d'atteinte des oftcjibes de rneedmnet du fdns de pension.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les axnnees I, II et III de l'accord du 17 jilelut 1996 snot supprimées et remplacées par une nuovllée axnene I cneasndorprot au traité de cacaursosne visé au dirneer alinéa de l'article 7.

Article - Annexe I : Traité de coassurance relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent carnott s?inscrit dnas le ctoetxne de l'ensemble des dposiioints cveoonntnelnies adoptées au paln pennoroefissl (1) puor mrtete en place, à eefft du 1er jaenvir 1996, un dptssoiif de fdns de psieonn fnncatoonint seoln le mécanisme de la calatatioispn et destiné à la cuositttonin d'une ratertie supplémentaire suos frome de rente viagère, en citeorprnate de catoonistis prédéfinies.

(1) Acocrd du 2 février 1995, anenvat du 7 jilelut 1995, arcocd du 28 décembre 1995, acocrd du 17 jilulet 1996, anenavt du 28 nmvoerbe 1996, aenvnat du 8 smtprbeee 1997, avneant du 17 jilluet 1998, acocrd du 14 jeivanr 1999, aenvnat du 17 février 1999 à l'accord du 6 décembre 1995, anevant du 18 jiun 2008 et pcolrotoe d'accord du 24 jiun 2013.

Titre I : Dispositions générales

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent contrat, régi par le code des assurances, a pour objet de définir les règles et modalités de fonctionnement du fonds de pension organisé et géré dans le cadre professionnel, en application de l'article 5 de l'arrêté pris en vertu de la loi n° 1996 et de l'article 1er de l'annexe du 17 juillet 1998 auxquels se réfère le préambule de l'arrêté du 24 juin 2013.

Article 2 - Entreprises adhérentes *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Ce sont toutes les sociétés et personnes qui, en application de l'accord professionnel du 17 juillet 1996 auquel se réfère le préambule de l'arrêté du 24 juin 2013, adhèrent volontairement au contrat, sauf à avoir souscrit un régime dérogatoire avant le 31 décembre 1999.

Peuvent également adhérer au contrat les entreprises ou personnes qui, sans être tenues par ledit accord, relèvent du champ du code des assurances.

L'adhésion résulte d'un bulletin d'adhésion par lequel l'entreprise s'engage à souscrire aux obligations du contrat.

Article 3 - Prise d'effet. – Durée. – Résiliation du contrat *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent contrat prend ses effets du 1er janvier 1996 au 31 décembre 2013. Au-delà, il est reconduit d'année en année par tacite reconduction, sauf résiliation par les assurés ou par l'assureur au moins 6 mois avant la date anniversaire de sa date d'effet.

Hormis le cas de décès des assurés mathématiques à un autre assureur, l'assureur garantit le versement aux assurés des rentes viagères constituées sur la tête de ceux-ci et de leurs ayants droit, conformément à la réglementation en vigueur.

La résiliation doit être exprimée sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation du contrat d'accord du 24 juin 2013 entraîne la résiliation du contrat à effet du 1er janvier de l'année qui suit.

Article 4 - Adhésion et cessation d'adhésion des entreprises *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'adhésion des entreprises a lieu à la date du 1er janvier 1996 pour effet rétroactif à cette même date.

Pour les entreprises créées ultérieurement, l'adhésion prend effet au premier jour du mois qui suit la date de leur entrée en activité telle que fixée par leurs statuts.

La cessation d'adhésion ne peut résulter que de la cessation d'activité de l'entreprise.

Article 5 - Les assurés *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

A effet du 1er janvier 2014, sont considérés assurés tous les salariés (ci-après désignés « les participants ») des entreprises adhérentes qui relèvent des conventions et accords conclus dès le 27 mai et le 27 juillet 1992, le 3 mars 1993 concernent les cadres de direction, le 27 mars 1972 et le 13 novembre 1967, qui ont au moins une ancienneté de 1 année au sein d'une ou plusieurs entreprises visées au même article, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail conclus ou non.

L'affiliation prend effet au premier jour du mois au cours duquel la cotisation d'ancienneté est remplie.

Article 6 - Obligations des entreprises adhérentes *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les entreprises adhérentes s'engagent à :

- verser à l'assureur les cotisations aux échéances fixées ;
- avertir l'assureur de tout changement ;
- fournir à l'assureur tous les données techniques, administratives, notamment les déclarations de rémunération, servant au calcul et à la vérification des cotisations ;
- transmettre au personnel affilié les informations visées à l'article 7 qui lui sont destinées.

Article 7 - Information des participants et des entreprises *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assureur s'engage à établir, à l'intention de l'ensemble des bénéficiaires, une notice d'information ainsi qu'un relevé de compte individuel annuel. Il communique aux participants, chaque année, les informations prévues à l'article L. 132-22 du code des assurances et d'une façon générale toutes les informations imposées par la réglementation.

Par ailleurs, outre l'information du comité prévu au titre IV, l'assureur fournit annuellement aux participants ainsi qu'aux bénéficiaires en activité et retraités une information sur les résultats de sa gestion et sur les décisions prises en matière de répartition des rentes.

Article 8 - Informatique et libertés *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Dans le cadre de la prestation d'assurance, l'assureur est amené à recueillir auprès des participants adhérents des données personnelles concernant les participants, protégées par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Les données recueillies sont destinées pour réaliser l'opération d'assurance et l'exécuter.

Le traitement de ces données personnelles est l'assurance qui les utilise pour les finalités suivantes : gestion de la prestation d'assurance, études statistiques, enquêtes et sondages, évaluation du risque, prévention de la fraude, renouvellement et lutte contre le blanchiment d'argent.

A ce titre, le participant est informé que les données personnelles le concernant peuvent être transmises :

- aux établissements et sous-traitants liés contractuellement avec l'assureur pour l'exécution de tâches se rapportant directement aux finalités décrites précédemment ;
- aux prestataires contractuels de l'assureur qui interviennent dans la réalisation de tout service aux seuls fins d'exécution du présent traité ;
- à des organismes publics afin de satisfaire aux obligations légales ou réglementaires incombant à l'assureur.

Enfin, toute déclaration fautive ou irrégulière peut entraîner l'objet d'un traitement spécifique destiné à prévenir la fraude.

L'ensemble de ces données peut donner lieu à l'exercice du droit d'accès, de rectification et d'opposition pour motif légitime, dans les conditions et limites prévues par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée. A cet effet, le participant peut adresser une copie des données personnelles le concernant par courrier adressé à l'assureur en joignant à sa demande la copie d'un justificatif d'identité comportant sa signature.

Article 8.1 - Informations générales *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'autorité de contrôle est l'ACP située 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Titre II : Cotisations

Article 9 - Assiette et taux des cotisations *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les cotisations qui servent de base au calcul des cotisations sont les cotisations brutes sur la base des cotisations déterminées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Les taux de cotisations sont ceux prévus à l'article 6 du décret d'accord du 24 juin 2013.

Article 10 - Versement des cotisations *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les entreprises adhérentes sont tenues de régler les cotisations à l'assureur, au début de chaque mois pour le mois écoulé.

Article 11 - Précompte des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cntioostais qui saenerit msies à la cghrae des salariés fnot l'objet d'un précompte par l'employeur sur le blutieln de paie.

Article 12 - Déclarations à l'assureur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les etpnrseires adhérentes fsnerusiont à l'assureur, au début de cquahe mois, les iomartfnonis nécessaires au calcul et à la vérification des ciitostanos du mios écoulé, ansii que les éléments d'identification des piaprntncias entrés dnas l'entreprise ou l'ayant quittée au crous de ce mois.
En outre, eels ardessent à l'assureur, au début de chuqae année civile, les intfoanrmois nécessaires aux régularisations éventuelles de coiatitsnos de l'année écoulée et teutos données ivenluelidid sur les paitncarpis nécessaires au ffinmoceonent et à la gsoiten du contrat.

Article 13 - Affectation des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cntioaotsis netets de caeegmrhtns et de txaes réglées puor le cmtope de chuqae ppaicritnat snot affectées à un compte inuedividl ouvert à son nom.

Article 14 - Maintien du versement des cotisations dans certaines circonstances
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les ctaotioniss mentionnées à l'article 9 ci-dessus rteesnt deus tnat par l'entreprise que par le salarié dnas tuos les cas où, malgré l'absence de ce dieernr puor cuase de maladie, maternité, l'entreprise est tenue, en aaloiptpcn des cotnoinvens ceoltilvecs de travail, de compléter les indemnités journalières de la sécurité sliaoce à cconneurre du srlaaie net.
En cas de tvaaril à tepms partiel, qelleus qu'en sineot les modalités, il est piosbsle de verser des cosaniottis d'un mnnotnat équivalent à celes qui serenait versées puor la même activité exercée à tepms complet, suos réserve snot d'un arcocd cnolcu au niaevu de l'entreprise, soit, puor la ctioositan à la cgahre de l'entreprise, d'une décision erpxsese de la direction.

Article 14.1 - Régime d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les eiseprnrtes adhérentes en alipoaictpn de l'article 4 ont la possibilité de compléter ldtiae adhésion aifn que les coanttiioss deus au trite d'un régime de rietarte supplémentaire à caioitstnos définies institué par elles en aptoipcalin de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sloaice sneoit versées au ttre du présent contrat. Les altcires 10 à 13 snot applicables. Un aenvant spécifique d'adhésion complémentaire est signé par cuqae estrnierpe concernée.

Article 14.2 - Versements volontaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque salarié anayt la qualité de prcintipaat a la possibilité d'effectuer des vresmeetns vloaiterons complémentaires, snot périodiques, snot exceptionnels, ntnmeoamt dnas le cadre et les ltimies prévus aux arietcls L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du cdoe de travail. Ces vrtmesenes snot réalisés dnas les codioitnns définies au sien de cahque entreprise. Les acertils 12 et 13 snot aceaplbipls à ces versements.

Article 15 - Chapitre I : Constitution de la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La psahé de cittnosioutn de la ritaetre est clele qui précède la msie en seicrve de celle-ci, suos fomre d'une rente, solen les modalités fixées aux cpirtehas II, III et IV ci-après.
La couinsotttin des diorts à reatirte s'effectue, suaf coihx différent du participant, sleon le mdoe de la rntee viagère différée et conformément aux modalités déterminées dnas la stocein 1 ci-dessous.
Le pcnraitpiat a tfietooous la faculté, s'il le désire, d'opter puor le mdoe « coptme de rtrrieae en eours », ou le mdoe « ctpmoe de raeritte en unités de cmtope », selon les dpssioiintos des socinets 2 et 3 ci-après. Dnas ce cas, le pnicitaprt diot exprimir son cihox par écrit au meonmt de son affiliation, par lttere recommandée aevc aivs de réception.
Ce choix est mlldoafbiie cquahe année à effet du 1er jneivar qui suit. La mocidtafiion ne s'applique qu'aux csiiattoons versées à pirtar de ce 1er jienavr et suos réserve qu'elle ait été communiquée à l'assureur anvat le 1er décembre précédent.
Le choix et ses éventuelles mionciiotdafs snot tsnmairs à l'assureur par l'entreprise ploymeur suos forme de lettre recommandée aevc aivs de réception.

Section 1 : Rente viagère différée

Article 16 - Constitution de la retraite sous le mode « rente viagère différée »
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cntnotaoiiss affectées au ctmptoe ivnudideil du participant, nteets de taexs et de crnhtagmees sur preims visés à l'article 27, snot immédiatement traetdius en éléments de rnete viagère future, sivree à 65 ans et non réversible, générant ainsi, au fur et à musere de luer versement, des dorits de ritratee exprimés en euros.
A cpoemtr du 1er jeivavr 2014, la csevoonirn en éléments de rntee viagère différée des csinatiotos netets de texas et de cnrtamheegs puor faris de gotsein tinet cpomte :
-de l'âge du ppciatnrat déterminé à la dtae d'affectation de la ciasttooin (déterminé par différence ertne le millésime de la dtae de ccaull et le millésime de naissance) ;
-d'un tuax tceqnhue net (1) nul ;
-de la talbe de mortalité en vigueur à la dtae d'affectation de la cisatitooon ;
-d'un prélèvement puor firas de gtieosn des retnes visé à l'article 27.
L'assureur gtnariat au début de cqhuae eccxiree un tuax mmiumm de rlviroeotsaian puor l'exercice ciivl conformément aux aecilrts A. 132-2 et A. 132-3 du cdoe des assurances.
Si un cmtptoe est clôturé en corus d'année, la smmoe des éléments de rente itncsrts sur ce cpomte srea augmentée par le jeu des intérêts aqicus diueps le 1er javiavr au porarta de la durée d'investissement. Ces intérêts snot calculés sur la bsaie de ce tuax miinum garanti.
Au cours de cette pshae de cnttisooiutn de la retraite, la smmoe des éléments de rentes icnitrss au ctmptoe de cauqhe ptrpaianct srea augmentée, cuhqae année, par le jeu de la pitaitopacirn aux excédents telle qu'elle a été fixée puor l'exercice en aotppalicin de l'article 25, et déterminée par les coetmps aulenns de résultat (art. 17,18.1,23), et par le cotmpe atrinsdaiimtf (art. 28).

(1) Définitions des tuax tenuhieqcs :
Taux tceihqune burt : cruvoe les creetmhngas sur psioivroins mathématiques tles que définis à l'article 27 ansii que les faris de goetsin financière indiqués à l'article 26.
Taux tucneihqe net : cerornspod au tuax ticuenhqe burt déduction fitae des cetmhganers sur provniioss mathématiques (art. 27) et faris (art. 26). Ce tuax ne puora jaiams être négatif.

L'assureur établit chaque année un compte de résultats de la gestion de l'ensemble des éléments de rente viagère en cours de cotisation pour la totalité des participants concernés.

A cet effet sont portés en compte :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de cotisation au 31 décembre précédent ;
- les provisions de l'exercice qui s'achève, nettes de taxes ;
- les transferts parvenant d'un épargnant de même nature ;
- les produits financiers de l'exercice qui s'achève, au taux de placement brut de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après déduction et prélèvement aux provisions légales ;
- les cotisations nécessaires à la réalisation des éléments de rente viagère différée de l'exercice précédent affectés au 1er janvier de l'exercice qui s'achève prévu à l'article 24.

Au débit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de cotisation au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations des rentes versées en vue de paiement de l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations en cas de décès, invalidité, chômage, versées pendant l'exercice qui s'achève ;
- les transferts vers un épargnant de même nature ;
- les cotisations sur cotisations et sur provisions mathématiques pour l'exercice précédent indiqué à l'article 27 ;
- le report éventuel du solde débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce solde lui-même augmenté des intérêts du taux technique net, cette participation ne pouvant en aucun cas excéder le montant du solde lui-même. Il est effectué le report éventuel du solde, net de ce prélèvement, au compte de résultat (art. 24) à l'exception des excédents.

Section 2 : Compte de retraite en euros

Article 18 - Constitution de la retraite sous le mode « compte de retraite en euros »

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de cotisations pour frais sur primes visés à l'article 27, sont capitalisées à un taux technique net (1) nul à l'effet du premier jour de la constitution qui suit la date de leur versement par l'assureur. Elles viennent à l'augmentation des provisions mathématiques du compte individuel du participant.

L'assureur gère au début de chaque exercice un taux minimum de rétrocession pour l'exercice civil conformément aux articles A. 132-2 et A. 132-3 du code des assurances.

Si un compte est clôturé en cours d'année, les provisions mathématiques inscrites au compte de chaque participant sont augmentées par le jeu des intérêts au 1er janvier au prorata de la durée d'investissement. Ces intérêts sont calculés sur la base de ce taux minimum garanti.

Au cours de chaque phase de constitution de la retraite, les provisions mathématiques inscrites au compte de chaque participant sont augmentées, chaque année, par le jeu de la participation aux excédents telle qu'elle a été fixée pour l'exercice en application de l'article 25, et déterminée par les comptes annuels de résultat (art. 17, 18.1, 23), et par le compte annuel (art. 28).

L'assureur établit chaque année un compte de résultats pour la totalité des participants concernés.

(1) Définitions des taux techniques :

Taux technique brut : couvre les cotisations sur provisions mathématiques telles que définies à l'article 27 ainsi que les frais de gestion financière indiqués à l'article 26.

Taux technique net : correspond au taux technique brut déduction faite des cotisations sur provisions mathématiques (art. 27) et des frais (art. 26). Ce taux ne pourra jamais être négatif.

A cet effet sont portés en compte :

Au crédit :

- les provisions mathématiques au 31 décembre précédent ;
- le montant des provisions de l'exercice précédent affectée au 1er janvier de l'exercice qui s'achève prévu à l'article 24 ;
- les cotisations de l'exercice qui s'achève, nettes de taxes ;
- les transferts parvenant d'un épargnant de même nature ;
- les produits financiers de l'exercice qui s'achève, au taux de placement brut de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après déduction et prélèvement aux provisions légales.

Au débit :

- les provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations des rentes versées en vue de paiement de l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations en cas de décès, invalidité, chômage, versées pendant l'exercice qui s'achève ;
- les transferts vers un épargnant de même nature ;
- les cotisations sur prime et sur provisions mathématiques pour l'exercice précédent indiqué à l'article 27 ;
- le report éventuel du solde débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce solde lui-même augmenté des intérêts du taux technique net, cette participation ne pouvant en aucun cas excéder le montant du solde lui-même. Il est effectué le report éventuel du solde, net de ce prélèvement, au compte de résultat (art. 24) à l'exception des excédents.

Section 3 : Compte de retraite en unités de compte

Article 19 - Constitution de la retraite sous le mode « compte de retraite en unités de compte »

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de cotisations pour frais sur primes visés à l'article 27, sont consacrées à l'achat d'unités de compte en nombre égal au rapport entre ces cotisations nettes et la valeur liquidative de l'unité de compte à la date de versement de l'opération. La date de versement est fixée au premier jour de la semaine qui suit l'encaissement de la cotisation par l'assureur. Si ce jour est férié pour la Bourse, on retient le premier jour ouvré qui suit.

L'assureur prélève chaque année, par la vente d'unités de compte, un montant égal au pourcentage des économies gérées par le participant sur provisions mathématiques visé à l'article 27.

Article 20 - Compte de retraite en unités de compte. – Modalités

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La valeur liquidative de chaque unité de compte est fixée à la date d'effet du contrat. Elle suit l'évolution de la valeur liquidative des OCVPM qui la composent.

Le montant en euros inscrit au compte individuel du participant est déterminé par la multiplication du nombre d'unités de compte qui y sont inscrites par la valeur liquidative de l'unité de compte à la date considérée.

Les participants âgés d'au moins 55 ans peuvent demander en euros des droits exprimés en unités de compte. S'ils le font, à compter de la date de conversion, les nouveaux versements de cotisations sont affectés dans les conditions visées à l'article 18.

Cette possibilité de conversion est rappelée par l'assureur aux participants lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans.

Article 21 - Compte de retraite en unités de compte. – Information des assurés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

A compter du 1er janvier 2000, le directeur de l'OPCVM s'assure

rimes aux assurés.

L'évolution de la csiimoopton de l'OPCVM et de la veaulr de la prat de l'OPCVM srea communiquée tuos les tesirtrmes au comité prévu au trite IV et tisnrsame une fios par an aux assurés.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite

Article 22 - Montant de la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Selon le mdoe de ctsuonttioin renteu par le participant, le mnanott itnaiil de sa rrttiaee à la dtae de msie en svrieece est otbenu cmome suit.

1. Retne viagère différée

Le monatnt ianiitl de la retriaee aquisce est égal au cumul des éléments de retne constitués année après année sur le cmopte indiiuviel du participant, solen les modalités prévues aux alrteics 16 et 17 ci-dessus.

Ce mnatont est affecté, s'il y a leiu :

-d'un cneicffeiot d'abattement puor anticipation, en cas de lutiidqaon avant 65 ans ;

-d'un ceoicfeint de moaroiajtn puor prorogation, en cas de laioutiqdin après 65 ans ;

-d'un cfefieoint d'abattement puor réversion au pfior des bénéficiaires visés à l'article 34.

Les ctieencoiffs d'anticipation, de pooirgarotn et de réversion snot fixés de façon à aressur la neutralité actuarielle, sur la bsae de la tbale en vugueir à la dtae de liquidation, et sonret révisés en fcinoton de l'évolution de celle-ci.

L'âge est calculé par différence ertne le millésime de la dtae de cucall et le millésime de naissance.

2. Coptme de ritreate en euors ou en unités de cptome

A copemtr du 1er jeanvir 2014, le mtannot ideuidivnl de la rtartiee aiscque résulte de la cnoviorsen en rtene viagère immédiate du mannott du cmopte iivuedidnl de rteriate du participant, en fnotoicn de son âge, de la table de mortalité en vugieir à la dtae de liquidation, du tuax tciquehne net (1) nul et s'il y a réversion, en fcncton du tuax de réversion retenu, de l'âge des bénéficiaires visés à l'article 34 à la dtae de liquidation.

L'âge est calculé par différence ertne le millésime de la dtae de ccall et le millésime de naissance.

Au cours de cette pahse de ldiuuaqin de la retraite, les psoinorvis mathématiques inisertcs au ctompe de cqauhe pnpicfaatrt sneort augmentées, cqahue année, par le jeu de la piriptaacotin aux excédents telle qu'elle a été fixée puor l'exercice en ailpaciotn de l'article 25, et déterminée par les ctmeops anlunes de résultat (art. 17,18.1,23), et par le ctmptoe amdiarsittif (art. 28).

L'assureur gatairnt au début de chauge eixrcece un tuax mmnuim de reslooavtiarin puor l'exercice cvuil conformément aux alicerts A. 132-2 et A. 132-3 du cdoe des assurances.

(1) Définitions des tuax tquecnhies :

Taux tniehcque burt : corvue les cmhteagrns sur pirisonvos mathématiques tles que définis à l'article 27 asini que les firas de goestin financière indiqués à l'article 26.

Taux thuecnqie net : cesropnrod au tuax tuqecihne burt déduction fatie des carnhtmeges sur pvnsooiris mathématiques (art. 27) et faris (art. 26). Ce tuax ne purroa jaamis être négatif.

Article 23 - Compte de résultat des rentes en cours de service

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque année, l'assureur établit un cmopte de résultat tqnhiceue et fnaenciir puor l'ensemble des renets en cuors de siecrve au 31 décembre de l'exercice, qeul qu'ait été luer mdoe de constitution.

On y ptore :

Au crédit :

? les pivorosins mathématiques des rntees viagères en cuors de svrcece au 31 décembre de l'exercice précédent ;

- les citapaux ctuisfonttis des rntees viagères mesis en svrcece pndaent l'exercice qui s'achève ;

- les capuaitx ciotinutstfs des éléments de rialtseoiarvon des

retnes en cuors de svcrie prélevés au cours de l'exercice sur le cmptoe de raireltooisvn prévus à l'article 24 ;

- les ptriduos fienaincrs de l'exercice qui s'achève, au tuax de pmneelact burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après dtotoian et prélèvement aux posvioirns légales.

Au débit :

- les posvoniris mathématiques des rntees en cours de seivrcce au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;

- le reprot du sodle débiteur éventuel du ctompe de résultat de l'exercice précédent ;

- les arrérages de rente versés au cours de l'exercice qui s'achève ;

- les caeerhtmgns de goseitn sur arrérages et sur pnrsiivos mathématiques, puor luer mnoantt indiqué à l'article 27.

Lorsque le sodle de ce copmte est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce slode lui-même augmenté des intérêts du tuax tcueqnhie net, cette pctaitriapon ne puoavnt en aucun cas excéder le mnnoat du slode lui-même. Il aftfcee le riaeqult éventuel du solde, net de ce prélèvement, au cptome de rtioaeovlrsian (art. 24) à trtie de ptaciatiropin aux excédents.

Article 24 - Compte de revalorisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assureur fiat focceinnotr le ctmptoe de rvlsaroitaieon visé aux aierctls 17, 18.1 et 23 ci-dessus en protant :

Au crédit :

- le slode créditeur au 31 décembre précédent ;

- la picirapottian aux excédents dégagee par les ceptomts aeulnns de résultat cmome il est dit aux aetrcils 17, 18.1 et 23 ;

- la ppioiaaticrtn aux excédents dégagee par le cmptoe aianmirtsdtif cmome il est dit à l'article 28 ;

- les piudotrs firecinans de l'exercice qui s'achève, au tuax de pacmeent burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après datoiton et prélèvement aux prvsniios légales.

Au débit : les mtnontas nécessaires à la reroloasaviitn des proivoins mathématiques fginaut aux cmtopes ineviulddis des praitpcaints (art. 17, 18.1 et 23), tles qu'ils anrout été fixés puor l'exercice et puor cuqahue mdoe de constitution, en aappcioiltn de l'article 25.

En acun cas, le ctmptoe de rvrioaliosetn ne puet être débiteur.

Le ctmptoe de ralooavestirin est débité, chauge année, des seomms nécessaires à la riositvaolren décidée en aoapliiptcn de l'article 25. En tuot état de cause, ce prélèvement ne puet être inférieur à la quote-part éventuelle de la piitrcatoiapn aux excédents affectée à ce cmopte de revalorisation, hiut années puls tôt et non distribuée, conformément au cdoe des assurances.

Article 25 - Revalorisation des retraites

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque année, à cmoepr de l'exercice 2014, après établissement du ctompe de résultat prévu à l'article 23, l'assureur infrome le comité de sveuanlilrce prévu au trtie IV dstieds résultats et de la sttiuoain du ctmptoe de revalorisation.

En fcncton de ces informations, le comité de suavnclielre émet un avns sur :

- l'éventuel tuax de raretilosvioan scstsluibepce d'être appliqué aux reents liquidées, en taennt ctmptoe de la sittaouin rsvctepie des rneets liquidées aevc le tuax tinceqhue net en viuegr avnat le 1er jvnaiir 2014 et des reents liquidées aevc le tuax tichuqee net en viuguer dupies le 1er jveianr 2014 ;

- l'éventuel tuax de risaaveoirloin spielbctuse d'être appliqué aux rteens différées, en tennat cmopte de la sauittion rpicvsete des rentes différées constituées aevc le tuax tinceqhue net en viuegr aanvt le 1er jnvaier 2014 et des rentes différées constituées aevc le tuax tehinqcne net en vuueigr dueips le 1er jnaeivr 2014 ;

- l'éventuel tuax de pcaiotpiriatn bénéficiaire situepslbe d'être appliqué aux pnsvioois mathématiques puor les copemts de rrtieate en euros.

Au vu de cet avns et ctmptoe tneu des ppvesecetirs à myeon et lnog termes, l'assureur arrête les 3 tuax évoqués, snchaat que ces derrines ne praruoient pas être inférieurs aux 3 tuax gtaniars en début d'année par l'assureur.

Chapitre III : Taux de placement et chargements pour frais de gestion

Article 26 - Taux de placement de l'assureur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les pdoiurts fniiacens visés dnas les cmpetos anluens de résultats snot égaux à 100 % des reveuns des ptlnemeacs réalisés par l'assureur, afférents aux psnoioivrs mathématiques. Les rvueens des pcaemltens coesnproendnt aux éléments sauitnvs :

- les reueuns du portefeuille, ntes des fiars de gteoisn financière, ces frais étant eux-mêmes évalués à 0,10 % des aiftcs gérés ;
- les plus-values réalisées, nteets des moins-values ;
- la vriaaiotn de la réserve de cspailotiitan ;
- la vataiiron des pnsirvoios puor dépréciation de veurals en pffeetriolue ;
- la vrtiaaion de tuote aurte poivorisn réglementaire.

Le tuax de pmaeclnet burt de l'assureur cosrroend au rpropat enrte les ptiodurs fncrnieias asnii définis et les ponisrovis mathématiques pondérées par les durées de penaclmet (en fiotncon des daets de valeur).

Le tuax de pncmeleat net de l'assureur cponrerosd au tuax de peleancmt burt de l'assureur diminué du cnrhmgéeat sur poivniross mathématiques.

Concernant les cpomtes de ritetrae en unités de compte, le tuax de pnceanelt net de l'assureur cponreorsd à l'accroissement de la vlaeur ttolae de la prat d'OPCVM, diminué du cmaenegrht sur pnivooisrs mathématiques.

Article 27 - Chargements pour frais de gestion
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un charenmegt sur ciantooists est prélevé lros de caqhue vseernemt de ctsinotaios nettes, à rasion de 3 % dtiseeds cotisations. Le tuax est, à effet du 1er jneivvr 2014, fixé à 2,3 %.

Un caheernmgt sur pnrioooss mathématiques est déterminé en fin d'exercice sur la bsae de 0,5 % de la demi-somme des prioonvsis mathématiques constatées au 1er jaenivr et au 31 décembre de l'exercice. Le tuax est, à effet du 1er jenaivr 2014, fixé à 0,3 %.

Un crenmeahgt sur arrrages de rntees est provisionné lros de la cionesovrn des csoiatotnis en retne viagère différée ou des proinovss mathématiques en rtene viagère immédiate, à roain de 3 % des povnoisrs mathématiques des rtenes différées ou immédiates, sleon le cas.

Au terme de cquahe exerceice, l'écart entre les frais de getosin réellement exposés et les rceuesorss résultat des tuax de caehgmnrnet ci-dessus prévus est pirs en cmopte dnas le mécanisme de cmotpe tqhneuce aatinidtrismf décrit à l'article 28.

Article 28 - Compte administratif
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Ce cpmotte tucineqhe est cmmoun aux pasehs d'acquisition des doirts et de svciree de la retraite.

A cet effet, snot portés rvmneteceseipit :

Au crédit : les chratemnges puor faris de goitsen définis à l'article 27, sur cotisations, sur psirvoons mathématiques et sur rentes.

Au débit : les fiars réels de l'assureur, au trtie de la gestion.

Lorsque le slode de ce cpmotte est créditeur, il est affecté au cmptoe de rsveaiotaorlin visé à l'article 24 au trite de la poiprtiatcain aux excédents de geiostn administrative.

Lorsque le slode de ce cpmotte est débiteur, il est imputé en priorité sur le sodle créditeur des cptoems de résultat, après prélèvement de l'assureur, des pasehs d'acquisition des dtrois et de svirece de la retraite.

En cas d'insuffisance de ce drenier solde, le slode débiteur du cmptoe tqehciue amsattiindirf est reporté au débit du compte tuqneiche amadisiitntrf de l'exercice suivant.

Chapitre IV : Service de la retraite

Article 29 - Conditions de mise en service
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La liquidation, c'est-à-dire le pmireer vnseremet de la rntee viagère, iieenrntvt à la dnmaeede du participant, à ctnooidin que celui-ci ait cessé son activité professionnelle.

L'âge narmol de msie en siverce de la rnete est 65 ans.

Mais cette liaidqtuoin puet être oneubte anvat d'avoir atientt cet âge, au puls tôt à pratir de l'âge où la liautqidion de la rrttaiee puet irteivennr dnas le régime général de la sécurité sociale.

Elle puet également ieinenrvtr à un âge qqnulueoce au ciohx du piciparntat après l'âge nromal de la retraite, siot 65 ans.

Article 30 - Modalités de versement de la rente
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La rntee est verséee tlrsmieilrnmeetet et d'avance. La psrie d'effet est fixée au periemr juor du mios qui siut cueli de la dademne de msie en scviere par le participant.

La dandeme de ludtiaqioin est adressée à l'assureur par écrit.

Le premeir vreenesmt tritemrisel itenivnret au début du tirtsetme cvuil qui siut la dendmae de luoidiqitian dès lros que celle-ci a été formulée par le pitprianat 2 mios au moins avant le pmireer juor diudt treimsrte civil. Sinon, le piemerr versement, reporté au début du trtesirme cvuil suivant, srea rétroactif à la dtae de pisre d'effet fixée au periemr alinéa.

Article 31 - Exceptions au service d'une rente viagère
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Par ecoitpexn au pirnpice posé à l'article 15, la rrtiraete puet firae l'objet d'un vrnseemet unique, suos forme d'un captial égal à la prioivoisn mathématique en eours constituée sur le cptmoe du participant, dnas les cas ci-après.

1. Rtaeitre de fiable mnatnot

Lorsque le mnoantt de rrtiraiee auqcis par le pacnptaiirt condiut à une rtene viagère trimlietlerse inférieure à un motnnt fixé par l'article A. 160-2 du cdoe des assurances, il est proposé au participant, ou à ses aatyns droit, le ciohx entre le vsremeent du cpaital mentionné ci-dessus ou une périodicité de veesnmret slmieertslee ou aunlllee de la rente.

2. Auetrs cas

Dans les cas lttameiienivmt énoncés ci-après, le picarnitpat puet obtenir, snas ctioodnin d'âge, sur sa demande, le vnreseemt du cpaital mentionné ci-dessus :

-expiration des dtrois de l'assuré aux ataclioonls chômage prévues par le cdoe du tiarval en cas de licenciement, ou le fiat puor un assuré qui a exercé des fnoincots d'administrateur, de mmrbee du dceotriire ou de mbmere de cionesl de surveillance, et n'a pas liquidé sa pnieson dnas un régime oairbtltgieoe d'assurance vieillesse, de ne pas être tutarliie d'un coartnt de tvrail ou d'un maandt saoiel dpueis 2 ans au mnois à ceopmtr du non-renouvellement de son maandt sicaol ou de sa révocation ;

-cessation d'activité non salariée de l'assuré à la stuie d'un jneugemt de liqiiotduan jcraiiuide en altcopcpiian des dnssptiioos du lirve VI du cdoe de ccommere ou toute saotiutin jaintsfiut ce rachat solen le président du tribunal de ccommree auprés dquuel est instituée une procédure de cctoloiinain telle que visée à l'article L. 611-4 du cdoe de commerce, qui en etffecue la dnemdae aevc l'accord de l'assuré ;

-invalidité de l'assuré codenrranpost au caelsnemst dnas les 2e ou 3e catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soailce ;

-décès du coonnjit ou du pireratnae lié par un ptace cvuil de solidarité ;

-situation de sueeertmnednt de l'assuré définie à l'article L. 330-1 du cdoe de la consommation, sur deadmne adressée à l'assureur, siot par le président de la cismsoomin de sedmuenetrtnt des particuliers, siot par le jgue lqosrue le déblocage des drtois iivudielnds résultant de ces catntrs paraît nécessaire à l'apurement du piassf de l'intéressé.

Par ce versement, le pnacaiptit et ses anytas diort snot définitivement rmiepls de tuos lerus dotris à l'égard du présent contrat.

Article 32 - Cas de décès du participant avant la mise en service de la rente

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Si le participant décède avant la liquidation de la rente, le montant de la provision mathématique en euros constituée sur son compte est affecté au versement, à son ou ses ayants droit définis ci-dessous, d'une rente viagère ou d'un capital, au choix du ou des intéressés.

Le versement est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint, à défaut aux descendants par égales parts entre eux, la part d'un prédécédé revenant à ses propres descendants, ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant, à défaut aux père et mère par égales parts entre eux ou au survivant en cas de prédécès ou, à défaut, aux héritiers.

Le participant a cependant la faculté, s'il le souhaite, de désigner par acte un ou plusieurs ayants bénéficiaires. Luer désignation et toute modification éventuelle de celle-ci peuvent intervenir à tout moment par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'assureur.

Article 33 - Cas de décès du participant après la mise en service de la rente

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lorsque le participant décède après la mise en service de sa rente, son ou ses ex-conjoints ou bien ses enfants à charge tels que définis à l'article 34 reçoivent une rente de réversion déterminée sur la base de 60 % de la rente en cours de service.

Toutefois, le participant a la faculté, au moment de la mise en service de sa rente, de renoncer à toute réversion ou de choisir une réversion au taux de 100 % au lieu de 60 %. Ce choix est irréversible puisqu'il constitue un élément déterminant de la rente tripartite versée au participant lui-même, le montant de cette rente étant naturellement calculé en fonction de ce paramètre. La renonciation à la réversion ou le choix du taux de 100 % donne effet à l'objet d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'assureur.

Pendant la survie de la rente, si la situation matrimoniale du participant se modifie par divorce ou remariage ou celle des ex-conjoints par remariage, le montant de la rente est recalculé en fonction de cette nouvelle situation, sauf naturellement le cas de remariage irrévocable à la réversion, comme il est prévu ci-dessus. Le participant a l'obligation d'informer l'assureur de sa situation matrimoniale passée et actuelle lors de la liquidation de sa rente et de toute évolution ultérieure.

Les dispositions de l'article 31.1 s'appliquent le cas échéant.

Article 34 - Bénéficiaire(s) de la réversion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont susceptibles d'ouvrir droit au service d'une rente de réversion au titre de l'article 33 :

1. Le conjoint et/ou les ex-conjoints survivants non remariés, quelle que soit, le cas échéant, la cause de la séparation de corps ou du divorce.

En cas de pluralité d'ayants droit répondant, en tant que conjoint ou ex-conjoint(s), aux conditions ci-dessus, les droits à réversion de chacun d'eux sont déterminés au prorata de la durée respective de chaque mariage appréciée à cette date et ultérieurement selon les dispositions que le participant est tenu de communiquer à l'assureur en application de l'article 35.

2. A défaut de conjoint survivant, au sens ci-dessus, au moment du décès : le ou les enfants à charge et tant qu'il(s) le demeure(nt).

Les enfants à charge sont ceux rattachés comme tels pour l'application de la législation fiscale.

La rente servie aux enfants à charge est déterminée :

- sur la base de la provision mathématique des rejets luer revenant, répartie par parts égales entre chacun d'eux ;

- et, une fois cette répartition opérée, en fonction de la durée, compte tenu de la législation fiscale, pendant laquelle, vu son âge, chaque enfant s'est resté à la charge du participant décédé. En cas de présence d'ex-conjoints survivants non remariés, la

part des provisions mathématiques revenant aux enfants à charge est réduite de celle correspondant à la durée du mariage du participant décédé avec ce ou ces ex-conjoints.

Le versement de la rente de réversion au bénéficiaire du conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ne peut intervenir avant que ceux-ci aient atteint l'âge de 50 ans.

Pour le ou les enfants à charge, elle est immédiate dans les mains, soit de l'enfant s'il est majeur, soit de la personne qui en a légalement la garde.

Chapitre V : Portabilité et transférabilité des droits

Article 35 - Portabilité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le participant qui quitte l'entreprise adhérente à tout moment a la possibilité de verser son compte individuel dans le cadre du contrat, même s'il n'est plus alimenté de nouvelles cotisations.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise avant d'avoir fini de verser ses droits, l'assureur lui accorde dans un délai de 3 mois à compter de la date à laquelle les cotisations ne sont plus versées, une note d'information sur ses droits minime notamment, les modalités et conditions de versement de la somme ainsi que les modalités et délais de versement à un autre assureur.

L'intéressé qui n'est plus tenu d'être participant peut cependant de son propre chef à ce moment-là :

- verser une somme certaine d'assurance destinée au financement des prestations d'un régime supplémentaire de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, si le participant n'est pas salarié d'une entreprise ayant conclu un tel contrat, ou

- verser un plan d'épargne retraite collectif défini à l'article 108 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

La demande de transfert s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception. La valeur de transfert, dont le montant est égal à la valeur du compte individuel de retraite le jour du mois précédant la date de réception de la demande, est notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'entreprise d'assurance du contrat d'accueil dans un délai de 3 mois à compter de la date de la demande. Cette notification est accompagnée de l'indication des délais et modalités selon lesquelles l'intéressé peut renoncer au transfert. L'intéressé dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de notification de la valeur de transfert pour renoncer au transfert.

Le transfert est réalisé, sans valeur de réduction et sans frais, au plus tard 2 mois après présentation de la demande de transfert, la valeur du compte individuel de retraite est transférée au contrat d'accueil diot être réalisé le transfert. L'assureur vérifie que le transfert est effectué à un contrat de retraite de l'entreprise.

Article 36 - Transférabilité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'entreprise qui cesse d'adhérer au contrat dans les conditions prévues à l'article 4 peut demander le transfert de l'ensemble des provisions mathématiques correspondantes aux comptes individuels de ses anciens salariés. Dans ce cas, si le participant est représentatif de ces provisions se trouve en mineure latente, le montant transféré est affecté d'un caractère collectif de même valeur égal au rapport entre la valeur de marché et la valeur comptable de l'actif à la date considérée. En outre, l'entreprise s'engage à verser à l'assureur les frais afférents au coût de ce transfert. Le transfert ne concerne pas les provisions mathématiques codrassées aux comptes liquidés ou aux comptes individuels des participants qui, à la date du transfert, ne sont plus salariés de l'entreprise, sauf accord exprès de chaque intéressé.

Titre IV : Comité de surveillance

Article 37 - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Il est constitué un comité composé des otasaornignis d'employeurs et des oiingosaatrns sanyidcles de salariés sitiraanges du poolorcte d'accord du 24 juin 2013.

Le comité est constitué de trios représentants des osriatagonnis snlyiacdes satiraiengs par fédération scyiadlne et d'un nrobme égal de représentants des employeurs.

Les représentants des ooaangnstiirs syclianeds de salariés snot désignés par lreus osrnoiaingts resiecvteps et les représentants des eupryoemls snot désignés conenmtoijet par la FSFA et le GEMA.

Article 38 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Ce comité ercxee un rôle de snveluairlce des opérations réalisées par l'assureur en apicpltoian du présent contrat. Il est en outre consulté cmmoe il est dit à l'article 25.

A cet effet, le comité est réuni teetemllrmrieist par l'assureur qui lui rned ctpmoe de l'exécution de sa mission.

Article 39 - Titre V : Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent crotant ne puet être modifié que par aorccd entre l'assureur et les souscripteurs, après aivs flavoarbe du comité prévu au tirte IV, ou bein par aanvnet au poocrtloe d'accord du 24 juin 2013.

Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FBA CDFT ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA banueqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bloganet Cedex, par ltrete du 10 jlueilt 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent ploortorxe a puor oebjt de rduiernoce le dotsiisipf pornoenesfsil du 3 jneavr 2011 rénovant le dlgaiuoe scioal dnas l'assurance puor une durée de 4 ans, siot jusqu'au 31 décembre 2017.

En effet, la loi du 20 août 2008 pnrtat rénovation de la démocratie slacie ionrdtut de nouveaux pcernipis en matière de tacanepnsre et de mserue de l'audience des oiaonrsnatigs syndicales.

Pour la poroseifsn de l'assurance, cttee loi cnusttioe une étape iottmnapre dnas la citutocosnrrn d'une démocratie sociale, fondée sur un dougaile ctonsnat et loayl etnre peariantres sociaux, tnat au neaviu des eseinerptrs que de la bhrcane elle-même. Dnas cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

? d'assurer les citationdos d'un développement soidle et dalubre de l'implantation sdcyanile dnas l'ensemble de la pfrsosoein ;
? de pmetterre une véritable coatldiosionn de l'activité saydlcnie ;

Ces mctoindaofis devront, le cas échéant, iinrnetver dnas les hypothèses envisagées à l'article 10 duiddt accord.
Fait à Paris, le 24 juin 2013.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Liste des currseasous du canotrtr d'assurances rtailef au fontnoimnnect du fdnos de poisnen organisé et géré au navieu professionnel

Coassureur	Part
ALLIANZ ex-AGF	13
ALLIANZ ex-Allianz	5
ALLIANZ ex-PFA assurances	5
AVIVA VIE	8
AXA France	30
CNP	1
GROUPAMA GAN VIE	10
GENERALI VIE	7
Groupe PREVOIR	1
MONDIALE (La)	2
QUATREM	12
SWISS LFIE aenasrcsus et patrimoine	1
SWISS LFIE prévoyance et santé	1
Total	96

? de varsoiler umneiltet les pcaurors sncyiduax des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dlguiae siocal est un critère ptrneniet puor l'évaluation de l'engagement de la pifoesorsn dnas sa responsabilité sociale, nemtonamt au rergad du pnipcire de non-discrimination en rsaion de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aoccrd vsie les sociétés ou organismes, asnii que lerus salariés, enntat dnas le camhp d'application des cionoentvns cteloelvics nniaoteals de tarival des 13 nbeovmre 1967 (3), 27 mras 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 jlleuit 1992 (1).

Les ditinsoiposs ci-après se sstbetnuiut à cleels du pcoorlte d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Mnoeys puor les sydinatcs ». Eells se stibusntet également, puor tutoe la durée de luer application, à cleels des atlicers 12, 14 et 15 des cneotvions cieelvtcos netniaoals des 27 mai et 27 jlleuit 1992.

(3) GMEA non signataire.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article L. 2121-1 du cdoe du tivraal dopsise que la représentativité des oianngroitsas sycdenlias est déterminée d'après les critères ctiumafs siunvats :

? repsect des vrealus républicaines ;
? indépendance ;
? tcanrnpraese financière ;
? ancienneté mniilame de 2 ans dnas le champ proesefnoisnl et

géographique cavuonrt le nevaiu de négociation ;
? adneucie établie solen les niveuux de négociation en tannet
cmtpoe des résultats aux élections des tuitilraes aux comités
d'entreprise ou de la délégation uniuqe du pseernonl ou, à défaut,
des délégués du psoernnel ;
? ilnnfucee piieioenmrrtat caractérisée par l'activité et
l'expérience ;
? eiffctfes d'adhérents et cotisations.
Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du cdoe du tvaaril prévoit que,
dnas les banhrces professionnelles, snot représentatives les
osrnoigaantis slacnyeids qui tuot en rpnielmssat les critères ci-
dessus :
? dpsinoet d'une iioaalptntmn trrioalrteie équilibrée au sien de la
brnhcae ;
? ont reculeli au moins 8 % des sfeuqfars exprimés au peremir
tuor des dernières élections des teriutails aux comités
d'entreprise ou de la délégation unquie du presnenol ou, à défaut,
des délégués du personnel, qeul que siot le nmobre de vnoatts
additionnés au niveau de la branche.

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans
la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Aux terems de la loi du 20 août 2008, l'audience des
ogiarinonsats sedlcniays srea mesurée par l'administration tuos
les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont onetbus
au peiermr tuor des élections des tilaeurtis des comités
d'entreprise dnas l'ensemble des esertrpines de la branche.
Cette mersue de l'audience des scdntayis représentatifs au
nveaiu de la brcnhae vuat jusqu'au 31 décembre de l'année de
pocilbtiaun de l'arrêté ministériel fxniat la lstie des ontsiaangrios
saldlycnes représentatives puor les sociétés d'assurance.
L'arrêté ministériel détermine la liste des ooisnrrtaagis
sneaildcys salariées représentatives puor la bhracne de
l'assurance puor un cycle de 4 ans (2014-2017) asnii que le pidos
de lrues aieeudcns retepicevss mesurées en pourcentage.

Titre II Financement et organisation du dialogue social de branche

Sous-titre Ier Financement du dialogue social de branche

Article 4 - Détermination des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le duolagie scaoil de banchre est financé par une cotiurniobtn
anllenua à la cahрге des eitseneprrs visées à l'article 1er.
Cette ctuiroitnbn est calculée en ftnicoon des effectifs de
chquae société concernée au 31 décembre 2012, en équivalents
tmeps pieln (cf. aennxe I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le mnanott de la crinutobiton visée à l'article 4 (déduction fitae
des fiars de ftnoenecnminot de l'association visée à l'article 7) est
réparti cqauhe année enrte les ognrtsionaias sanyedclis
rnoeeuncs représentatives au naiveu de la branche. Cttee
répartition est réalisée sur la bsae de l'arrêté ministériel précité
qui détermine à la fios les oatinnargosis sacnlieyds salariées
représentatives et luer pidos rpetiscef exprimé en pourcentage.
Cette répartition vuat jusqu'à l'échéance du présent protocole,
siot jusqu'au 31 décembre 2017.
Les somems non dépensées à la fin de caqhue exrecice
budgétaire et puor cqhaue ootsaraignin saidycnle représentative
snot reportées et affectées par otgosinarain slicnydae concernée
sur l'exercice suivant. Cttee règle de rrepot puor chquae
oritaisonagn est aqsciue puor la selue durée de l'accord dnou
l'échéance est le 31 décembre 2017.
Entre outre, dnas l'hypothèse où il retarseit des smoems non
dépensées à l'échéance du présent plctoroee et suos réserve
qu'un nouvel accrod psensifreoonl siot cnlocu puor les années
2018-2021, ces semoms seniaert agrégées au noevauu bdguet
général puor être réparties etrne les oittagoansrns saynicldes

représentatives désignées par le fuutr arrêté ministériel.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les mneoyis ficraennis alloués à cuahqe otaonraigisn sylcdiane
représentative snot destinés à feannicr les saerlais et chgeras des
paetmnrns saniudcyx qu'elle désigne en aaoictplpin de l'article
10.
Par exception, un mmixaum de 15 % des smmoes allouées
cuahqe année puet être affecté à la psrie en cgrhae de dépenses
destinées au focmnetoinent de l'organisation scnildaye
représentative de branche, dnou une litse liviaitmte est fixée par
les sttutas de l'association puor le dlgoiuae soaicl dnas
l'assurance visée à l'article 7.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association dénommée « atoacissoin puor le dlaouige soiacl
dnas l'assurance » (ADSA) a puor obejt de merte en ?uvre la
gsteion d'un fimannencet tarnsaerpnt des oagannaistrs
sleyiandcs de salariés représentatives.

Article 8 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association a nenmamtot puor missinos :
? d'appeler, auprès des entreprises, la cnoitrtibuon prévue à
l'article 4 ;
? de fxier le mtaonnt auennl des myoens fnraicis attribués à
cqhaue osioragaintn slyindcae représentative au nveaiu de la
banhrce dnas les coodiitnns prévues à l'article 5 ;
? de resrmuoebr aux esrrnipeets concernées les salaeris et
ceaghrs du ou des pneraments scuidaynx mis à la doopstisiin des
oiagsotrainns sicanydels représentatives de salariés en
ailpicoatn des atericls 6 et 12 ;
? de ruberomser aux oiganonriatss sceyialnds représentatives au
nveaiu de la bahcnre les dépenses destinées à luer
fcoenmentonit en ailacotppin de l'article 6 ;
? d'établir un rpopart annuel ptaetemrnt d'appréhender
l'évolution et le diymnasme de la négociation cvleticole au sien
des sociétés d'assurances ;
? de matiiner un stie inetert dédié au dagoulie saoiel dnas
l'assurance compaortnt : les coordonnées des oairgtnsinos
snaildyces de salariés et d'employeurs représentatives au nviaeu
de la branche, les cnetoinovns et aordccs cioltcefls de bcanrhe
ainsi que les coordonnées des oinamgrses pieraiarts de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association pulibe ses ctompes annuellement. Ceux-ci snot
certifiés par un commiaissre aux comptes.

Titre III Permanents syndicaux

Sous-titre Ier Mise à disposition des permanents syndicaux

Article 10 - Conditions de la mise à disposition des permanents
syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Dans la ltimie des sommes qui lui snot allouées, cqhaue
oiarganotisn sainycdle représentative au niveau de la bcharne
doispse de la faculté de désigner, pmrai les salariés raelnvet des
cntinvoones cecliotelvs visées à l'article 1er, une ou peluuriss
preneons de son coihx qui l'auront accepté puor ercxeer en son

sien une fiocionn prntemaneae à tpmes pieln ou à mi-temps.
Les pnenroess concernées snot alros meiss à la doiipoisstn de l'organisation sniaydclé par luer eeuoymplr suos réserve que ? suaf accord petlacriuir aevc l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation siadnylce au mnios 3 mios à l'avance par lterte recommandée aevc aivs de réception.
L'association puor le diolauge sicoal dnas l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dbluoe de ce courrier.
La durée de la msie à diisptoison est de 4 ans reevlulneoabs sleon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, pdanent les 3 preermis mois, la msie à diipoitossn puet prndere fin à l'initiative snot de l'organisation syndicale, snot du prneemat syndical, mnyonnet un préavis de 15 jours à l'entreprise.
Les oatgniasoirns sycndalies s'engagent à tenir le puls gnrnd compte, dnas le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dsoiptnsiois ci-dessus paruoirt représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Durant totue la durée de luer msie à disposition, les ptenamners à tpmes cmelpot vneiot luer crnoatt de trviaal suspendu, étant enndteu qu'en aiotippclan de l'article L. 2135-7 du cdoe du tairavl les oliabngiots de luer epmeuylor snot mtunaenies pdnenat cttee durée.

A ce titre, le peamnrnt sdnicyl est matinenu puor orrde dnas la cbaloiisptoamtin des eeffttics et crsneove l'ensemble des ditros et anatevags clioteclfs dnot il bénéficiait dnas son entreprise.
En outre, la durée de msie à dispoioison est considérée cmome du tairavl eiccteff puor la détermination de tuos les agvtenaas légaux ou centinlonevons liées à l'ancienneté dnas l'entreprise.
Enfin, la msie à dspioitsoin à tpmes cmelpot ou à mi-temps du salarié à l'organisation scadinlye etmpore délégation d'autorité à celle-ci aevc tetous les conséquences qui s'y anatecht et totue retilaon de cmtmtaeont à préposé csese etrne l'entreprise et leidt salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

I. ? L'entreprise assume, puor le ctopme de l'organisation syndicale, le paenmiet des siaearls et ceahgrs sceailos et fseliacs afférentes, cmome si le panmenret sdnicyal ciotiuann à eecexr son activité dnas l'entreprise.

Les ertenpsriys dnas leueelqsls snot désignés des praetnemns synaucidx snot défrayées des sareilas et craeghs de tutoe ntarue inhérentes à ce doitiisipf par l'association puor le daouigle sicoal dnas l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les perrtuoucds salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dnot la rémunération cmtropoe des éléments variables, les sealrias à pnrdrée en copmte codsnrnrpoeet à la smome des éléments fiexs et vliebraas de la rémunération à l'exclusion des remnebeuomrts de fairs :

? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en cpmote puor luer mnotant aunenl au 1er jevniar de l'exercice ;

? s'agissant des éléments variables, dnas la mseure où ils ne pveuent être déterminés au 1er jenavir de l'exercice, il y a leiu de prednre en ctmpe la somme crnndesopaot à ces éléments puor luer monnatt perçu au cruos des 12 mios de l'exercice précédent.

Lorsque ces prnlesones snot embauchés en corus d'année, les sarleais à pnrdrée en ctmpe cnoednsproet à la rémunération mimalnie anlneue prévue par les cinotnovens collctivees qui luer snot rceletpvnsmet applicables.

Les somps perçues par les panemrnts snyuiacdx au ttire de la pitaciopraitn ou de l'intéressement asini que tuotes les semoms versées à l'occasion de la rrtpuue du cratont de tiaavr ne dnonnet pas leiu à rmebrnseoemut à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des priems enteileonexcps dnot le ccaull se rppotrae à l'ancienneté puor la prat d'ancienneté située en drohes du détachement.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mndaat snaycidl ne dnevoit pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en teerms d'évolution de luer rémunération en aoiacipptn du prpnce de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié ariimandisttf évolue, au tirte des atmtoiagunens générales de salaiers appliquées dnas l'entreprise, cmome s'il cnaioituit à y eerxer son activité. Il bénéficie également du tuax d'évolution meyon des atnnguoamtes ivlueeinildds perçues, pennadt la msie à disposition, par les salariés ralevnet du même collège électoral.

S'agissant des peruocdurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fexis de la rémunération évoluent, au titre des amtunioategns générales qu'ils percnierveat s'ils cinotnueiant à eerxer luer activité.
En outre, tuos les 2 ans, il est procédé ? ernte un représentant de la ditceroin de l'entreprise et un rplasesobe de l'organisation siandcyle ? à un eaexmn de la saiotioun indiedulvie de l'intéressé, de tlele srtoe que celle-ci, aifn de feicatilr le rotuer dnas l'entreprise, snot traitée dnas l'esprit de la plqoitue sliralaee de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le maadnt de pnnaremet sadnyicl à tpmes cmlepot ou à mi-temps est inmoliacbpte aevc l'exercice d'un maadnt au sien du ceniosl d'administration de l'entreprise.

En outre, un pnarmeent snycdial à tpmes cmlepot ne puet pas ercxer un mandat de délégué syndical, de représentant sianycdl au comité d'entreprise, de délégué du psnroneel ou de mmebre du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, cuddrniatae ou élection en cdoiioncartn aevc ce qui précède aiart puor eefft de mettre fin aussitôt à la msie à disposition, le retuor dnas l'entreprise davnet alors ietvrniner dnas le délai de 3 mios mentionné ci-après.

Toutefois l'intéressé crvnesoe la faculté de picetrapir aux élections des icnaetsns représentatives du preosnnel en tnat qu'électeur.

Il aapnertip par alluries à l'organisation sldancyie d'appliquer à son égard, et puor ce qui la concerne, les dopsintiooss légales et réglementaires en ctete matière qui icemnnobt à tuot employeur.

L'activité du penmerat scdnily est evucxeismnelt consacrée à la prosseiofn de l'assurance. Par exception, cette activité puet se cmuuelr aevc des fionocnts snyecauids au naveiu national.

Article 14 - Echéance du mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Au puls trad 3 mios avnat l'issue de la période de sseunsipon du ctanort de travail, l'entreprise diot être informée, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception :

? snot par le salarié de la dtae à llaluqee il sotuhiae rndreerpe des fintocnos au sien de celle-ci ;

? snot par l'organisation sldaycnie du rvleneeoulenmt de la période de msie à disposition.

L'association puor le doalugie socal dnas l'assurance visée à l'article 7 asniq que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dlobue de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au cruos du mandat de permanent, des difficultés garevs se finaeret juor etnre l'organisation sdnlnciaye et l'intéressé puor qleque rason que ce soit, qui rarnrdnieet ipboslimse la pustriroue de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 15 - Formation professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

15.1. Footnrmiias d'intégration destinées aux salariés tiuatrisls d'un maadnt au niveau de la branche

Les osoaagntinirs snngiateas définissent eblesme le parcours d'intégration comrpaennt des mouedls définis paritairement.

Un cyce d'intégration est organisé annuellement. Les fnrtoaoims dispensées par les oimsgnraes peflnersnoois de la branhce pveuent être intégrées à ce parcours.

Sauf prise en cgarhe prévue par un ogsamrine penissefornol de la bchnare au trite des fraionmtos qu'il organise, les fiars afférents à la paptaioiritcn des salariés concernés par ce disstioipf snot nomenmatt pirs en crhage au ttire des dépenses de fmcnonnnotet de l'organisation snaldyie concernée prévues à l'article 6.

15.2. Ftmoraoin des salariés mis à dtoisspoin de l'organisation scyrialde à tmeps complet

Il apptaeinrt à l'organisation scilnydae d'assumer, en matière de frtoioman professionnelle, les ogtiinloabs qui lui icmbneot à l'égard de l'intéressé au titre de l'autorité qu'elle exerce à son égard.

Le salarié concerné continue à acquérir son droit indéfectible à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, sauf accord préalable avec l'entreprise, le personnel n'a pas accès aux atonics de formation prévus au plan de formation de l'entreprise.

Les frais afférents à la participation des salariés aux dépenses de formation de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 16 - Validation des compétences acquises lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

16.1. Eligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

? les permanents syndicaux à temps complet ;

? les part-timers syndicaux à mi-temps ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositions d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1 siot par l'organisation syndicale qu'ils représentent, siot par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci bénéficient d'un processus de validation des compétences adéquates en matière de diplôme social mis en place au niveau de la branche.

Ainsi, les part-timers syndicaux s'engagent à mettre en place un processus destiné à valider les compétences et l'expérience adéquates dans l'exercice d'une activité syndicale.

Dans ce cadre, ils s'engagent à créer paritairment, dans un délai de 6 mois à compter de la conclusion du présent accord, un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat syndical. Ce référentiel est élaboré par un comité de compétences de nature à favoriser l'obtention de la validation par validation des acquis de l'expérience, totale ou partielle.

Une formation individuelle est élaborée, conformément aux besoins de compétences du référentiel.

Les conditions de délivrance de la certification sont définies paritairment, en lien avec l'organisme certificateur.

L'accès à la VAE des salariés concernés, en vue de l'obtention de toute autre certification de nature à préparer leur retour à l'emploi ou leur évolution dans l'entreprise, est également encouragé.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif siot natmemnot pirs en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 17 - Gestion des carrières

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

17.1. Salariés mis à disposition à temps partiel d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le représentant des représentants élus en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. A cette occasion, les conditions dans

lesquelles il peut exercer pendant cette période toutes les fonctions utiles, de nature professionnelle, sont examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable des ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin notamment de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

A l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise encourage la situation de l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agit en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences ? formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ? sont également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une proportion de poste d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité et à prendre en charge les formalités et les actions d'accompagnement définies d'un commun accord.

17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 9 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle, tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 26 mars 2012 l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne constitue pas un fait de force majeure de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, ils invitent les services des ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de double emploi entre la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à l'exception comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

Titre IV Participation à la vie paritaire

Sous-titre Ier Réunions paritaires de la profession consacrées à des travaux d'études ou à des négociations

Article 18 - Constitution des délégations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à 6 par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituant les délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou oserimnags visés à l'article 1er et parmi leurs représentants statutaires.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

? 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

? 3 salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;

? 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des représentants est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

Les organisations syndicales de personnes n'ont point aux obligations d'employeurs les normes et aedseers des salariés

qu'elles inverteissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les destinataires de ces mandats. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette loi sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Article 19 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

I. ? Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est assurée par leur employeur.

S'agissant du personnel maritime :

? la rémunération mensuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les gréments de rémunération militaire éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectés par la participation aux bénéfices ;

? les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés par rapport aux conventions collectives professionnelles de façon à adapter les contrats appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les intérêts respectifs de la rémunération, sauf dispositions particulières de l'entreprise.

II. ? Reprise de frais

Les salariés participant aux réunions professionnelles bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes de pensionnés ou d'entreprise bénéficient des mêmes dispositions dans la limite de deux mensualités par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du montant maximum de participation prévue à l'article 18. Le temps passé en participation volontaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants salariés auprès du comité).

1. Les modalités de cette prise en charge sont fixées comme suit :

a) Dépenses de transport

Train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1re classe.

Avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du blé d'avion exclut la prise en charge de l'entretien de l'automobile, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances inconfortables, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 ? du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1re classe.

Le remboursement des dépenses éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 ? par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 80 ? par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

? pour les frais de train ;

? reçu pour la prise en charge de la prise en charge d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

? l'itinéraire sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en voiture ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;

? l'itinéraire de la note de restaurant ;

? l'itinéraire de la note d'hôtel ;

? les justificatifs de paiement des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations professionnelles.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FSFA et le GEMA, qui en ont délégué la gestion à la GPSA.

Article 20 - Sous-titre II Autres instances paritaires de la profession

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les modalités d'organisation et de prise en charge des faits de déplacement pour les agents indépendants professionnels de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords professionnels qui les régissent.

Article 21 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation professionnelle représentative au sein de la profession, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une autorisation écrite de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine à l'avance. La demande doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour effet de préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions applicables.

Pour les salariés administratifs, ces avantages donnent lieu à un décompte de la rémunération par l'employeur, dans la limite d'un montant de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au sein national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le cadre de l'activité d'une organisation syndicale.

Pour les professionnels salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces avantages donnent lieu à un décompte par l'employeur des dispositions de l'article 19.I, dans la limite d'un montant de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au sein national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le cadre de l'activité d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations professionnelles d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

Titre V Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Article 22 - Missions

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

La coiosmmin piatairre ptnanemere de négociation et d'interprétation (CPPNI) ercxee les minsoiss snueiatvs :

? représenter la branche, nmetaomt dnas l'appui aux eepertesnis et vis-à-vis des puoorvis piucbls ? ;

? eecexr un rôle de vliele sur les cnoidoits de tavairl et l'emploi ? ;

? établir un rpaupt aeunnl d'activité cpnrenmoat un blain des arcodcs citllcefos d'entreprise cconolus dnas le cdare ci-dessous :

? - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des herroais ? ;

? - du roeps quitedon et des jorus fériés ? ;

? - des congés payés et auetrs congés ? ;

? - du cmptoe épargne-temps.

Il s'agit ntnmeaomt d'appréhender l'impact de ces acdcros sur les coiditnns de taivral des salariés et sur la crnecoucne etrne les enieretrsp de la branche. La CPNPI formule, le cas échéant, des raenmiodanotmcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, dienovt être olognemieiarbt tanirsms à la CPNPI tuos les adocrcs d'entreprise vaisnt les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-asurance. fr).

Article 23 - Avis d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

À la daemdne d'une juridiction, la CNPPI puet rnerde un aivs sur l'interprétation d'une cenivtnoon ou d'un aorccd collectif, présentant une difficulté sérieuse et se poanst dnas de nmuerbox litiges.

Article 24 - Obligation de transmission des accords d'entreprise conclus avec les élus du personnel

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Les aoccrds signés aevc les élus du personnel, dnas les codnionis édictées à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, deviont être obgnmoeiiaerlitt trinmsas à la CPPNI, cttee tsmiissarnon n'étant pas une coiidtnon sondrnunbaot l'entrée en vugijuer de l'accord.

Article 25 - Réunions

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

La CPNPI se réunit au moins toris fios par an, conformément aux dsspnoitois de l'article L. 2232-9, alinéa 3.

Article 26 - Saisine

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La cmsoiisomn est sisiae par ltetre recommandée aevc aivs de réception accompagnée nonemmtat :

? d'un exaeprimle oagirinl de l'accord signé ;

? d'une ciope des cureorirs adressés aux ooaigtrsninas scyndiaels représentatives au nievau de la barnche les ionnmarft de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;

? d'une ciope du frmraoulie Crefa de procès-verbal des dernières élections des représentants du pnneroesl aynat clncou l'accord.

La csmmoioin paatririe se pornocne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sevunit sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 27 - Décision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'accord est réputé validé dès lros qu'une majorité en nrmobe de viox s'est dégagée en ce snes tuos collèges confondus. Cette vtudoailian peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La cimososmin peut, en tnat que de besoin, décider de cnoeivr un représentant de la deiotcrin de l'entreprise concernée aifn d'obtenir des compléments d'information nécessaires cncneraont

l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la coiomssn à l'entreprise par lettre recommandée aevc aivs de réception dnas le mios snivuat la tnuée de la commission. Une ciope est adressée aux représentants des oanigtranioss sedlinacys de salariés mermbe de la commission.

Article 28 - Titre VI Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les paaeritnes sucaois se réunissent, au début de cahque année, en ciimsosmon paritaire, puor définir emnslbee les thèmes et le ceainrdelr des négociations de l'année.

Chaque oioiaangsrtn snaiyldece représentative au naeviu de la banrche qui sthivoae négocier sur un thème plciairetur en ifnorme par écrit l'ensemble des arutes orgaoaintisns synlaicdes aisni que la FSFA et le GEMA. La ltsie des sutejs à tteriar diot être motivée et communiquée au puls trad 15 juors avant la tuncée de la commission.

A l'issue de la csmmosiion paritaire, la ltsie des thèmes rneuet ansii que le cidlaneerr des réunions de négociation snot tanirsms par la délégation des erpyleuoms aux osgianontaris saicyednls représentatives au naeviu de la branche.

Titre VII Dispositions diverses

Article 29 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les semmos non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2013 snot reportées au bugdet des oaasinngorits snailedycs représentatives visées à l'annexe I du pocrtlooe du 3 jnieavr 2011, et clea jusqu'à la fin de l'exercice 2014.

Article 30 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acorcd prned effet au 1er jevniar 2014 puor une durée de 4 ans, à l'issue de llqaleue il ceerssa de produire ses effets.

Les pariereatns suaicox se rconertrnnoet au corus du troisième tmrrieste de l'année 2017 puor en fiare le bailn et déterminer les diiostnispos à reneitr au-delà du 31 décembre 2017, celles-ci ne puonvt résulter que d'un neouvl accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Contribution alnelnue des eprloymues au fnnenemecat du dgailoue saocil de branche

(Art. 4 du pctlorooe d'accord du 4 nervmboe 2013 riltaef à la rénovation du dgaouile saccoil dnas l'assurance)

La cturtibnioon aneunlle de cauhqe société d'assurances visée à l'article 1er est fixée à 5 ? par salarié présent dnas l'effectif au 31 décembre 2012 (en équivalents tmeps plein), snot 137 917 salariés, et clea puor totue la durée du porolcote d'accord (par référence à la bsae de données sliECAOS FSFA GEMA).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II (1)

Association puor le dlauogie soaicl dnas l'assurance

(Régie par la loi du 1er juillet 1901, publiée au Journal officiel du...)

Siège social : 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09.

(1) L'annexe II relative aux statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance est exclue de l'extension en tant qu'elle n'a pas pour objet la détermination des modalités de fonctionnement entre les salariés, au sens de l'article L. 2221-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe

(Application de l'article 10.3 des présents statuts)

Liste des dépenses de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives

Peuvent être prises en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 15 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

? achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures ;

? abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels ;

? frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des participants syndicaux dans la limite des montants fixés par l'article 19 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance) ;

? honoraires des conseils juridiques ;

? achats de fournitures des organisations syndicales.

Statuts

Article 1er - Constitution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En application du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ainsi que par les présents statuts.

Cette association est dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » et constituée pour une durée illimitée. Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Cette association a pour objet de représenter en France les organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le fonctionnement de l'association est assuré par la GSPA (gestion personnelle des salariés de l'assurance).

Article 4 - Siège social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout ou partie par décision du conseil d'administration.

Article 5 - Membres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les membres de l'association sont :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupe des entreprises mutualisées d'assurances (GEMA) ;

? les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La qualité de membre se perd par radiation en cas de rémission judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité ou en cas de perte de la représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture de la rémission judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité.

Titre II

Conseil d'administration

Titre II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil est composé pour moitié de représentants désignés par la FSFA et le GEMA et pour moitié de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose d'un siège.

Les administrateurs sont :

? soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;

? soit être affiliés des institutions de retraite CIRESA, IAICRSA et CSPREA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un membre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque administrateur est tenu de désigner les représentants de façon à parvenir à une représentation équilibrée des membres et des membres conformément à l'accord protocolaire du 18 mars 2013 sur la représentation et de son fonctionnement.

Article 7 - Mandat d'administrateur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sont élus pour l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou rature du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai et de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de nouveau personnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils parviennent à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisation que ceux-ci ne détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20.II, paragraphes 1 et 2, du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Les administrateurs ont droit à des indemnités de luer aecsbne

aux réunions du cisoenl d'administration. Trios aeesbncs non justifiées dnas l'année entraînent la petre du mdaant et le reepalmncmet du mnardtiaae par l'organisation qui l'a désigné.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le cieonsl d'administration nmmoe tuos les 4 ans un président et un vice-président qui ne puveent aaitprnper au même collège. La présidence et la vice-présidence deonivt atlerenr etre les duex collèges tuos les 2 ans, suaf rcinotoinaen eerpxsse du collège appelé à la présidence.

Les modalités de psire de poalre pilubuqe des président et vice-président dveonit rpteecsr le pniprcie du ptiirsarmae lorsqu'ils s'expriment au nom du ceoisnl d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son reapeememclnt immédiat par une nuoevlle délibération du conseil. En cas d'empêchement troimpraee dnot la durée est déterminable, le rempanelemct est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et le vice-président se sissnseait ou snot siass par l'administrateur concerné de ttuoe quotesen de ctioifls d'intérêts de ttoue stroe pvuaont se poers au sejut d'un atdiesaurinmtr du gpoure et psrponeat au csoienl les dntpiioooss appropriées (demande de remplacement, anebitston sur cetrinas débats, délibérations et décisions, etc.).

Le président arssue le fimnnonnteecot de l'association conformément aux présents suttats et préside les réunions du cisoenl d'administration.

Il snige tuos actes, délibérations ou coetinonvns et représente l'association en jucstie et dnas tuos les atecs de la vie civile.

Il puet déléguer sa sinagutre à un mebmre du csoenl et dneonr des madnats à des treis puor représenter l'association.

Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le ciosenl d'administration se réunit aussi svenuet que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins duex fios par an, sur coiovanctn de son président. La coatocovinn du cisoenl est oltriobgaie si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les ctvnncooiaos et oerdrs du juor des réunions snot mis à la dpiotossin des aiiusmrtdnars dnas le délai de 8 jours précédant la réunion et des mneoyss snot mis à la dtopsoiisin des aaednrstutrimis puor préparer les réunions des instances.

Il ne puet vnmalleeat délibérer que sur les qeoiustns itincers préalablement à l'ordre du juor et à ctnooiidh que la moitié au mions des arstianurdiments de chquae collège soenit présents ou représentés.

Le csnieol puet convoquer, à trite consultatif, totue pnnseroe qu'il etiaseirmt particulièrement compétente.

Les décisions snot prises à la majorité des mrmbees présents ou représentés. En cas de nécessité de vote, celui-ci iirtvneent systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de reepstcer le prllsmiuae de la représentation. Une eoetixcpn est néanmoin admise puor le vtoue rtalief à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les aiaeuinmdtrsrss piapicternt aux délibérations dnas le rceespt du mnaadt qui luer est donné par lerus organisations.

Les délibérations snot tunees secrètes à l'égard de toute pnnoese ou oaismnrge aurte que cluei dnot les adnstrmtuaries détiennent luer mandat.

Le vtoue par puorocraitn est amids : tuot mmbree empêché de se rndree à une réunion de cisonel d'administration puet déléguer lui-même ses piovrus à un mrbeme du même collège, qui drvea être mnui d'une pièce nanntosat cttee délégation. Cqahue mebmre ne puet être ptureor que d'un pouovir par réunion.

Les délibérations du cnesiol snot constatées par des relevés de décision conservés au siège de l'association et signés par duex meberms du cnesiol d'administration anyat assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le cnoiesl d'administration est insveti de tuos les prvouios qui ne snot pas sueareitntamt réservés à l'assemblée générale puor gérer, amterndiisr et diigrer l'association en toeuts circonstances. À cet efeft :

1. Il appllee auprs des eperrenits la cttbirnoiuon allenneue prévue à l'article 4 du polttooce d'accord du 4 nmoverbe 2013

ritlaef à la rénovation du diglouae scaoil dnas l'assurance, l'appel à cnasototiis puet être, en tnat que de besoin, fractionné sur l'année ;

2. Il fxie le mantnot anunel des meoyns fnaeicrnis attribués à cuhaqe osonriatagin sydaicne représentative au nveiau de la bcrhnae dnas les cnoitidos fixées à l'article 5 du ptoorcle d'accord du 4 nbvorem 2013 rltiaef à la rénovation du dolagie scaoil dnas l'assurance ;

3. Il rembourse, dnas la lmiite du buegdt annuel anisi attribué à cqhaue oigiroatsnan sdinlycae représentative de salariés ;

? aux enrreiestps concernées les salriaes et caehrgs du ou des petnrmeans siaudnycx mis à la dpioiisotsn des otsonirganais slicayndes représentatives en alpiotcan des artclies 6 et 13 du pctloroe d'accord du 4 nroevme 2013 rilaetf à la rénovation du dulaioe socail dnas l'assurance ;

? et, le cas échéant, sur faurtce acquittée, à ces mêmes oaisoiatrgnns signacldes les dépenses destinées à luer fnntcoeominet dnas les cioniontds fixées à l'article 6 du proocotle d'accord du 4 nmervobe 2013 railetf à la rénovation du doluagie saocil dnas l'assurance. La litse ltiimavte de ces dépenses fruiqe en axnnee aux présents suttats ;

4. Il établit un rpropt annuel pnamettert d'appréhender l'évolution et le dmniyamse de la négociation clievoltce au sien des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du ptlcrooe d'accord du 4 nmrboev 2013 rateilf à la rénovation du dulgiaoe siaocil dnas l'assurance, ce raporpt étant eusinte tmaisrs à l'assemblée générale ;

5. Il décide de l'ouverture et de la clôtur des cmoptes dnas les établissements frieacinn ;

6. Il fiat procéder, svnuait ses directives, par la GPSA, à l'exécution de ttueos décisions et de tteuos opérations de goestin cnoennacrnt les activités de l'association. À cet effet, il passe tutoes ciononnevts ulties aevc cet oirsamgne ;

7. Il arrête les copetms de l'association anvat tmsoriassn puor aopapbotirn à l'assemblée générale ;

8. Il décide du tnsrrefat du siège scaoil de l'association ;

9. Il crée et mtinnaeit le stie ineretnt dédié au dogiluae saocil dnas l'assurance visé à l'article 9 du pcooltore d'accord du 4 nebmrvoe 2013 rtialef à la rénovation du dglouiae social dnas l'assurance ;

10. Il peut, dnas la litime de ses pouvoirs, déléguer cterains de ceux-ci à un ou purusiels mandataires, ciisois ou non en son sein, qui pneuvet eux-mêmes être autorisés à cnstoeinr des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas lmatviiiie mias ne puet cinrdoue le cinoesl à oaustereps les fcniotots aatnividtrsmies qui lui snot dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale

Article 11 - Composition *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assemblée générale, de ctiooisipmn paritaire, cornempd puor moitié des représentants désignés par la FSFA et le GMEA et puor moitié des représentants désignés par les oingataonrsis salcidynes représentatives au niveau de la branche, étant précisé que caquhe otgaosniarin sincldaye dspisoe de duex sièges.

Les meemrbs de l'assemblée générale deionvt oterblemmioagt :

? snot être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex oangmresis ;

? snot être aclraiotleas des ionitstnuds de rrittaee CIRESA, IRCAISA et CRESPA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex organismes.

Dans cuahqe collège ne pveenut être mrmbees de l'assemblée générale que la moitié au puls des aaiutmerndsts de l'association du même collège.

Article 12 - Mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les mmreebs de l'assemblée générale snot désignés puor 4 ans. Les mmreebs sarottns pneuvet farie l'objet d'une nuoevlle désignation.

La qualité de mrmbe de l'assemblée générale se pred par décès, démission, perte de la qualité de mrmbe ou rtareit du maadnt par l'organisation intéressée. L'administrateur srontat est, puor la durée du mandat rseatnt à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les cotisations de membres de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20.II, paragraphes 1 et 2, du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 13 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale se réunit aussi whenever que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions interposées préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une procuration écrite de délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de deux pouvoirs par réunion.

Article 14 - Attributions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale étend :

? le rapport de gestion annuel de la direction d'administration sur la situation de l'association ;

? le rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances ;

? le rapport de l'administrateur des comptes annuels du cosocialisme aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions posées à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait essentiellement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la situation et de la modification de toute convention et de délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

Titre IV
Gestion administrative et financière

Article 15 - Ressources
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

2. Les produits financiers de son patrimoine.

Accord du 4 novembre 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à

Article 16 - Dépenses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;
2. Les dépenses relatives aux entreprises concernées des salariés et cadres du ou des établissements syndicaux mis à la disposition des associations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Les dépenses relatives aux indemnités salariales représentatives de salariés des dépenses destinées à luer l'association en application de l'article 6 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

4. Les frais engagés pour la maintenance du site internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 8 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 17 - Rapports annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :

? un rapport annuel sur la gestion administrative ;

? un rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre V
Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les modifications éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle.

Article 19 - Dissolution de l'association
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La dissolution de l'association ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif similaire.

Article 20 - Dépôt des statuts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par..., agissant pour le compte de...

Les présents statuts ont été approuvés par l'assemblée constituante du ..., composée de :

? ...

son fonctionnement

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA baques assurances ²¹ , rue Jules-Ferry 93177 Baognlet Cedex, par lrttee du 10 jluielt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu le pocotlore d'accord du 18 mras 2013 sur la moaetrnsndioin du prmarsaitie et de son fnicoteneomnt ;
Vu le pootcorle d'accord du 6 décembre 2010 potnart macooitdifi des satutts de l'association ASPARA ;
Vu le pctoloroe d'accord du 20 orbtoce 2008 ptnot mdioacitoifn des sutatts de l'institution de gisoetn de rirtetae supplémentaire CPSERA et de l'association CEPRSA aotcin slaoice ;
Vu le portooole d'accord du 6 décembre 2010 portnat miocfiotidan des statuts de l'institution de gesoitr de reirttae supplémentaire CEPSERA et de l'association CESPRA aicotn sociale,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le prtoloce d'accord du 18 mras 2013, cnlcou aevc les ptrenareias sociaux, a appliqué aux osniegrmas de gtseoin pirairte de la banrhce de l'assurance les règles isuess de l'accord ntnaiaol ipninetooneserfff du 17 février 2012 pntroat sur la moiatrneisdon du psitmiarare et de son fonctionnement. L'entrée en vuugeir de cet acorcd a été fixée au 1er jianver 2014. A ctete date, cqhaue osrgnaime paartiire visé à l'annexe I du pctoloore du 18 mras 2013 dreva procéder au relenvneemuolt des mdnaats de ses airntitesumdars en raectnsept les règles édictées par le poclotre précité. Néanmoins, les sateignaris ont souhaité aptpeorr les précisions suivantes. Les asinuaiermdrtts désignés par les onngroistaias saedyilcns salariés représentatives qui auraient, au 1er javnier 2014, aietnt l'âge limtie de 70 ans visé au cinquième alinéa de l'article 4 a du portoolce d'accord du 18 mras 2013 pourront, à trtie transitoire, être de neoaavu désignés comme arainusirttemds puor une durée mxilamae de 18 mois, siot jusqu'au 30 jiun 2015 au puls tard. A cette échéance, les aidesrtmiaunrts visés ci-dessus donrevt être remplacés puor la durée du mndaat qui retersa à courir, siot jusqu'au 31 décembre 2017. Ces neluovles désignations dreovnt repeetscr arlos le critère d'âge de l'article 4 précité.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les sttatus de l'association de scvurlaeinle des activités rtrieae et prévoyance aasercsnu (ASARPA) faniurgt en axnene I du présent plcootroe se subetntsiut aux sattts alucets annexés à l'accord du 6 décembre 2010.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les stttaus de l'institution de gieostn de rearttie supplémentaire CPSERA fragiunt en anexe II du présent ptrlocooe se sutniubetst aux sutatts alceuts annexés à l'accord du 20 ootbrce 2008, modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les stttas de l'association CSEPPA action scoalie fnuairgt en axenne III du présent portooole se suunbseittt aux sttuats acutels annexés à l'accord du 20 ortboce 2008 et modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent plorotoce eretnra en vgiuuer au 1er jnvaeir 2014. Les singitaeras s'engagent à eufftecer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit protocole.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Association de svrlaueicnle des activités raiterte et prévoyance aesrcausns (ASARPA)

(Régie par la loi du 1er jleliut 1901, publiée au Jauonrl oceiffll du 18 décembre 2004)

Siège sicoal : 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Piers Ceedx 19

Statuts

(Mis à juor au 4 nomvbree 2013)

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Entre les onaotriasgins seanitaigrs :

? de la conotveinn de reratite et de prévoyance du pennoresl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962, ou aynat donné postérieurement luer adhésion à celle-ci ;

? et de l'accord pefisroensnol du 7 orbtoce 2004,

il est fondé une accoitsason régie par la loi du 1er jelilut 1901 et par lisdets statuts.

Celle-ci est dénommée : acitoisosan de suclnvarelle des activités rtiearte et prévoyance aessnarucs (ASARPA).

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Cette accsiooitn a puor ojbet d'assurer, au sien du grupoe B2V, dnas leeql snot gérés, dnas le carde de ctрнаots de coassurance, les régimes de rtraiete et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les crnoaent qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de rtraiete complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA.

A ce titre, l'association est mrmbee coopté de l'association soimamtle ddiut gpoure de pteoircton sociale.

Article 3 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège siaocl de l'association est fixé au 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Paris Ceedx 19.

Il puet être transféré en tuot aurtte leiu par décision du cieosnl d'administration.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont mebmers de l'ASARPA :

? les osoaingtirnas d'employeurs alxqueeuls snot adhérentes les sociétés enatnrt dnas le champ d'application des cvtnooneins cieltecvols naitnlaeos de taavirl des 13 nvmroebe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, et 27 julielt 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993 concarnant les cdears de drciieton des sociétés d'assurances ;

? les oaitorisgnans syeicldnas de salariés représentatives au neaviu de la branche.

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est administrée par un conesil de 16 members comprenant, puor moitié, des représentants des osogrntaaiis

d'employeurs et, pour moitié, des représentants des onogirintaas syealnicds de salariés.

Les représentants des otniasgranois d'employeurs snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le gpnrueemt des erertspiens mltueeuls d'assurances (GEMA).

Les représentants des orisgoatanins silcydnaes de salariés snot désignés par les fédérations syaecndlis représentatives au niaevu de la branche.

Chaque fédération sandlcyie représentative dpssoie d'un adutiirmetasr titulaire. Les sièges retnast à pouvoir snot répartis à la puls frote monynee enrte eells à raison, pour cnacuhe d'elles, d'un nmbore de sièges fixé d'après l'audience des osgoaianitnrs sadlyinecs mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont onetbus au pemiier tuor des élections des teiriltaus des comités d'entreprise dnas l'ensemble des etiserpnres de la bacnrhe (arrêté ministériel fxaint la lsite des scytdains représentatifs dnas la brancne de l'assurance). Cuhqae oarntstigiaon sdacinytle et partanloe diot vlileer à désigner les aruitrntaisedms de façon à pneiavrr à une représentation équilibrée des hemoms et des fmmees conformément à l'accord du 18 mras 2013 sur la minoetdraoisn du patairsirme et de son fonctionnement.

Les oatgnirinoass de salariés ont la faculté de désigner 6 des membres suppléants à roasin d'un mmbree par osatroianign représentative. Il en est de même pour les onraioaintsgs sdclaienyis d'employeurs.

Les artdatirsinmues suppléants snot conviés à parpiciter aux réunions du censoil d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Article 6 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le mndaat des atasredtnirmuis est fixé à 4 ans. Il est renouvelable.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, rrtaeit du mnaadt par l'organisation concernée, démission de l'organisation slnidycace d'employeurs ou de salariés représentée ansii qu'en cas de prtee par l'organisation slidcayne de sa représentativité au niaevu de la branche. Dnas ce dneirer cas, la ptree du mnadat srea à efftt au 1er jvianer svnuait la ptcuiboainl de l'arrêté ministériel fanxit la lsite des ognsniiraosats sicaeyndls roecunens représentatives dnas la brancne des sociétés d'assurances.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de monis de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet ecreexr puls de tiros mtaands de nveiau poirneosnfesl en même temps. Le madant d'élú du pseornel est ilioapmcbtne aevc cleui d'administrateur au sien du même organisme.

L'administrateur snaotr est remplacé, jusqu'au trmee du mdanat en cours, par un nuveol aetiruidansmr désigné par l'organisation snlciydae anayt désigné son prédécesseur.

Les fictonnos d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les fiars de transport, de raeps et d'hébergement snot remboursés dnas les cooitidhns fixées par le pocortole d'accord prnotat rénovation du diulgaoe siaocl dnas l'assurance.

Les aitisdtrearunms snot sumois à une ogaioltbin de confidentialité.

Les règles de confidentialité et de sceert des délibérations des atnutiadmreirs s'exercent à l'égard de tuote ponnsere ou osngamrie artue que celui dnot ils détiennent luer mandat.

Les adattusnmirers dvieont ieidnuqr les mfiots de luer aensbce aux réunions du censoil d'administration. Tiros ancbsees non justifiées dnas l'année entraînent la ptree du manadt et le reneacmelmpt du maaitrdnae par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7 - Présidence et vice-présidence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cionesl élit tuos les 4 ans, à la majorité simple, pmrai ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence deniovt aletrenr tuos les 2 ans enrte les deux collègues, suaf ritnnaioecon erspxese du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent cjmeointonnt l'association dnas tuos les acets de la vie clviie et dnas les leiimts des arottibutns confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président puevnt être remplacés à tuot momnet par décision du cenosil d'administration.

Le président fxie l'ordre du juor et préside les réunions du conseil. Les modalités de prsie de plaroe plbuuqie des président et vice-président dvineot rtcseepr le pnicprie du psitiarrame lorsqu'ils

s'expriment au nom du cneisol d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son rcealemmemnt immédiat par une novluele délibération du conseil. En cas d'empêchement tporriamee dnot la durée est déterminable, le rmeeplanmctet est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se sssenaist ou snot saiss par l'administrateur concerné de totue qotsiuen de ctfions d'intérêts de ttoue sotre pnuaot se pesor au sujet d'un arateinidutmsr du groupe et pseronpot au cseinol les dinootisspis appropriées (demande de remplacement, aintetbosn sur cteanris débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le csnioel se réunit cqahue fios qu'il est nécessaire, et au minos deux fios par an.

Pour l'accomplissement de ses msisinos teles que définies à l'article 9, il reçoit ttueos iotnnonmfrais nécessaires du ou des ogmrnaies gnstroanieies des régimes concernés.

Les cnvnoiooacts et orerds du juor des réunions snot communiqués aux amtiirrsanteuds dnas le délai de 8 juors précédant la réunion et des moeyns snot mis à la dsiospition des artitumidarsnes pour préparer les réunions des instances.

Les décisions du ceoisnl snot priess à la majorité des membrbes aaisntsst à la séance et aaynt diort de vote. Eells ne snot valaebls que si, dnas cuhae collège, le nbmore des présents est au minos égal à la moitié des admtrinutraess titulaires.

En cas de nécessité de vote, celui-ci inievtent systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de rcptseer le pliasrlume de la représentation (1).

Les arindsmreitatus piarpeitcnt aux délibérations dnas le rpeect du mdaant qui luer est donné par lreus organisations.

Les délibérations snot tnuées secrètes à l'égard de tuote prenosne ou orsimnage arute que cueli dnot les aidumiternstars détiennent luer mandat.

Les aitmrdasnieutrs ptarpnciiet aux délibérations dnas le reespect du maandt qui luer est donné par lreus organisations.

Les délibérations snot tuenes secrètes à l'égard de tutoe preonnne ou orangmise autre que ceuli dnot les auimresadtints détiennent luer mandat.

Les délibérations du cnesiol snot constatées par des relevés de décisions conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après luer aroatpbopin par le conseil.

(1) Le vtoe organisé au sien des orimgnesas paatiierrs vsnait à la désignation du président, du vice-président, du trésorier, du trésorier anjoitd et des secrétaires, s'ils existent, prruoa ceninutor à être organisé par collège.

Article 9 - Attributions du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cinesol d'administration a pour aiotnttibus :

1. D'examiner les ctoiidnons et résultats de la msie en ?uvre des adrcocs cioleflts de bhnacre en vueuigr cercanonnt les régimes de rtiarte et de prévoyance visés à l'article 2 ;

2. D'assurer un rôle de svraicluenle et de contrôle de l'équilibre faencinir des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il exnamie annuellement, aanvt le 31 octobre, pour cuhacn des conratts d'assurance afférents à ceux-ci, un rrapot détaillé sur les résultats de l'exercice précédent asini qu'une alanye procievpste (2) des résultats plobebars de l'exercice en cours. Ces dmnutceos lui snot adressés par le ou les oiarsgmens gsnietaoienrs des régimes 15 juors au mnios anavt la réunion concernée du coesinl d'administration.

Dans le carde de cttee mission, le coisnel d'administration puet fumloerr :

? des dmndaees d'informations sur les mdeos de fninnocmoteet des secveirs du ou des onmeiargss gtiseoarienns (indicateurs de gestion, délais de vmnreest des prestations?) ;

? des osinaevobtrs sur d'éventuels dnnncfntsoenieytos opératoires aexuluqs il faaidurt remédier ;

? des dmnedaes d'amélioration de la qualité des svceires rnueds ;

3. De paser tuos contrats, covienntos ou aects nécessaires à l'application des règlements du régime pnniseroeefl de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance mdaliae des acatlaeolirs (Rama) aevc le ou les oerigsanms assureurs de cuhcan de ces régimes ;

4. De peospr à la cmioossin ptiraaire professionnelle, après élaboration d'un cehiar des craghes et aepl d'offres, la cditanrudae d'un ou de pelriiuss oasnigremgs gtsaeoinrenis du ou des crtnoats d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime ;
5. De référencer, soeln les critères ojtbfices déterminés par le règlement du RPP, les oasnimgres arsuuesrs siuhantaot ppiatrecre au mécanisme de canssaruoce du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime ;
6. D'intervenir, en aplatoiiipn de l'article 45 du règlement du RPP, dnas le crdae de la msie en ?uvre du mécanisme de régulation ptaiiarre du régime ;
7. De décider du tersanfrt du siège sciaol de l'association, conformément à l'article 3 des présents sattuts ;
8. De décider des mofnodtiaicis à aerpotpr aux présents stuatts après aocrd de la ciomsismon pitiraae professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après ;
9. De décider de la dosuiiotsln de l'association et d'y procéder après accrod de la comiossmin pairtaire professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.
Dans le cadre de ses attributions, le ciesonl d'administration peut, si nécessaire, friae aepl à un erepxt désigné par lui.
Pour mener à bein ses missions, le csneoil d'administration dsisope des menyos mis à sa dsiooiistpn par le grpuoe B2V.

(2) Ctete analyse pceisrptoe ne cneornce que le régime pnesfsoeionrl de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance milaade des aloarteilcs (RAMA).

Article 10 - Secrétariat de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le secrétariat de l'association est assumé par le gorupe B2V.

Article 11 - Modification des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les modnoicfiiaats à areptopr aux présents suttas snot décidées par le cseniol d'administration après accrod de la coosimsimn pairtirae professionnelle.

Article 12 - Durée. – Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est constituée puor une durée illimitée, à effet au 1er décembre 2004.

La dtssuioiolsn de l'association ne puet irievetnrr que par décision du cniosel d'administration après aroccd de la cmmsiooin pratiarie professionnelle.

Article 13 - Dépôt des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les présents stuatts fnot l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association angsiast puor le cpomte des signataires.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II

CREPSA

Siège saoiel : 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris.
Institution de gteosin de rrtaeie supplémentaire régie par le tirte IV du lvire IX du cdoe de la sécurité soalice et constituée en acilotppian de la cinovetonn de riterate et de prévoyance du pennesorl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe III

Association CRPESA atcion sociale

Article - Statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Statuts modifiés et déposés auprs du mriintse chargé de la sécurité saocile et de l'autorité de contrôle peeridutnl et de régulation (ACPR) le ...

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution. – Objet. – Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CREPSA, constituée conformément au trtie IV du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de toute artue opération, d'accomplir puor le cotmpe de ses eeitpresnrs adhérentes les opérations de gteison asitvtdrmianie rtevalis au régime de rrtariee psnneofsriel du pernnoesl des sociétés d'assurances fermé par accrod du 28 décembre 1995.

Pour la msie en aoiptatplcin de ces opérations, la CSPREA :
? est tenue de se cnomeforr aux dsioiinitosps du règlement du régime de riraette précité en dtae du 28 décembre 1995 asnii qu'aux mtifacoodniis qui lui senort apportées par la cosiomsmin paiiatrrre pnsnslrofeolne ;

? passe tuos contrats, cntnonovies ou aetcs nécessaires à ses opérations de goeitsn amviirsaitdne avec la société d'assurances de cilstodnoaoin des reietatrs de l'assurance (SACRA).

La CRPESA ne puet aivor de responsabilité ature qu'administrative au trtie des eetngmagnes résultant de l'accord précité.

La CSPREA est adhérente au gopure B2V, chargé de procéder à l'exécution de teotus décisions et de tuetos opérations de gsoiten de la CEPRSA par délégation et suvnaît les dcieritevs données par celle-ci.

La CEPSRA est régie par les dosiitsponis du trtie IV du livre IX du cdoe de la sécurité sacolie asini que par les présents statuts.

La CSREPA juoit de la personnalité civile.

Son siège est fixé au siège socail du gpruoe B2V.

La CESRPA est constituée puor une durée illimitée : elle ne puet être dsusoite que dnas les coniodtins fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CEPRSA crenopmd des meebrms adhérents et des mrbeems participants.

Les mbemres adhérents snot les elpymoues visés par les cenntoovnis ceelolivctcs nalatoenis des 27 mai et 27 jlileut 1992 asini que par l'accord du 3 mras 1993 et rvnaleet de la CRSEPA à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mbeemrs ptitripncaas snot les mbemres du psreeonnl des eyepomlurs adhérents renvleat des cenvotionns clviceeltos précitées bénéficiaires de la CRPESA à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mberme adhérent se pred par rtidoaain en cas de rrsensemeedt judiciaire, de lqadiuitoin jadriiucie ou de coatesisn d'activité.

La riiioatadn est prononcée de peiln driot et pnerd effet au juor de l'ouverture du rdeernmesst judiciaire, de la ludotaiqiin juiciadire ou de la ctassoien d'activité de l'établissement.

La qualité de mmbere picaiatnprt se pred par ratodiian en cas de petre par l'organisation syncndaille de sa représentativité au nieavu de la branche.

La rotiiiaadn est prononcée de plien driot et prned effet à la dtae du 1er javinr siavunt la pitibloacun de l'arrêté ministériel fxinat la ltsie des ogisairantnos sleadcynis rcnneoous représentatives dnas la brcnhae des sociétés d'assurances.

Titre II Conseil d'administration

Article 3 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CSREPA est administrée par un conseil d'administration composé d'un nombre équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les administrateurs adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des assureurs mutuels d'assurances.

Les administrateurs participants sont désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, ces organisations sont choisies parmi les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obtenu la qualité de retraité.

Chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'un mandat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque organisation a le droit de désigner les administrateurs de façon à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord signé le 18 mars 2013 sur la parité dans les entreprises et de son fonctionnement.

Article 4 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent être l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation ou par désignation de l'administrateur ou par révocation du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recevoir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme à qui ils détiennent leur mandat.

Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du régime B2V.

Les administrateurs doivent signer les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration. Deux absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5 - Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent être réélus au même collège. La présidence et la vice-présidence reviennent alternativement les deux collèges tous les 2 ans, sauf rotation en cas de décès du collègue appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président dirige le conseil d'administration conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président signe tous actes, délibérations ou convocations et représente la CSREPA en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent être précisées dans le règlement intérieur lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par un nouveau élu du conseil.

En cas d'empêchement temporaire pendant la durée est

déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président sont élus par l'administrateur concerné de toutes les décisions d'intérêts de toute sorte pour ou contre le sujet d'un assemblée du groupe et pour ou contre le conseil d'administration appropriées (demande de remplacement, avis sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6 - Réunions. – Délibérations. – Relèves de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des minutes sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions relatives préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il juge particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de garantir le principe de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme à qui ils détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CSREPA et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

a) Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour prendre toutes décisions relatives à la gestion et à l'administration de la CSREPA dans le cadre des présents statuts et sous réserve du respect du règlement du régime de retraite professionnelle fermé le 28 décembre 1995.

Le conseil ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts et conformément à l'article 1er, l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CSREPA incombe, par délégation de l'assemblée générale et sous ses directives, à B2V gestion.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le conseil passe toutes les décisions relatives avec le conseil d'administration de B2V gestion.

c) Le conseil peut procéder, sous ses directives, par B2V gestion, à l'exécution de toutes opérations de gestion qui lui incombent.

d) Le conseil envoie chaque année les comptes de l'institution, les arrête et les transmet pour approbation à l'assemblée générale. De même, il examine chaque année le rapport de gestion transmis par l'institution.

e) Le conseil peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, cohis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à déléguer des pouvoirs.

f) Le conseil peut établir tous règlements pour l'application des présents statuts.

g) Le conseil est informé annuellement des conditions d'équilibre financier de la CSREPA et de l'évolution du régime. Cette information est délivrée par le président du conseil d'administration sur la base d'un rapport remis par le directeur de la CSREPA.

h) Le conseil peut coopter des membres d'études.

i) L'énumération ci-dessus n'est pas limitative et ne peut empêcher le conseil de prendre toutes les décisions qui

lui sont dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale ordinaire

Article 8 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupe des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations choisissent parmi tous les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obligation de garantir la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

Article 9 - Mandat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation salariale ayant désigné le membre ou rattaché du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat retenu à son remplacement dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10 - Réunions. – Délibérations. – Relèvements de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CERSPA l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une séance assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CERSPA. Ces décisions sont signées par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion et d'autre part, le rapport de l'administration sur la situation de

l'institution et, d'autre part, le rapport de l'administration des comptes annuels du crématorium aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions relatives à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait aux affaires de la CERSPA et à l'administration de la CERSPA dans le cadre des présents statuts et de sa réserve du respect du règlement du régime de retraite complémentaire fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la situation et de la validité de tous les contrats, conventions ou accords nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoir intervenues en application des articles 1er et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Article 12 - Titre IV Assemblée générale extraordinaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la convocation du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la commission professionnelle, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, sa réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après l'approbation des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La convocation doit indiquer que la première assemblée générale extraordinaire n'a pu délibérer faute de quorum et qu'il sera passé outre cette condition lors de la séance assemblée extraordinaire.

Dans tous les cas, les décisions ne sont valables que si elles ont recueilli, dans chaque collège, au moins les 2/3 des suffrages exprimés.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de trois pouvoirs par réunion.

Titre V Gestion administrative et financière

Article 13 - Ressources

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les ressources de la CERSPA sont constituées par :

- 1° Ses produits financiers ;
- 2° Les sommes versées par la SACRA dans le cadre de la convention passée entre elles ;
- 3° Les sommes qu'elle peut légalement recueillir.

Article 14 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de la CERSPA sont constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15 - Comptes individuels en points

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CERSPA impute chaque année les bénéficiaires :

? du nombre de potnis qu'ils possèdent ;
? de la valeur du point au 1er janvier de l'exercice ;
? de la ressource nette du point ;
? de la participation aux bénéfices trimestriels et finaux ;
? du taux moyen de rendement des actifs détenus en représentation des engagements.

Article 16 - Rapports annuels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CPSREA établit des comptes certifiés par un commissaire aux comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la sécurité sociale.

La CEPRSA établit également un rapport annuel sur la gestion administrative, qui est mis à la disposition des membres adhérents et des membres participants.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre VI Dissolution. – Liquidation

Article 17 - Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La dissolution de la CERSPA ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire départementale et ne peut avoir lieu que dans les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité sociale.

Article 18 - Liquidation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la CPSREA conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité sociale.

Article 19 - Titre VII Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La date d'effet des présents statuts est fixée au 1er janvier 2014, date à laquelle ils remplacent les statuts antérieurs de la CREPSA.

Statuts

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Entre les fondateurs fondateurs de la cinquantaine de rattachés et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Celle-ci est créée aux fins de poursuivre l'action sociale illicite confiée à l'institution de retraite supplémentaire CRPSA (art. 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III) appelée à se transformer en association de gestion de retraite supplémentaire (IGRS).

Cette association dénommée CRPESA a pour objet est constituée pour une durée illimitée.

Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V gestion, chargée de procéder à l'exécution de toutes décisions et opérations de gestion de la CRPESA a pour objet par délégation et sans lesdites données par celle-ci.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Cette association poursuit l'action sociale complémentaire confiée à l'institution de retraite supplémentaire CRPSA aux termes de l'article 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III.

Elle a pour objet la mise en place et la gestion de toutes activités à caractère social au bénéfice des personnes des sociétés d'assurance visés par les protocoles conclus entre le 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 concernant les conditions de fonctionnement des sociétés d'assurances.

Article 3 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège social est fixé au siège du groupe B2V, 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris. Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration, qui a, sur ce point, le pouvoir corrélatif de modifier les statuts.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CRPESA a pour membres les membres adhérents et les membres participants.

Les membres adhérents sont les personnes visés par les protocoles conclus entre le 27 mai et 27 juillet 1992 ainsi que par l'accord du 3 mars 1993.

Les membres participants sont les membres du personnel des entreprises adhérents recrutés des entreprises adhérentes.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de condamnation judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture de la procédure judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1er janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel relatif à la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des sociétés d'assurances.

Titre II Administration

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CRPSEA a pour administration est administrée par un conseil d'administration composé pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants principaux ceux-ci.

Les administrateurs représentant les adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises multibranches d'assurances.

Les administrateurs représentant les participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations sont les associations primaires toutes les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a pour objet la qualité de retraité.

Chaque administrateur syndical est représentative au niveau de la branche dissoute d'un mandat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Ces suppléants sont également ceux désignés comme tels au conseil d'administration de l'institution de retraite supplémentaire CRPSA.

Chaque administrateur syndical et titulaire doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord posé par le décret du 18 mars 2013 sur la mixité au sein du

pinmirtaase et de son fonctionnement.

Article 6 - Mandat d'administrateur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé en même temps que les mandats des administrateurs de l'institution CREPSA.

Les membres sont élus pour une durée déterminée.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personnel d'une personne physique ou morale participant, prévue de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale désigné l'administrateur ou adhérent ou rarité du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau inférieur en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient connaître à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui qui détient leur mandat.

Si une organisation prend un ou plusieurs représentants au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA, cette organisation invite les administrateurs et de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CESRPA au sein sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les limites fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les avantages des intéressés de la retraite complémentaire du groupe B2V.

Les réunions du conseil d'administration ont pour objet de discuter et de décider des affaires de l'association. Les décisions prises par le conseil d'administration sont exécutoires.

Article 7 - Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence reviennent alternativement aux deux collèges tous les 2 ans, sauf exception expresse du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous actes, délibérations ou communications et représente la CREPSA vis-à-vis des tiers dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a une qualité particulière en justice au nom de l'association, tant en défense qu'en défense, et constitue toutes instances judiciaires dans les limites de son mandat.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur mandat à un membre du conseil ou à l'association conformément à l'article B2V des statuts et dans les limites de son mandat.

Les modalités de prise de décision du conseil d'administration et vice-président sont régies par les dispositions des statuts lorsqu'elles s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire, la durée est déterminable, le mandat est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toutes questions d'intérêt

de toute sorte pouvant se poser au sein d'un organisme de gestion de retraite supplémentaire ou de ses représentants appropriés (demande de remplacement, avis sur les débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des convocations sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions soumises préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le principe de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui qui détient leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas spécialement réservés à l'assemblée pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances :

- Il décide de l'ouverture et de la clôture des exercices dans les établissements financiers ;
- Il peut procéder, suivant ses directives, par B2V gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant l'action sociale. A cet effet, il possède toutes les compétences utiles avec le conseil d'administration de B2V gestion ;
- Il arrête les comptes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire annuelle ;
- Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur responsabilité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission de surveillance à laquelle il donne mandat sur le fonctionnement des opérations qu'il arrête en application des décisions prises en commission professionnelle.

Cette commission saurait lui rendre compte annuellement de l'exercice de son mandat ;

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans les limites de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, coadjuteurs ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à constituer des délégations de pouvoirs.

Article 10 - Assemblée générale ordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le représentant des assurés par les

oriansnoagntis secilaydns représentatives au naeviu de la branche, ces otignaiorasns les csasnioshit parmi tteous les catégories de peennrsol aanyt la qualité de mmebre participant. Un représentant au mions des mmebers patrpniatcs a oaegmientriblot la qualité de retraité.

Chaque ontoaiisagrndndliayce représentative dnas la bahrcne doispse de 5 sièges.

Dans chquae collège ne pveenut être mermbes de l'assemblée générale que la moitié au puls des adesiaiumtrrts de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit oimdrieaerntt une fios par an et eitreianmrradoxet sur coinoctavn du président si nécessaire.

Quinze jrous au mnois aanvt la dtae fixée, les mrebeems snot convoqués par les snois du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par lrette slipme ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le cesoinl d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne pnveut être traitées, lros de l'assemblée générale, que les qiesuntos icintcers à l'ordre du jour. Tuot mberme désirant soveeulr une qseouitn étrangère à cet odrre du juor diot aetivrr le cisenol dnas un délai de 8 jours précédant la teune de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et exsope la siatuiotn mrolae de l'association.

Le président et le vice-président rdneent ctpmoe de luer gotisen et sntmotueet le bialn à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale oiaidrre désigne un cosiimsarme aux ctmeos tralituie et un suppléant puor une durée de 4 ans.

La présence du 1/4 des membres tiiatuerls ou suppléants de caqhue catégorie (membres adhérents et mmebers participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale psiuse vmebalnleat délibérer.

Si le qruuom n'est pas atteint, une sendcoe assemblée générale est convoquée aevc le même orrde du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, qeul que siot le norbme de mermebs présents.

Les décisions snot psires à la majorité des présents et représentés.

Le vtoe par puorcatorn est admis, dnas la ltmie de trois priouovs par membre.

Article 11 - Assemblée générale extraordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale eaxotrariinrde a seule compétence, aevc l'accord de la csomiosmin pritiraae professionnelle, puor mdfoeirr les satutts de l'association.

Elle est convoquée snuivat les formalités prévues par l'article 10. La présence du qarut des mermbes tlutierais ou suppléants de caqhue catégorie (membres adhérents et mrbemes participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale psiuse vellnabmaet délibérer.

Si le qruuom n'est pas atteint, une snocdee assemblée générale est convoquée aevc le même orrde du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère aolrs valablement, qeul que siot le nrmboe de mmebrs présents.

Le vtoe par ptouoicarn est admis, dnas la limtie de tiors pirouovs

Avenant du 25 novembre 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SPACNA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La FBA CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SSCNA CFE-CGC ; Le SNATAAM CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqnaes assurances ²¹ , rue Jules-Ferry93177 Bglonnet Cedex, par lettrte du 10 jlueilt 2014 (BO n°2014-34)

par membre.

Les décisions snot prsies à la majorité des 2/3 des mmebres présents et représentés.

Titre III Gestion administrative et financière

Article 12 - Ressources

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les rseecosrus de l'association snot constituées par :

1. Les smmeos résultant des dsinsioitpos des pleoocoots d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 jelulit 1996 et 20 décembre 2006 relitafs à l'action salicoe ;
2. Les différentes reectets etrnrat dnas le crdae de l'exercice des activités liées à sa vaiotocn ;
3. Les dnos meunlas ;
4. Les pitoudrs fecanrniis de son ptimoraine ;
5. Toute ature rettcee autorisée par la loi.

Article 13 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de l'association ceprnnoent :

1. Les dépenses d'administration générale de la CRSPEA acotin silcoae ;
2. Les dépenses d'action sicoale et celes liées à la gtieosn de ctete atcoïn sociale.

Article 14 - Rapports annuels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CRSPEA aticon sociale établit, chauqe année, des cemptos certifiés par un cirasimomse aux cotemps désigné dnas les citonnodis fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un rrpaport anuel sur la gtisoen adiarimttnsve du fndos social.

L'exercice scoail comcmene le 1er jevniar et finit le 31 décembre de cqhuae année.

Article 15 - Titre IV Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La dsioisutiln de la CESPRA aocin scoaile ne puet résulter que d'une décision de la cioommssin prairitae professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er jeliult 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou psiurlues aeturs orgimsanes snas but lrauctif piouosavrnt un oeibtocjif ieunitdqe ou similaire.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 1er du pcoorolte d'accord du 24 jiuin 2013 rtiealf au dospiiitfs pfnreioseosnl de fndos de pnoeïn est remplacé par les disiootipsns ci-après :

« Ailcrte 1er

Un dipiistosf de fndos de pnsioen fniaonctnont sloen le mécanisme de la catoiaiaplitsn et destiné à la ctonoitstuiin d'une rreiatte supplémentaire suos fmore de rntee viagère, en crtianreotpe de ctsnoatios prédéfinies, a été mis en pclae :

? à efeit au 1er jenvair 1996 puor tuos les salariés répondant aux définitions des ctninvneos celetilocvs naaeliotns de taarivl des 27 mai et 27 juillet 1992 et de l'accord du 3 mras 1993 coraennct les cderas de dreiotin ;

? à efeit au 1er jaievnr 1999 puor tuos les salariés répondant aux définitions des cevnotnnios ciecollevts naotialens des 27 mras 1972 et 13 nbmerove 1967 (personnels pcrrtudueos salariés de bsae et échelons intermédiaires).

A cet effet, les epiresertns visées par les cnvtooeïnns cvteocleis susvisées snot neues de fiare bénéficier luer pnsenrol visé à l'article 2 du ditiispsosf de ritreate supplémentaire répondant aux

prstiirpocnes du présent protocole. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 2 du ptrcooole d'accord du 24 juin 2013 rieltaf au dsopstitif pisesnnoefl de fnds de piesnon est remplacé par les dpnsoioitsis ci-après :

« Alctire 2

Sont bénéficiaires du fodns de pinseon tuos les salariés, exerçant ireus activités ploinfleseenors en Fcrnae métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, aanyt auciqs une ancienneté de 1 année au sien d'une ou puliuesrs ersenpretis visées à l'article 1er, au trite d'un ou de puuelisrs ctaarons de tairavl sucscifses ou non (1).

Avenant du 16 décembre 2013 relatif au régime professionnel de retraite professionnel RRP fermé

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; FSPBA CGT ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnaueqs assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Benjalot Cedex, par ltrtee du 10 jlieult 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu le règlement du régime de ritaerte pseiseforonnl (RRP fermé) en dtae du 28 décembre 1995 et ses aevnants mdiatificofs

Avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CFDT ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 8 du pooloctre d'accord du 24 juin 2013 ratleif au dsisiioptf pnrnfissoeel de fnds de ponsien est remplacé par les dsioisponits ci-après :

Adhésion par lettre du 10 juillet 2014 de l'UNSA banques assurances à la convention

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2014

Bagnolet, le 10 juillet 2014
UNSA bqneaus acsaenruss

Ont la qualité de salarié au snes du présent annaevt les pnesnroes affiliées au régime général de la sécurité sicaloe en alcitpipaon des alecirts L. 311-1 à L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, au titre d'un cnarott de taarvil exercé au sien d'une eprnsreite concernée. »

(1) L'affiliation pernd efeft au primeer juor du mios qui siut la dtae arnrieiansve de l'entrée dnas l'entreprise. Une fios ausqcie cttee première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de cnehagnemt d'employeur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent anavnet etenrra en vueguir au 1er jveniar 2014. Les strinegiaas s'engagent à eucefetfr les démarches nécessaires au dépôt légal ddiut avenant.

(notamment l'avenant du 27 juin 2011) ;
Vu l'accord naniaotl ioeeepnrinnstsofl du 13 mras 2013 crconnenat les régimes de rritaete complémentaire AIRGC et ARRCO, il a été cvenonu de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dsnoipstois posoerviis prévues à l'article 15.1 « Riatrtee anticipée. Réversibilité de la ratreite », 1 et 2, du règlement du régime de rtiarte pionoserfsnel snot reconduites, snas changement, puor une nolveule période commençant le 1er jvieanr 2014 et s'achevant le 30 avirl 2014.

Ces diospniosits psiovierros cniueuortont dnoc à s'appliquer rceseveitepmt aux rrtaeais RRP dnoc la msie en srivcee ivreitnenda du 1er javenir 2014 au 30 avirl 2014 ilncus et aux piosenns de réversion mesis en sievrce pnaednt cttee même période.

La csmomiison ptiaaire psloilefsenrnoe se réunira au cruos du pmieerr tertsmrie de l'année 2014 puor déterminer si ces muesres preovsoiirs pororunt être ou non prorogées au-delà du 30 avirl 2014.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avennat etenrra en vgeuuir au 1er jivnear 2014. Les siaerngtais s'engagent à efeuftecr les démarches nécessaires au dépôt légal diudt avenant.

« Alirtce 8

Chaque salarié a la possibilité d'effectuer des vremnteses vnerotloais complémentaires snot périodiques, snot exceptionnels, ntmonmeat dnas le cdare et les litimes prévues aux acritles L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du cdoe du travail.

Chaque erpietnsre définit, en tnat que de besoin, les modalités piaertqus aciblpelpas à ces versements.

Les vensremets vraneilotos périodiques ne punveet être d'un mntnoat inférieur à 30 ? par mois.

Les vrsnemeets vrotlonieas extipenoelcns ne pvneuet être d'un mnnoatt inférieur à 300 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent anveant eetrnra en veiuigur au 1er jleilut 2014. Les saairntgais s'engagent à ectufeeer les démarches nécessaires au dépôt légal didut avenant.

21, rue Jules-Ferry
93177 Benolgat Cdeex
Monsieur le directeur,
L'UNSA, représentative sur la bchanre anruascse par arrêté du 24 décembre 2013, vuos fiat prat de son adhésion à la conntveion coticlvele nniotlaae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 anisi qu'à ses annxees et accords, à l'exception de l'accord du 8 avirl 2013 reialtf au cantrot de génération et des txtees et aeannvt du 17 mras 2014 vsiant la rémunération aunnelle garantie.

Nous vous remercions pour les nombreuses propositions que nous avons prises en compte parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le cadre de la convention. Vous remercions de votre attention, nous vous prions d'agréer,

Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; FEC FO ; UNSA bgenaus et aneuascrss ; FSPBA CGT ; FBA CDFT ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC asansrcues ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les dispositions du présent accord confirment des dispositions existantes :

Le préambule ainsi que les articles 2, 3, 4, 5, 7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article 1er du présent accord. Les autres dispositions de l'accord visé supra demeurent inchangées.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés. Le reste du préambule est inchangé.

L'article 2 relatif au champ d'application est modifié comme suit :
« A ce jour, le présent accord s'applique :
Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de la convention conclue de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs établissements de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« OBAIPACA se compose des membres suivants :
? les représentants salariés de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles existantes du présent accord et ceux qui y adhéreraient ultérieurement ;
? les représentants des employeurs représentatives existantes du présent accord et ceux qui y adhéreraient ultérieurement. »

L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« La mission principale est de contribuer à l'amélioration de la qualité de la vie sociale et professionnelle des salariés et de l'évolution professionnelle des salariés et contribuer à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.
OPCABAIA a notamment pour objectifs les suivants :
? promouvoir et gérer la formation continue et l'insertion des salariés, collectées en application de la réglementation en vigueur et des

conseils du directeur, l'expression de votre confiance et votre considération.

Le secrétaire général.

accords de branche :
?? la convention consacrée aux activités de prospection ;
?? la convention consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les salariés de 10 salariés et plus ;
?? la convention consacrée au comité d'entreprise de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
?? la convention consacrée au fonds d'investissement de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
?? les conventions de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 ;
? mobiliser, si nécessaire, des formations complémentaires incluant les formations du FPSPP, notamment au titre de la formation, ainsi que les formations telles que celles de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
? négocier la coexistence d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
? contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
? s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en utilisant les dérives thérapeutiques et sectorielles ;
? améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité existants à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 5 relatif au conseil d'administration et au bureau est modifié comme suit :

« Article 5.1
Conseil d'administration

a) Composition

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins (1) :

Pour les représentants des salariés :
? 1 représentant salarié et 1 suppléant par entreprise syndicale de salariés saignée du présent accord, ainsi que ceux qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches existantes du présent accord ;
? ce chiffre est porté à 2 représentants salariés et à 2 suppléants par entreprise syndicale de salariés saignée du présent accord, ainsi que ceux qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des associations d'employeurs :
? autant de représentants salariés et suppléants que les représentants des associations syndicales, répartis entre les associations d'employeurs existantes du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la composition du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque entreprise syndicale et professionnelle à nommer une personne équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs salariés et suppléants.

Par ailleurs, les mandats doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en

crous à la date de signature du présent accord personnel fin au 31 décembre 2015. En cas de renouvellement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mission de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches stagières du présent accord venait à disparaître, le conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendront fin au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel mentionnant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace intranet d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conformément à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration attribue d'OPCABAIA la compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- ? d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;
- ? d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- ? d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
- ? d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;
- ? de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- ? de nommer le commissaire aux comptes ;
- ? de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- ? de constituer, le cas échéant, des sociétés professionnelles, en sus des sociétés prévues à l'article 7 du présent accord ;
- ? de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;
- ? de définir les modalités d'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- ? de gérer volontairement les cotisations versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CNPE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sociétés professionnelles ;
- ? de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CNPE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sociétés professionnelles prévues supra sur décision motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA. »

(1) Le nombre de mandats est fixé par le périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

« Article 5.2
Bureau

Le premier alinéa est modifié comme suit :

« Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés stagiaires du présent accord, dont

un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. »

Le deuxième alinéa reste inchangé.

Les alinéas suivants sont modifiés comme suit :

« Le président et le vice-président :
? fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
? négocient la convention d'objectifs et de moyens ;
? assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, assister d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de droit ;
? en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bon sens et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :
? de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
? de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables des services de la gestion administrative et financière d'OPCABAIA. »

L'article 7 relatif aux sociétés professionnelles (SPP) est modifié comme suit :

« Il est créé deux sociétés professionnelles (SPP) au sein d'OPCABAIA :
? SPP pour les entreprises relevant du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
? SPP pour les sociétés et multinationales d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chaque des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de renouvellement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque société professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

? dans le respect des accords de branche et des décisions des CNPE, les SPP poursuivent les orientations, priorités de formation et initiatives de prise en charge des atouts de formation, pour les salariés qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;

? suivre, conformément aux ditnipoissois des aroccds de branche, l'affectation des cinoutrnibs visées dnas le présent accord dnas le cadre de cpoetms distincts, conformément aux oinlioabtgs cpalteboms ;
 ? aessrur l'application et le sivui des piiqloteus de faomtorin plsrnofeloenise en lein aevc les CNPE ;
 ? aessrur le svuui et le balin de la msie en ?uvre des acnitos ;
 ? peartciipr à la réflexion sur les bonises spécifiques de cchanue des bnrhceas poseieeflsnnrols ;
 ? développer une pluotique iitvncaite rliaetve à la pfisaoteloirsnianosn et à la sécurisation des pcrraos professionnels. »

L'article 8 reaitlf aux senitcos financières est modifié comme siut :

« OBPAACIA gère pamrriietanet la couinrtiobtn unique des entisereps de mnios de 10 salariés et celle des epeisrtrnes de 10 salariés et puls au sien de cniq sniectos consacrées rmpvnteceiset :
 ? aux anictos de paieessifratiooosnln ;
 ? au congé iuedvdiinl de fiatoomrn (CIF) ;
 ? au copmte pneronsel de fmartioon (CPF) ;
 ? au fodns pratarie de sécurisation des prucoras pilefnesosrnos (FPSPP) ;
 ? au paln de formation, coamrontpt qartue sous-sections : emruy poles de minos de 10 salariés, eypurmelos de 10 à mnois de 50 salariés, eurpeoylms de 50 à mnois de 300 salariés et, le cas échéant, eeprouyms de puls de 300 salariés.
 OPCABAIA gère les ctunbionrtois deus au titre de la txae d'apprentissage à cmtpeor du 1er jvnaeir 2016 et ourve à cette fin la ou les stceoins financières correspondantes. »

Article 2 - Durée

Avenant du 15 juin 2015 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances ; La CFE-CGC aescrsnuas ; La FBA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 août 2015

Accord du 15 juin 2015 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires RAMA

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC areassncus ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Vu le polocrtoe d'accord du 27 jiuin 2011 rtalief au régime d'assurance mldiaae des alraatolices ;

Vu le règlement du régime d'assurance mliaae des araiotleclas du 16 jnievar 1984 (et sa dernière msie à juor au 1er jeulilt 2011),

il a été cnoevnu ce qui siut :

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La durée du présent aoccrd est fixée puor une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'effet et demande d'agrément

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acrocd etenrra en veuguir le ledienman de son dépôt auprès des autorités compétentes et au puls tôt le 1er jaeinvr 2015.

Les ptraes srataiinges egenangt en tmpe utile, et en tuot état de csuae anavt le 1er jneavir 2016, auprès de l'autorité atrmiiitvdnase compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA comme cletluocer de la txae d'apprentissage.

Les pieras staraegniis cnnnveieont de se réunir en cas de mofdtacoiiins législatives ou réglementaires aynat une icnindcee drecite ou itdcirnee sur les dosooinitspis ceetonnus dnas le présent accord et de nurate à reermtte en cusae ses modalités d'application.

Article 4 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accrod est déposé au ceosnil de prud'hommes de Piars et auprès des srceives compétents du ministère du travail.

Son eneitxosn est demandée.

L'article 7 du pclootore d'accord du 24 jiuin 2013 rilaetf au dpsitioif poesneisrofl de fnods de posenin est modifié cmmoe siut :

« Les csiootintas visées aux artlceis 6 et 8 rentset deus dnas tuos les cas où, malgré l'absence du salarié, celui-ci bénéficie :
 ? siot d'un maintien, taotl ou partiel, de saalrie ;
 ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor patrie par l'employeur. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 août 2015

Les sgeiinarats s'engagent à ectueeffr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il errntea en vuugeir au lnemaiden du juor de son dépôt.

Les prtiaes sgeiinarats s'engagent à réviser le règlement du régime d'assurance maliade des alratelaocis (RAMA) puor le métre ntuoemmt en conformité aevc le décret n° 2014-1374 du 18 nebmorve 2014 reaitlf au cnoetnu des cotntars d'assurance mailade complémentaire (réforme des coatnrts responsables) issu de la loi de fnmnaenit de la sécurité saolcie puor 2014. L'objectif de ctete réforme est de rfrcoeenr les eegniexcs imposées à ces cottnras de complémentaire santé.

Le respct des critères de responsabilité prévus par l'article L. 871-1 du cdooe de la sécurité scolaie (obligations mmilaenis et mxlamieas de psrie en charge, interdictions) puor le canrott RMAA arua puor conséquence d'augmenter fntreemot le naievu des grtnaieas des fruemlos d'entrée de gamme puor ptmerrete une msie à nvaieu des getaaains du cotnart raebpsnsole et générer de façon corrélative une hssaue des tarifs. Cependant, ce trnsaerft de ginarteas du ctনারত সোলে RMAA diot être appréhendé en lein aevc les crttonas de surcomplémentaires qui, dnas le crdae des renégociations nécessaires, doenivt s'inscrire en différentiel du régime de la sécurité soiclae et du socle RAMA.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 1er « Camhp d'application. ? Oibgalniots des assurés » du règlement du régime d'assurance maidlae des arteaalcoils est modifié comme siut :

« Les retraités :
 ? actlioaelars des iinsuitntos de ratertie Ciresa, Irisaca et Crspea

; ? aaynt exercé des foncnoits ravneelt des cintneovos ceeltvcilos nalainotes de tarival des 13 nervombe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 jiuellt 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993, peuvent deanedmr puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor luer conjoint, luer concubin, luer perarantie de ptace cvuil de solidarité (Pacs) et lreus enfntas à charge, à adhérer au régime de prévoyance collective, objet du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à sstiafirae aux ogoaiilbnts qui luer icmennobt aux tremes des ditspiioonss ci-après.

Les conjoint, concubin, piraanrete de ptace cvuil de solidarité (Pacs) n'ayant pas adhéré au régime d'assurance miladae des alocateirlas au menomt de l'adhésion des retraités de l'assurance visés au pmieerr alinéa du régime d'assurance mdailae des alteciolaars arunot la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le btlluien d'adhésion, frnuoi par B2V à cet effet, diot être retourné à l'organisme gaiternnose au puls trad dnas les 6 mios de la prooiistpn d'adhésion.

Tout refus d'adhésion est définitif. Les presonnes coueretvs par l'adhésion snot dénommées ci-après "les assurés". »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dtiisonisops prévues à l'article 9 « Cgenahemnt de fulrome de gateirnas » du règlement du régime d'assurance maladie des aecalrtoias snot modifiées ansii :

« Les assurés ont la possibilité, tuos les 2 ans, de cnhager de floume de giaentrs en aesdnasrt à B2V une ltrete recommandée aevc aivs de réception.

Ce cahennmeqt dreva s'exercer anavt le 1er julleit d'une année puor prnerde efeit le 1er jevniar de l'année suivante. »

A trite transitoire, et jusqu'au 1er jleulit 2016, les assurés aanyt adhéré au RMAA antérieurement au 1er jinevar 2016 peenvvt cneghar de fmroule de geinatras aevc un délai de 3 mois. La procédure de nooicaitffin à B2V se fiat par lterte recommandée aevc aivs de réception.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cdare de la psire en chgare des firas de soins, des pterataierss (SANTECLAIR/ITELIS/SEVEANE) pourront, si les assurés le souhaitent, irnetvenir aifn d'offrir aux bénéficiaires du régime d'assurance mdailae des aeaocrilalts des sveercis et des ceonists en matière de santé en agnneeocpmcmt du caotnr d'assurance santé.

Les sveerics fuinors snot ntaemmont :

- ? études, anyseals de devis, suniitlomas de remboursement, clnsoies ;
- ? accès à un réseau de pieoennsfloss de santé pareenartis dnas le dnoamie de l'optique, du datnerie et de l'audioprothèse ;
- ? sriecve d'information médicale et sociale.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 « Gaeitrans » du règlement du régime d'assurance mdlaaie des atlliceiaoras est modifié cmome siut :

« Les assurés visés à l'article 1er qui perçoivent de la sécurité scilaoe des rmuombenestr au tirt des fairs de soins, ont droit, dnas les ciidtoonns ci-après définies, à des prateintoss complémentaires à cllees de la sécurité sociale.

a) Le régime ctpromoee les spet nuaeivx de gtnrieaas définis en axenne au ptprmoee règlement et dénommés rstcievepenemt : flomue 1, fumlore 1 bis, floume 2, fmolrue 2 bis, frloume 3, fmrloue 4, flomue 5.

Toutefois, dupeis le 1er jniaevr 2013, les flruemos F1 bis, F2 et F4 snot fermées à toute nlvlueoe adhésion ;

b) Le ciohx de la furomle est fiat par cahcun des assurés au memont de son adhésion. Il puet être modifié dnas les cdnoonitss prévues à l'article 9 ;

c) Le mnatnot des remboursements, déterminé conformément à la floume choisie, est, dnas tuos les cas, limité aux frias réellement engagés ;

d) Ctanort responsable

Les prrnaiaetes scoaux s'engagent à ce que le conartt d'assurance colncu au tirt du RMAA rcestpee les enecxgeis légales et réglementaires ailabappelcs au crtnoat responsable, nmomtaemt les dsioiostnps cnaeorncnt :

- ? la réforme de l'assurance mialade iusse de la loi du 13 août 2004, anyat posé cmmoee pinpcrie feandntamol la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en Fcnare (notamment l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ? les eixengces et réserves fixées par le décret n° 2014-1374 du 18 nroemvbe 2014 raelitf au cnetonu des carnotts d'assurance miadlae complémentaire bénéficiant d'aides fcilaess et sleoacis qui met en ?uvre la réforme des cnaortts rsbeepslnoaas issue de la loi de fnemcenanit de la sécurité sacolie puor 2014.

Les ptaieenrras scuiaox vrlileeont snas délai à farie évoluer le régime en cas d'évolution des dintpoioissis légales et réglementaires rvlteaeis au catront responsable.

A ce ttrie :

Les phealnrcs et panlodfs de gtaienars à reecpestr snot les suavtins :

Prestation	Plancher	Plafond
Soins de ville		
Consultations et aetcs des peinslnserofos de santé	Ticket modérateur (1)	Le cnrtoat diot meieux rsmeeuborr les cslniaootuns et les aects des médecins adhérents au coratnt d'accès aux snios (2).
		Pour les médecins non adhérents au CAS, le reboemumrsnet des dépassements d'honoraire est limité à :
		? 125 % de la bsae de rsbuomerenmt en 2015 et 2016
		? 100 % de la bsae de rsemrounbeemt dès 2017
Ensemble des aeturs sinos (sauf cerus thermale, homéopathie et médicaments remboursés à 15 % et 30 %)		Absence de plafond
Optique		
Remboursement limité à un équipement (monture + 2 verres) tuos les 2 ans. Période réduite à 1 an puor les muienrs ou en cas d'évolution de la vue		
a) Eueenpqimt à vrrees silpme foyer	50 ?	470 ? (dont motnure limitée à 150 ?)
? sphère cpimrose ertne ? 6 et + 6 ou ? clyidre ? + 4		
b) Eeemuqpint à veerrs slmipe foyer	125 ?	610 ? (dont mtourne limitée à 150 ?)
? 1 vrere mentionné au a) et ? 1 vrere mentionné au c)		
c) Eeipmeqnut à vrrees spmlie foyer	200 ?	750 ? (dont mounrte limitée à 150 ?)
? sphère > ? 6 et + 6 ou ? cdyinre > + 4		
Équipement à veerrs muuftiloacx ou progressifs		

d) Eqpnepiuet à verres complexes	125 ?	660 ? (dont mtuore limitée à 150 ?)
? 1 vrere mentionné au a) et		
? 1 vrree mentionné au f)		
e) Eminpequet à verres complexes	200 ?	800 ? (dont monrute limitée à 150 ?)
? 1 vrree mentionné au c) et		
? 1 vrere mentionné au f)		
f) Eumpeniuet à verres multifocaux	200 ?	850 ? (dont mtornue limitée à 150 ?)
?? progressifs sphéro-cylindriques sphère hros znoe de ? 8 à + 8 ou		
? pgefossrirs sphériques sphère hros znoe de ? 4 à + 4		
Autres snois (3)	Prise en crhgae en totalité snas littioiamn de durée	
Forfait juornaeilr hospitalier		
(1) Le tecikt modérateur est la ptarie des dépenses de santé qui rsete à la cgarhe du piantet après le reebnumsermot de l'assurance maladie.		
(2) Cnoatrt d'accès aux snios : cnoratt cnlocu entre des médecins libéraux seeutcr 2 ou 1 aevc atoitaourisn des dépassements d'honoraires, pnetmertat un mueiller ermuesneobmt de la sécurité sailcoe puor les assurés et la maîtrise des dépassements d'honoraires.		
(3) Dnas les établissements de santé, hros établissements médico-sociaux.		

Le régime ne diot pas pderrne en chgrae :
? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sloicae : la moorajtan de la prpaitaiotcn de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux aterclis L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité sliocae (consultation d'un médecin en dhoers du prcouras de soins) et L. 1111-15 du cdoe de la santé pbiiuqle (refus du driot d'accès au desoisr médical personnel) ;
? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sclioae

: les dépassements d'honoraires pratiqués par crntieas spécialistes lqourse l'assuré cnsoutle snas pisproritcen du médecin taitrant (et hros prcolotoe de soins), et ce sur les aetcs ciuqnelis et tquhecneis pirs en aalcotipipn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huetuar au mnios du dépassement autorisé sur les actes ceilqnuis et tqnechieus ;
? la pptiiorcitaan faiotrfireae définie à l'article L. 322-2-II du cdoe de la sécurité slacioe ;
? les frcenishas médicales définies à l'article L. 322-2-III du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5 du règlement du régime d'assurance maaidle des atarlaioecs est modifié comme siut :

« Atlirce 5
Paieiment des primes

La prmie est pbaylae meesneemullnt d'avance. »

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les doisisopnits prévues en aexnne du règlement du régime d'assurance mdaaile des aalaltoceirs snot modifiées.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent poctolore eenrtra en vieguur le 1er jaeivnr 2016. Les srtagenais s'engagent à etcefufer les démarches nécessaires au dépôt légal ddiut avenant.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe
Barème de rrubmoneeesmt tnanet cptmoe du reuemesbmront de la sécurité soclaie suaf meonitn particulière

Famille d'actes	Poste	Unité	F1	F1B	F2	F2B	F3	F4	F5
Pharmacie	Pharmacie 65 %	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Pharmacie 30 %	BR	38,7 %	100 %	100 %	51 %	100 %	100 %	100 %
	Pharmacie 15 %	BR	15 %	15 %	15 %	36 %	15 %	15 %	100 %
Hospitalisation	Hospitalisation								
	Frais de séjour	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Chambre particulière	? par jour	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	1,5 % du PMSS	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	2,5 % du PMSS
	Forfait journalier	FR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Actes cauirrhicugx (CAS)	BR	164 %	164 %	164 %	280 %	164 %	164 %	280 %
	Actes crguicuiarhx (non CAS)	BR	144 %	144 %	144 %	225 % (*)	144 %	144 %	225 % (*)
	Actes cugriirauhcx exonérés du TM (CAS)	BR	205 %	205 %	205 %	300 %	205 %	205 %	300 %

	Actes ciruucaghix exonérés du TM (non CAS)		BR	185 %	185 %	185 %	185 %	185 %	185 %	225 % (*)
Dentaire	Soins dentaires									
	Inlay, onlay		BR	100 %	100 %	100 %	105 %	100 %	100 %	10 % du PSMS par an (1)
	Autres soins		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	270 %
	Prothèses dentaires		BR	182 %	182 %	182 %	210 %	245 %	17 % du PSMS (1)	17 % du PSMS (1)
	Implants dentaires		PMSS	?	?	?	?	?	?	30 % du PSMS (1) (limité à 2 dnets par an et à 1 800 ? par an)
	Appareillage dentaire		BR	182 %	182 %	182 %	210 %	245 %	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR (1)	? de 1 à 5 dtens : 30 % du PSMS (1) ? de 6 à 10 dtens : 40 % du PSMS (1) ? puis de 10 dtens : 50 % du PSMS (1) rbeseuemnromts limités à 1 800 ? par an
Consultation	Consultations, veitsis généralistes et spécialistes (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	270 %
	Consultations, vitises généralistes et spécialistes (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	225 % (3)
Radiologie	Radiologie (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	245 %	100 %	100 %	270 %
	Radiologie (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	225 % (3)	100 %	100 %	225 % (3)
Actes de spécialités/Chirurgie	Actes de spécialités (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	270 %	100 %	100 %	270 %
	Actes de spécialités (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	225 % (3)	100 %	100 %	225 % (3)
	Actes ciguuchriarx de vllie (CAS)		BR	143,50 %	143,50 %	143,50 %	270 %	143,50 %	143,50 %	270 %
	Actes crcaiuhrigx de ville (non CAS)		BR	123,50 %	123,50 %	123,50 %	225 % (3)	123,50 %	123,50 %	225 % (3)
	Cataracte (CAS)		?	?	?	?	250 ?	?	?	250 ?
Auxiliaires	Auxiliaires médicaux		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	260 %
Analyses	Analyses		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	260 %
Optique	Optique		BR	Minimum du crotant rnsobalepe (2)	Minimum du crntaot rpablonesse (2)	Minimum du cnotart rsaopnlebse (2)	Voir teabalu ci-dessous	4,5 % du PSMS (1) (2)	15 % du PSMS (1) (2)	? montrue : 4,5 % du PMSS ? verres-lentilles acceptées par la sécurité saiocte : 15 % du PSMS (1) (2)
Prothèses	Audioprothèses		BR	164 %	164 %	164 %	180 %	164 %	190 %	30 % du PSMS limitée à 2 apelparis par an (1) (2)
	Autres prothèses et orthopédie									
	Petit appareillage		BR	164 %	164 %	164 %	180 %	164 %	190 %	190 %

		Grand appareillage	BR	260 %	260 %	260 %	260 %	260 %	300 %	300 %
Transport	Transport médical accepté par la sécurité sociale		BR	100 %	100 %	100 %	195 %	100 %	100 %	195 %
Prévention	Prévention									
		Ostéodensitométrie	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		Dépistage torbeuls audition	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

BR : bsae de remboursement.
CAS : ctraont d'accès aux soins.
FR : firas réels.
PMSS : pfaolnd mesuel de la sécurité sociale.
SS : sécurité sociale.
(1) Rnmeembruost en sus de la sécurité sociale.
(2) Dnas la litmie des miinma et mmxiaa fixés par la réglementation sur les cttornas reabosnepsls (cf. actire 3.d du présent règlement).
(3) 225 % BR puor 2016 uenqmineut et 200 % BR à cpeotmr de 2017.

(Tableau non reproduit, cblloansute en Ingie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riuqrube BO Cievntoonn collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0038/boc_20150038_0000_0006.pdf

Accord du 30 novembre 2015 relatif à la modification des statuts de la CREPSA et de la CREPSA action sociale

Annexes

Article - Annexe I CRESA

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La CFE-CGC aacenssurs ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Annexe I CREPSA

CREPSA, 18, auevne d'Alsace, 92400 Courbevoie.
Institution de gtseion de riettrae supplémentaire régie par le trite IV du lrvie IX du cdoe de la sécurité slocaie et constituée en appiclioatn de la cnoivteon de ratetiers et de prévoyance du pseonnrel des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

Statuts

Statuts modifiés et déposés auprès du mtnsriie chargé de la sécurité slicoae et de l'Autorité de contrôle ptnrduciel et de régulation (ACPR).

Titre Ier
Généralités
Article 1er
Constitution. ? Objet. ? Siège social

La CREPSA, constituée conformément au ttrie IV du lrvie IX de cdoe de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de tuteo arute opération, d'accomplir, puor le cmpote de ses eenrteripss adhérentes, les opérations de geiston aritvsadtimne rtvleaeis au régime de rairttee pnosrfeoesinl du ponenrsel des sociétés d'assurances fermé par accrod du 28 décembre 1995.

Pour la msie en aipcpotialn de ces opérations, la CPRESA :
? est tneue de se corenmofr aux doispnoisitis du règlement du régime de rtriteae précité en dtae du 28 décembre 1995 asini qu'aux mcniiftodaiois qui lui seront apportées par la cosmmsiosin paraaitre pnsfonlireoesle ;
? pssae tuos contrats, coinovntnes ou atecs nécessaires à ses opérations de gtiseon aiadsitinvtmre aevc la société d'assurances de cootidalsionn des rtatriees de l'assurance (Saca).

La CPESRA ne puet aovir de responsabilité, ature qu'administrative, au ttire des emgagnntees résultant de l'accord précité.
La CSPERA est adhérente au gropue B2V, chargé de procéder à l'exécution de toeuts décisions et de teutos opérations de gteiosn de la CSPERA par délégation et sivnuat les drtveieis données par celle-ci.

La CRSEPA est régie par les diiosoptins du ttrite IV du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, anisi que par les présents statuts.
La CRPESA jjuot de la personnalité civile.
Son siège est fixé au siège siacol du gpoure B2V.

La CERPSA est constituée puor une durée illimitée : elle ne puet être dtsusioe que dnas les cnodnitios fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2

Vu le protocole d'accord du 18 mras 2013 sur la misoinordtean du pimatrirage et de son fmcniotnennoet ;

Vu le protocole d'accord du 20 ootrcbe 2008 portant mfidooictain des suttats de l'institution de giosten de rrtateie supplémentaire CPRSEA et de l'association CSRPEA aticon scoaile ;

Vu le protocole d'accord du 6 décembre 2010 portant miiticoofdan des sttuats de l'institution de gtieson de rrtairee supplémentaire CSERPA et de l'association CRSEPA aciton soaicle ;

Vu le protocole d'accord du 4 nmebrove 2013 portant mioctfaodiin des suttats de l'institution de goetsin de rrtiateie supplémentaire CRESA et de l'association CREPSA atiocn sociale, de l'association de slvarieunlce des activités rrettraie et prévoyance ausacnerss (ASARPA),

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Les stuttas de l'institution de gtseion de rertiate supplémentaire CRSEPA et de l'association CSEPRa aiotcn soilcae fngiraut en axenne du présent poocrtrole se sunsiteubtt aux sttuats aeultcs annexés à l'accord du 4 nvoerbme 2013 susvisé.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Les senrtiagias s'engagent à eufftceer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.
Il etrrnea en vueguir au ldnameein du juor de son dépôt.

Membres

La CPSREA cpmemrod des mmbrees adhérents et des meebms participants.

Les mbemers adhérents snot les erpomuelys visés par les ctioevonnns cclleevotis nielnotaas des 27 mai et 27 juleilt 1992, asnii que par l'accord du 3 mras 1993 et raelevnt de la CRESPA à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mmebers ppiactirtas snot les mebrmes du pesronel des eourylmeps adhérents rnlcaevt des cnonvtonies citvcoleles précitées bénéficiaires de la CESRPA à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mmrbee adhérent se pred par raditoain en cas de rnmseedset judiciaire, de liodiiqtuan juiiriacde ou de coitssean d'activité.

La roitaidan est prononcée de peiln driot et prend efftt du juor de l'ouverture du reerednmstet judiciaire, de la ltuiodqain jciidiurac ou de la caisetson d'activité de l'établissement.

La qualité de mberme paiactpirnt se pred par rotidiaan en cas de petre par l'organisation slacydine de sa représentativité au nviaeu de la branche.

La raitdaoin est prononcée de pieln dorit et prend effet à la dtae du 1er janveir sauvint la puolliatbcn de l'arrêté ministériel fanxit la liste des oagnaarnstios saycneidls ruennoces représentatives dnas la banhcre des sociétés d'assurances.

Titre II

Conseil d'administration

Article 3

Composition du coinsel d'administration

La CPESRA est administrée par un coeinsl d'administration cmaonprnet un nmorbe équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les ainsrreutaamtids représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le goneuermpt des errenesitps meulluets d'assurances.

Les anrsdatiueirtms représentant les pcaipintras snot désignés par les oitaisogannrs snayidlces représentatives au nieavu de la branche, ces osignnirataos les chonissiasit prmai toteus les catégories de prsnenoel anyat la qualité de mmrbee participant. Un représentant au mnois des merebms pataiictnprs a otnmbrieoageilt la qualité de retraité.

Chaque oritaiangson sladciyne représentative au nviaeu de la bhcrane dsoispe d'un mnaadt d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmbroe égal de mmeerbs suppléants.

Les amunitriesartds suppléants snot conviés à pceaitrpx aux réunions du csinoel d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque onatoiiigrasn snidlycae et pltaoarne diot veiller à désigner les autndaeiisrrms de façon à prnavier à une représentation équilibrée des hmomes et des fmemes conformément à l'accord psiosoenerfl du 18 mras 2013 sur la moaioteisrndn du partsrainie et de son fonctionnement.

Article 4

Mandat d'administrateur

La durée du manadt des atiausnimtrdres est de 4 ans.

Les mreembs saotrtns pnevut fraie l'objet d'une nolvleue désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, ptere de la qualité de merbme participant, prtee de la représentativité au naeviu de la brcnhae de l'organisation sanidylce anyt désigné l'administrateur ou reairtt du mdnaat par l'organisation intéressée. L'administrateur saontrt est, puor la durée du mdanat rsanett à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de monis de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet eecxrr puls de tiros mtdanas de nejavu psenoirfosnel en même temps. Le maandt d'élú du pnsnereol est iocbltpimane aevc cluei d'administrateur au sien du même organisme.

Les arartmteidunsis s'engagent, pnaaedt la durée de luer mndaat et après la fin de celui-ci, à ne dgeuvluir anucue iomrniftaon celenntldioife qu'ils pierrunaot relluuiiecr à l'occasion de luer mandat. Les règles de confidentialité et de serect des délibérations des astdrrentuaimis s'exercent à l'égard de tutoe pnsnreoe ou osnmigare ature que ceuli dnot ils détiennent luer mandat.

Les fiotnocs d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les faris de déplacement et de séjour snot remboursés dnas les ctionnidos

fixées par le csienol d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui anruot été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO puor les ardrusemntiats des itoitintnsus de rtaietre complémentaire du grpuoe B2V.

Les amienrurattdsis doenivt iqideunr les mfitos de luer aesbnce aux réunions du cnesoil d'administration. Duex abcneess non justifiées dnas l'année entraînent la prtee du mnaadt et le rmlnleaeepect du mtardianae par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5

Présidence et vice-présidence du cnesoil d'administration

Le cnoesil d'administration nmoe tuos les 4 ans un président et un vice-président qui ne pveunt antpraiepr au même collège. La présidence et la vice-présidence denviot atrneler etnre les duex collèges tuos les 2 ans, suaf rotncienaiion ersspxee du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président arssue le fmencnoennitot de la CPRSEA conformément aux présents suattts et préside les réunions du cseinol d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président, sgnie tuos actes, délibérations ou cveotionnns et représente la CRSEPA en jtucise et dnas tuos les aects de la vie civile.

Les modalités de pisre de paorle puulqbie des président et vice-président donivet reecspeter le pcniirpe du ptsiamrrae lorsqu'ils s'expriment au nom du ciosenl d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son rlpaeencmmet immédiat par une noevulle délibération du conseil.

En cas d'empêchement tipromraee dnot la durée est déterminable, le repneammlect est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se sesnsiaist ou snot saiss par l'administrateur concerné de ttoue quetsoin de cofnllis d'intérêts de ttoue store pnvoat se psoer au sujet d'un aernttsadmiur du groupe et prseonpot au coinsel les dpsioonstis appropriées (demande de remplacement, aottbseinn sur ceinrats débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6

Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

Le cioensl d'administration se réunit asusi seovunt que l'intérêt de la CERSPA l'exige, et au monis duex fios par an, sur cnaoovitocn de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La cnaitoovcon du cnsioel est oliroibgtae si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les cnnaotoiocs et oerdds du juor des réunions snot communiqués aux atidriamstneurs dnas le délai de 8 juos précédant la réunion et des meyens snot mis à la dootipissin des airdtinamuretss puor préparer les réunions des instances.

Le cisonl d'administration ne puet vanmellabet délibérer que sur les qusteonis itnicerss préalablement à l'ordre du juor et à contiidon que la moitié au mnois des aduisiramtenrts de cahuqe collège seiont présents ou représentés.

Le ceosinl puet convoquer, à trite consultatif, tuote pesornne qu'il eietiarms particulièrement compétente.

Les décisions snot psiers à la majorité des mrebrmes présents. En acun cas le vtoue par puooatrccn ou par cnsdrcaoeopnre n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci ieinnvertt systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de rpeetecs le pmlalsuie de la représentation. Une eicxpoetn est néanmoin adimse puor le vtoue raieltf à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les aatiedsnimrutrns piranicpett aux délibérations dnas le reescpt du madnat qui luer est donné par lures organisations.

Les délibérations snot teunes secrètes à l'égard de totue pnsnreoe ou omsagirne atrue que cluei dnot les ataismtenidrurs détiennent luer mandat.

Les délibérations du cnsioel snot constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CPERSA et signés par duex meebms du cinesol d'administration anyat assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7

Pouvoirs du cnsioel d'administration

a) Le censiol d'administration est isvtnei des pruvois les puls étendus puor prrdnee teouts décisions rvateelis à la goseitn et à l'administration de la CRPSEA dnas le crade des présents sttauts et suos réserve du rcespet du règlement du régime de rrtaiete pneosrfisonel fermé le 28 décembre 1995.

Le coesnil ne peut, en auucn cas, miediofr les dposinitoiss de ce règlement.

- b) Conformément aux présents statuts et notamment à l'article 1er, l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CERPSA incombe, par délégation de cette dernière et sous ses directives, à B2V Gestion. Pour l'application de l'alinéa précédent, le conseil passe toutes fonctions liées avec le conseil d'administration de B2V Gestion.
- c) Le conseil peut procéder, sous ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes opérations de gestion amiribaies lui incombant.
- d) Le conseil élit chaque année les membres de l'institution, les arrête et les révoque pour cause de non-acceptation à l'assemblée générale. De même, il élit chaque année le rapport de gestion adhésif de l'institution.
- e) Le conseil peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, cooptés ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à déléguer des fonctions de pouvoirs.
- f) Le conseil peut établir toutes dispositions pour l'application des présents statuts.
- g) Le conseil est informé au préalable des conditions d'équilibre, ainsi que des perspectives d'évolution du régime. Cette information est délivrée par le président du conseil d'administration sur la base d'un rapport remis par le directeur de la Sacra.
- h) Le conseil peut constituer tous comités d'études.
- i) L'énumération ci-dessus n'est pas limitative et ne peut empêcher le conseil d'opérer les fonctions attribuées qui lui sont dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale ordinaire Article 8 Composition

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gérant des entreprises mutualistes d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations choisissent librement parmi toutes les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a toujours la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des adhérents de l'institution du même collège.

Article 9 Mandat

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné le membre ou rareté du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10 Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

L'assemblée générale se réunit au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions relatives préalablement à l'ordre du jour et à la condition que 1/4 au moins des membres de chaque collège

soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une seconde assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par scrutin est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être élu que de son collège par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des procès-verbaux de décisions conservés au siège de la CERPSA. Ces procès-verbaux sont signés par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11 Attributions

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion transmis par le conseil d'administration sur la situation de l'institution et, d'autre part, le rapport de gestion des comptes annuels du régime de retraite aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions relatives à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait aux affaires de la CERPSA et à l'administration de la CERPSA dans le cadre des présents statuts et de sa réserve de répartition du règlement du régime de retraite fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la situation et de la validité de tous les contrats, conventions ou accords nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoirs intervenus en application des articles 1er et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Titre IV Assemblée générale extraordinaire Article 12 Objet. ? Délibérations

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la convocation du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la majorité absolue des membres professionnels, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, 1/3 au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La première assemblée générale extraordinaire n'a pu délibérer faute de quorum et qu'il s'ensuive cette circonstance de la seconde assemblée extraordinaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote se fait à main levée sauf si le vote par scrutin est réclamé par au moins la moitié des membres présents.

Les membres présents aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Le vote par scrutin est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être élu que de son collège par réunion.

Titre V Gestion administrative et financière Article 13 Ressources

Les ressources de la CRSEPA sont constituées par :

1. Ses produits financiers ;
2. Les sommes versées par la Sarca dans le cadre de la convention passée entre elles ;
3. Toutes sommes qu'elle peut également recueillir.

Article 14 Dépenses

Les dépenses de la CSEPRRA sont constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15 Comptes individuels en points

La CSEPRRA informe chaque année les bénéficiaires :

- ? du nombre de points qu'ils possèdent ;
- ? de la valeur du point au 1er janvier de l'exercice ;
- ? de la répartition des points ;
- ? de la répartition aux bénéficiaires tenants et fermiers ;
- ? du taux moyen de rendement des actifs détenus en représentation des engagements.

Article 16 Rapports annuels

La CSEPRRA établit des comptes certifiés par un commissaire aux comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la sécurité sociale.

La CRPESA établit également un rapport annuel sur la gestion amiable qui est mis à la disposition des membres adhérents et des membres participants. L'exercice s'ouvre le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre VI Dissolution. ? Liquidation Article 17 Dissolution

La dissolution de la CRPESA ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire pluri-partite et ne peut avoir lieu que dans les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité sociale.

Article 18

Liquidation

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la CRSEPA conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité sociale.

Article - ANNEXE II Association CREPSA action sociale. – Statuts

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Annexe II

Association CSEPRRA action sociale. ? Statuts

Titre Ier Généralités Article 1er Constitution

Entre les intéressés s'agissant de la constitution de sociétés et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Celle-ci est créée aux fins de poursuivre l'action sociale instituée confiée à l'institution de retraite supplémentaire CRPESA (art. 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III), appelée à se transformer en institution de retraite supplémentaire (IGRS). Cette association dénommée CSEPRRA a pour objet est constituée pour une durée illimitée.

Elle ne peut être constituée que dans les conditions fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V Gestion, chargée de procéder à l'exécution de toutes décisions et opérations de gestion de la CRSEPA à titre solidaire par délégation et s'agit des données fournies par celle-ci.

Article 2 Objet

Cette association poursuit l'action sociale instituée confiée à l'institution de retraite supplémentaire CRPESA aux termes de l'article 2.7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28 décembre 1995 et de son annexe III.

Elle a pour objet la mise en place et la gestion de toutes activités à caractère social au bénéfice des personnes des sociétés d'assurances visés par les conventions collectives nationales de travail des 13 branches 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, ainsi que par l'accord du 3 mars 1993 concernant les conditions de travail des sociétés d'assurances.

Article 3 Siège social

Le siège social est fixé au siège du groupe B2V, 18, avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie. Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration, qui a, sur ce point, le pouvoir corrélatif de modifier les statuts.

Article 4 Membres

La CRSEPA a pour objet la gestion des membres adhérents et des membres participants.

Les membres adhérents sont les assurés visés par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, ainsi que par l'accord du 3 mars 1993.

Les membres participants sont les membres du personnel des entreprises adhérents relevant des conventions collectives précitées.

La qualité de membre adhérent se perd par radiation en cas de résiliation judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture de la procédure judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité de l'établissement.

La qualité de membre participant se perd par radiation en cas de perte par l'organisation syndicale de sa représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet à la date du 1er janvier suivant la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales représentatives de la branche des sociétés d'assurances.

Titre II Administration Article 5 Composition du conseil d'administration

La CSEPRRA a pour objet la gestion des membres adhérents et pour moitié des représentants des participants des entreprises adhérentes.

Les adhérents sont représentés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gérant des entreprises assurées.

Les participants sont représentés par les représentants des branches, ces derniers sont les représentants des catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a la qualité de retraité.

La CRSEPA a pour objet la gestion des membres adhérents et pour moitié des représentants des participants des entreprises assurées.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche choisit d'un mandat d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants.

Les adhérents et membres suppléants sont conviés à participer aux réunions du conseil d'administration mais n'auront voix délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque organisation syndicale et participant doit veiller à désigner les administrateurs de façon à permettre à une représentation

équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord ponossnreefil du 18 mars 2013 sur la modification du statut et de son fonctionnement.

Article 6 Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé dans les mêmes conditions que les mandats des administrateurs de l'institution CREPSA.

Les membres sortants peuvent être l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personnel physique d'une organisation se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale anayt désigné l'administrateur ou adhérent, ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Si une organisation a des représentants au conseil d'administration de l'institution de gestion de retraite supplémentaire CREPSA, cette organisation invite alors immédiatement et de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CERPSA acotin sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuie sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des unités de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les attributions de pouvoir en matière de gestion de l'association sont définies dans le statut de l'association. Les décisions prises par le conseil d'administration sont exécutoires et s'imposent à tous les administrateurs de l'association.

Article 7 Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent appartenir entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renouveau expressif du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure le fonctionnement de la CSEPA action sociale conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous les actes, délibérations ou décisions et représente la CSEPA action sociale dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a notamment qualité pour agir en justice au nom de l'association, tant en défense qu'en défense, et signer tous les actes nécessaires au fonctionnement de l'association.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur signature à un membre du conseil ou à l'association gestionnaire B2V Gestion et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe de parité lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de compétence d'intérêt

de toute question pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et sont au préalable les décisions appropriées (demande de remplacement, assistance sur certaines délibérations et décisions, etc.).

Article 8 Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CSEPA action sociale l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par scrutin ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de recueillir le plus grand nombre de représentations. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les délibérations sont prises aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9 Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas spécialement réservés à l'assemblée pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances :

a) Il décide de l'ouverture et de la clôture des sessions dans les établissements financiers ;
b) Il fait procéder, sous ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion économique de l'action sociale. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V Gestion ;

c) Il arrête les programmes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire annuelle ;

d) Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission de travail qui donne mandat sur le fonctionnement des associations qu'il arrête en application des décisions prises en commission professionnelle.

Cette commission sociale lui rend compte de l'exercice de son mandat.

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, co-hés ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à constituer des délégations de pouvoirs.

Article 10 Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupe des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les associations professionnelles représentatives au niveau de la branche, ces associations les choisissant parmi toutes les catégories de

penoesrnl anayt la qualité de mrmbee participant. Un représentant au moins des memebms pnittaicaprs a olneeitgomrabit la qualité de retraité.

Chaque oanoiasgtrin sindclaye représentative dnas la banrhce dpssoie de cniq sièges.

Dans chuqae collège ne pvneut être mmberes de l'assemblée générale que la moitié au puls des arriemutaitdnss de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit onidemnareirt une fios par an et emirrxantadoirenet sur covtcoanion du président si nécessaire.

Quinze juros au moins avant la dtae fixée, les meembms snot convoqués par les soins du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par letrte spmile ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le ceoinsl d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne pvneut être traitées, lros de l'assemblée générale, que les qsiotnues iesctrnis à l'ordre du jour. Tuot mbmere désirant suvoeelr une qteiuosn étrangère à cet orrde du juor diot areivtr le cseionl dnas un délai de 8 juros précédant la teune de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et exospe la siuitotan mlraoe de l'association.

Le président et le vice-président renednt cpotme de luer gositen et sentmteout le bailn à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale orinidrae désigne un ciamrosmsae aux cpmotes tiarulte et un suppléant puor une durée de 4 ans.

La présence de 1/4 des mbmrees titelurias ou suppléants de cuaqhe catégorie (membres adhérents et mreembs participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale pssuie veablamlnet délibérer.

Si le quruom n'est pas atteint, une sdencoe assemblée générale est convoquée avev le même odrre du jour, à 15 juors au moins d'intervalle. Celle-ci délibère aorls valablement, qeul que siot le norbme de meembrbs présents.

Les décisions snot pesris à la majorité des présents et représentés.

Le vtoe par poruatoicrn est admis, dnas la lmitie de tiors piorovus par membre.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale eirrxanxitaode a seule compétence, avev l'accord de la cimmoossin priaritaee professionnelle, puor mfiidoer les suttats de l'association.

Elle est convoquée sinuvat les formalités prévues par l'article 10.

La présence de 1/3 des memrebs ttauleriis ou suppléants de cquahe catégorie (membres adhérents et mebmres participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale pussie vemaanblllet délibérer.

Si le quruom n'est pas atteint, une snodcee assemblée générale est convoquée avev le même odrre du jour, à 15 jurors au moins d'intervalle. Celle-ci délibère arlos valablement, qeul que siot le nmrboe de mmebers présents.

Le vtoe par pctrauiroen est admis, dnas la ltimie de toris puriovos

Accord du 30 novembre 2015 relatif à la reconduction de l'accord du 20 décembre 1996 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La CFE-CGC aenuacrsss ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Considérant les dioipssoints légales en matière de femienannt des activités scolaeis et cullrleutes des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la cionvtonen ciloteclve nntlaioae du 27 mai 1992 et l'accord pensnoresofil signé le même jour, rliftaes au finecnenmat des activités scloeais et ceuetlrluls des comités

par membre.

Les décisions snot piesrs à la majorité des meembms présents et représentés.

Le vtoe se fiat à mian levée suaf si le vtoe par bliuteln secret est réclamé par au moins la moitié des mmebers présents.

Les mebrms prciapintet aux délibérations dnas le rpsecet du manadt qui luer est donné par lreus organisations.

Titre III

Gestion adttrsiamivnie et financière

Article 12

Ressources

Les ruoesress de l'association snot constituées par :

1. Les smoems résultant des dsiooipistns des polocteurs d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 jluilet 1996, 20 décembre 2006, 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 reliafts à l'action soaicle ;
2. Les différentes rteectes earnntt dnas le crade de l'exercice des activités liées à sa vciaootn ;
3. Les dnos maleuns ;
4. Les purtdios fneineiracs de son pntraimoie ;
5. Toute ature rtcetee autorisée par la loi.

Article 13

Dépenses

Les dépenses de l'association ceennmrnopt :

1. Les dépenses d'administration générale de la CEPRSA aiotcn saocile ;
2. Les dépenses d'action slicoae et cleles liées à la geitson de cette aiotcn sociale.

Article 14

Rapports annuels

La CSPREA atcion saloice établit, cahque année, des cpmoets certifiés par un cmisoairmse aux cpoetms désigné dnas les cdnoiniots fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un rparot aenunl sur la giotesn aiidrmvtantsie du fdnos social.

L'exercice sioal cnmcmoe le 1er javeinr et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre IV

Dissolution

Article 15

Dissolution

La dslioositun de la CPRSEA aoictn solaice ne puet résulter que d'une décision de la csosimiomn pairartie professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er jilleut 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou pusielurs ateurs oirnagesms snas but lraictuf prainovusut un ojbctceif iqeidntue ou similaire.

d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la convention ccoletilve nnolitaee de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992 faisant référence à l'accord pnfsesoeiornl précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord penioefrossnl du 20 décembre 1996 sur le même sjuet ;

Vu les acocdrs pnfnoleesrsis des 27 jenvair 1999,14 décembre 2001,12 décembre 2003,20 décembre 2006,23 décembre 2009 et 11 ocrbtoe 2012 rdcounnaiet l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsisinitpoos de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot roneeuitcds snas ceemghnant puor une nlevluoe période déterminée de 3 ans commençant le 1er jenvair 2016 et s'achevant le 31 décembre 2018.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

La csooimsmmin piatairre nloniaate se réunira au cuors du second setrseme de l'année 2018 puor déterminer si les dtisinspoois ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2018, clea ne paouvnt résulter que d'un nvuoel accord.

Avenant du 28 juin 2016 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FFSA GEMA
Syndicats signataires	CFTC CSFV UNSA banque FSPBA CGT CFE-CGC Assurances FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

L'article 3 du règlement RPP est modifié cmmoe siut :

« Aclitre 3

Champ d'application : prnsneoe bénéficiaire

Le présent règlement s'applique oeelnmgoiaitrbt à l'ensemble des salariés des entreprises, oaimgsners ou sntciadys visés à l'article 2 exerçant lrues activités pennollsifeosers en Fcanre métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer et ccei snas ciinotodn d'ancienneté.

Toutefois, les salariés qui snot éligibles aux cas de dnpissee d'ordre piulbc isuss des artcelis L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-6 tles que listés en aexnne du présent règlement, puornt être, à luer demande, dispensés des suels rutemmneosrebs des firas de sions (complémentaire santé du RPP : sotiecn V du présent règlement).

En cas de ruputre du caonrtt de tvraail sruennavt arols que l'intéressé est en arrêt de tavrial indemnisé par la sécurité sciaole puor mlidaie ou accident, le bénéfice des dísnoptions du présent règlement est mentaniu pmandet toute la durée de l'arrêt de travail.

Le poesrennl bénéficiaire est désigné suos le terme ? le prnneoesel ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

Est ajoutée à la piarte « Notes anxenes » du règlement RPP, l'annexe svnatiue :

Cas d'ordre piulbc dtis « de plien dirot » de dsseigne à l'adhésion à la complémentaire santé du RPP (Section V du présent règlement ? ntoe aennxe à l'article 3)

D. 911-2 CSS	D. 911-6 CSS
--------------	--------------

Avenant du 27 septembre 2016 à l'accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les seniatriags s'engagent à effeutecr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il etrenra en vvueigr au lniaemden du juor de son dépôt.

Dispenses de droit, snas veremnest santé	Dispenses de droit, le cas échéant, aevc vesmneret santé
Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C	CDD et ctnarot de mission
Salariés cotuvres par une acsnarsue iiiiidllvendue firas de santé jusqu'à l'échéance	Dont la durée d'adhésion au régime oirgbailote frais de santé < 3 mois
Salariés couverts, y crimops en qualité d'ayant doirt au titre d'un aurtre epomli par :	Sous réserve de jueitsfr d'une ceutuorvre santé responsable
? ctuuorrvve ccolvliete et otbiaiglore de salariés	Versement santé :
? covuerttue civtlcolee de la foicotnn publique	? suos réserve de jsuitfer d'une ceruuvrte rpesasnboe et « non aidée »
? TNS Madelin	
? régime Alsace-Moselle	
? régime des itrsinueds électriques et gazières	

Article 3

En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

L'article 30 du règlement RPP est modifié cmome siut

« Altirce 30

Bénéficiaires de la gainrae

Le posernnel qui perçoit des rnseuertoebmms au ttire des firas de soins, a droit, dnas les cnnditoois ci-après, à des partisanots complémentaires de clees qui lui snot versées au trite de l'assurance maaldie et maternité par la sécurité sociale.

Sont également aidms au bénéfice de cette graanite :

? ses etnafns mreuis âgés de monis de 18 ans ;

? ses enfatns âgés de puls de 18 ans qui, bein que ne bénéficiant pas des rboteuesrmemms de la sécurité sciaioe du chef de l'immatriculation du personnel, snot à la cghrae de celui-ci au snes de la législation fiscale ;

? son conjoint, son concubin, son prnaaritee de ptace ciivl de solidarité (Pacs) dès lros que ces derirnes jietisfunt n'exercer anucue activité pelfsolsonriene et ne povierecr auucn rneveu psensfnooiel (traitement/ salaire, BIC, BA, BNC, pension/ retraite/ rente) tel que défini dnas le cdrae de l'imposition sur le revenu.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

Les sraitngieas s'engagent à efteucfer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il etrenra en vuigeur au limeenadn du juor de son dépôt.

Signataires	
Patrons signataires	FFA
Syndicats signataires	CSFV CFTC FSPBA CGT CFE-CGC assurances FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 1.1 du protocole du 8 décembre 2014 précise les tiroirs de sécurité nécessaires aux acteurs pour bénéficier d'une prime en charge perlative de leur prime.

Compte tenu d'une modification législative (loi de financement de la sécurité sociale pour 2015), le critère de la non-imposition de l'allocataire au titre de l'impôt sur le revenu ne peut être appréhendé par le gironnement du régime.

Le nouveau critère de situation (revenu fiscal de référence) réduit significativement, à périmètre constant, le nombre d'allocataires éligibles au titre de l'ancien dispositif.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé, comme ils l'avaient fait par l'avenant du 5 octobre 2015 pour l'année 2016,

Avenant du 6 décembre 2016 au protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFA
Syndicats signataires	UNSA banques FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Le titre V du protocole d'accord du 4 novembre 2013 est annulé et remplacé par les termes suivants :

« Titre V

Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 22

Missions

La commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ? ;

? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ? ;

? établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :

? - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ? ;

? - du repos quotidien et des jours fériés ? ;

? - des congés payés et aters congés ? ;

? - du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les

Accord du 15 décembre 2016 relatif à la qualité de vie au travail

Signataires	
Patrons signataires	FFA
Syndicats signataires	CSFV CFTC UNSA banques CFE-CGC assurances FBA CFDT

Article - Préambule

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Le présent accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre une démarche innovante et un vaclibrement mutuel en matière de qualité de vie au travail comme voie pour accompagner la conduite du changement, enjeu stratégique pour les métiers de l'assurance à l'ère du numérique.

Le succès de l'assurance saurait révéler les défis des

acteurs à autoriser, pour l'année 2017, le bénéfice de cette prime en charge perlative du RAMA, pour les bénéficiaires éligibles au titre de 2014.

A ces bénéficiaires pourront s'ajouter les allocataires éligibles au nouveau critère fiscal (revenu fiscal de référence).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.

Le présent avenant est à durée déterminée d'un an. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2017 et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2017.

Il vise à améliorer des salariés et sur la concurrence interne les entreprises de la branche. La CNPPI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, il ne peut être considéré comme contraire à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-assurance. fr).

Article 23

Avis d'interprétation

À la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Article 24

Obligation de consultation des représentants d'entreprise élus avec les élus du personnel

Les accords signés avec les élus du personnel, dans les conditions édictées à l'article L. 2232-22 du code du travail, doivent être soumis à la CPPNI, cette consultation n'étant pas une condition préalable à l'entrée en vigueur de l'accord.

Article 25

Réunions

La CNPPI se réunit au moins trois fois par an, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, alinéa 3. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Les évolutions des métiers et les conséquences qui résultent de la digitalisation des activités, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Ces évolutions ont des conséquences sur les activités, les métiers et les organisations des entreprises. Dans ce contexte, les partenaires sociaux, couvrant le champ étendu de l'économie et de la vie sociale, soulignent l'importance de la qualité de vie au travail comme levier dans le développement des entreprises nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Conscients de ces enjeux majeurs, et s'inscrivant au-delà des obligations légales et réglementaires en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail, les signataires de l'accord de branche relatif au partage de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances du 8 décembre 2014 se sont engagés à ouvrir en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Ils ont ainsi démontré leur volonté de négocier un accord spécifiquement sur ce thème, sans pour autant le rôle essentiel, pour la qualité de vie au travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, thème traité, en tant que tel, dans la révision programmée cette même année de l'accord de branche relatif à la mixité-diversité (accord de branche du 19 décembre 2008 revu le 13 mai 2013). Les travaux préparatoires à cette négociation se sont inscrits dans une démarche innovante de dialogue social associant des experts du sujet, tels que l'ANACT et l'observatoire de l'évolution des métiers

de l'assurance.

Comme le précise le préambule de l'accord ntniaol iepoesnirntnerfol du 19 juin 2013 « vres une puiitloqe d'amélioration de la qualité de vie au tarvail et de l'égalité pferossenlinole », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au tiaravl rgeupore tetuos les ancotis paeenmtrrt d'améliorer les coiiiondnts d'exercice du tvaaril résultant neamnotmt des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail, fvsaioarnt asini le snes donné à celui-ci, et dnoc d'accroître la ponmarrecfe cilvetolce de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de ccuahh de ses aeurtcs ? ; aneermtut dit, la qualité de vie au taavirl désigne et rreopgue suos un même intitulé les aotincs qui pteemnret de cconiier à la fios l'amélioration des conitonds de trivaal puor les salariés et la prommfeane glabole des entreprises, d'autant puls quand leurs oiiantgoarss se transforment.

Ainsi, pnnaet en cpotme les dnospiiotss de l'accord naaiotnl ieensrfesronnpotil du 19 juin 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la qualité de vie au tiaravl iiscnrnt dnas le paln santé au tairval 2016-2020, les signataires, dnas l'objet de foriunr aux etrerpneiss du stceuer un solce coumnn de référence puor cniurdoe luer prproe démarche, sionuehtat s'inscrire dnas une dnmquiaye de bnharce inaontvne et peotr les dpnoioissits vsaint à :

? ieplqiumr l'ensemble des atcuers ? ;

? aomegncapr le cnmngaeht dnas les temporalités et les espaces ? ;

? cciinoler les tmeps de vie ? ;

? expérimenter, paergatr et communiquer.

La noiotn de qualité de vie au tairval n'est pas réglementée. Le gaoirssle annexé au présent arccod préconise des définitions de termes et ntnoois crmuaemont utilisés et évolutifs, comsnaopt un vcabaulorie coumnn en usgae au sien de la bhrnace sur le sejut de la qualité de vie au travail.

Titre Ier Impliquer l'ensemble des acteurs

L'accord est cocnlu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Chaque actuer de l'entreprise, qeul que siot le niveau aequil il intervient, est ptarie penntrae de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il cirnoubte « au bien-vivre elemnsbe » par sa pioicatptarn crttivncosue au clioeltcf de travail.

Article 1er - Acteurs

L'accord est clocnu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

1.1. Dircieon générale

Elle définit les otifbjces stratégiques et économiques de l'entreprise, en pnnreat en compte l'équilibre ertne le bien-être au tairval des salariés et l'atteinte de la pronrnfmaee économique et sociale. Elle ispulme la dquiyмнаe et définit une ptuqiile et des atncois en matière de qualité de vie au travail, fnriout les myneos nécessaires, en lein aevc les ateucrs concernés de l'entreprise et ppairtice à sa msie en ?uvre.

1.2. Managers

Ils flinaetict la crtniiooutbn de lerus calbltruoeraos en frsavonit un camilt de cnicfoane et de bienveillance. Ils aernusst un rôle catenrl dnas l'organisation, la miovation de leurs collaborateurs, luer pnosiairsmnlfoese et luer efficacité. Ils pepricniat à la plitquoie en matière de qualité de vie au tairval en cournabitnt à la régulation et à la prévention des saiuottnis à risque.

1.3. Collaborateurs

Chaque coroltaulaber est impliqué dnas la démarche d'amélioration de la qualité de vie au tiarval et pparcitie atcnmveeit à sa msie en ?uvre, tnat dnas la rteailon aevc son mnegaar qu'avec ses collègues.

1.4. Fnitoocn rursocceess humaines

Elle met en plcae et décline la pitluquoie de qualité de vie au tviraal au sien de l'organisation, en lein aevc les prneieflsssonos de la prévention et de la santé au travail, asni qu'avec les itstiontiuns représentatives du personnel.

1.5. Ionistitntus représentatives du pesneonrl et acretus de la santé au travail

Toutes les ietnncsas dnoc le CHSCT, dnas le crade de leurs compétences respectives, junoet un rôle eieentssl dnas la msie en ?uvre de la démarche. Elels snot fcore de prtsoioopn et cntieobnrut ameentvict à la prmiooton de la qualité de vie au travail.

Les autrecs de la santé au travail, dnas le cdrae d'une équipe pupdrliisnriiclae (médecins, infirmiers?), joeunt un rôle de prévention et d'accompagnement sur le meillu de travail.

Article 2 - Appropriation de la démarche et expression des acteurs

L'accord est clnocu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

La msie en place par l'entreprise d'actions de nartue à feovrasir l'appropriation de la démarche par l'ensemble des auetcrs est encouragée, tlees que :

? des mesrues de sensibilisation, d'accompagnement, d'information et de formation?;

? l'organisation de tmeps de diicsoussn et d'échanges sctsnaut l'expression des salariés?;

? la formation, des megranas notamment, aifn de luer ptemtrere d'appréhender la nitoon de qualité de vie au triaval dnas tuetos ses composantes, de les selssinibeir à l'importance de la démarche, et de luer pemetrre d'assurer ecfieafmenct le relais auprès de lrues équipes?; au naievu de la branche, les sveecris d'Opcabaia penvuet être sollicités puor iidteenifr les fmanoitros les mieux adaptées à cet objecitf en fiotconn des spécificités du secteur?;

? des antcois de médiation puor s'efforcer de reeurastr et/ou miaeintr la retiolan de travail, rcrheecher une sltiouon concertée de nrtuae à améliorer l'ambiance de travail.

Titre II Accompagner le changement dans les temporalités et les espaces

Article 3 - Appropriation collective du changement par le dialogue

L'accord est cclnu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les évolutions que connaît le seucter de l'assurance iepuqinmt d'anticiper et de pednrre en ctmpe les imctaps huanms des torifatrnsoamns dnas les entreprises, en lein noemtman aevc les démarches de gtsioen prévisionnelle des emplois, des compétences et des prcrouas professionnels.

En effet, les cthamengnes dnas les oisrointnagas et luer rymthe penevut avoir des indiccnees sur le tvriaal au quotidien, et/ou sur la cioalincitn des tmeps de vie.

Par ailleurs, la capacité et le restesni de « bein friae son tairval » snot des éléments esnitesles du bien-être au travail, snimetent lui-même rcneonu cmmoe vetucer d'efficacité et de prromncfaee économique et sociale.

Les codntnois d'appropriation de ces changements, dnas le tmeps notamment, snot iaespineldbsns puor mneiinatr et développer la cohésion des équipes, l'adhésion à la dmiqnyau collective, le snes donné au travail.

Elles doienvt dnoc être favorisées dès l'amont, tnat par le dgaoilue soical trenoiiadntl que par l'expression diertce des salariés par des échanges sur des thèmes tles que :

? la visibilité des eenujx et la compréhension des ocjeifbts portés par les petrojs de tasaftnormorin stucurnatts de l'entreprise?;

? les perutqias professionnelles?;

? l'amélioration des processus?;

? la siiplafomiitcn des tâches?;

??

L'expression des salariés est en efeit un veeutr nécessaire puor

pretermte luer peline iimaolcpiptn et cuotrebibr à faiesvrur luer développement professionnel. Les sagianeirts inncieit aux démarches itovnnennas en la matière, sleon des modalités adaptées à la culture, au coxetnte économique, et à l'activité de chqae entreprise, et pnnearnt en cmotpe les spécificités des métiers. Cttee eexprison des salariés vsie à fvsraioer le pgratae d'expériences anisi que la rcaaneiconssne de luer savoir-faire, aifn d'améliorer les cdooinints d'exercice de luer activité. Les pirteas srtgianaies soeulngnit l'intérêt de démarches d'expérimentation dnas les entreprises, ptaneertmt de développer la responsabilisation, la créativité, l'adaptabilité des otinagsarinois et du ccilloetf de travail, aevc puor ojeitbcf une mlreleuie ataprppirooin des changements.

Article 4 - Environnement de travail dans l'entreprise en transformation

L'accord est clconu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les possibilités oftefres par les navueuox oiltus de communications, l'utilisation qui en est faite, l'aménagement des easepcs de taravil qui puet en découler, mdiefniot l'environnement de travail. L'accès à l'information est facilité, l'utilisation des oiltus dguitaix et des réseaux saociux se développe rapidement, les opportunités de ctocnat aevc les ciltnes se diversifient, les ecpsaes et les pteoss de taavrill évoluent.

Ces intinvnoaos snot atunat d'atouts puor un mieelur fncmtonneoit de l'entreprise à ctnooiidn d'être perçues par le salarié cmome des futeacrs d'amélioration des codinontis de réalisation de son travail, de ftaiolitacn de son activité professionnelle, en lui rsiscenannaot le degré d'autonomie adapté à l'exercice de son activité, conaibutnrnt anisi à un snieetnmt acrcu de bien-être au travail.

4.1. Démarche d'acculturation et de maîtrise des oiltus digitaux

Conscients de l'importance des tafiorntonmars ctrlleelus et teegiohlcncous itdtneruois par le digital, les pierats saagtrneis iivntnet les eeirptsnrns à eeaggr des démarches d'acculturation des salariés sur :

? les ejunex du dgaitil puor nos eeirsnrtpes et lerus reiatlnos aevc les clients?;

? les iamctps du dagitil sur nos otlus et le taviarl au quotidien?;

? les usgeas des réseaux sociaux.

La maîtrise de l'utilisation des otlus dagtiuix est insbdaenplise puor éviter les dysfonctionnements, qu'il s'agisse de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage, en matière de sécurité en particulier, ou de l'optimisation des capacités orfettes par les rucreesoss tiuceqehns et documentaires.

En conséquence, les erterpsiens snot invitées à velelir à une bnnoe aatirppooppin des oliuts dugatiix par les salariés, par des aïtnocs d'acculturation et/ou de ftiroamon adaptées.

À ce titre, les ptareis siegrtaains rpnepalet que le cfaitierct digital, rlnot la création a été décidée au niveau de la brchnae par l'accord rilaeft au pcae de responsabilité et de solidarité dnas les sociétés d'assurances cnolu le 8 décembre 2014, vsie à dtoer d'ici à 2020 l'ensemble des salariés de ces eietpnrerrss du profeliteue de compétences nécessaires à l'exercice des métiers dnas le coxtnete de dlgtiiasaoitn des activités du secteur. Le ctaiifcret aetttse les compétences du salarié dnas :

? l'intégration de la dgisiatoiaitln des activités et les artopps des otlus numériques dnas la pruiqate professionnelle?;

? la maîtrise des otlus du poste de tiavarl connecté.

4.2. Évolution des ecepass de travail

Corollaire de l'évolution des métiers et des oiltus de travail, les ecaseps de réalisation de l'activité peenuvt nécessiter des adaptations. Les etrepensris snot invitées, en lein aevc les isionuttnis représentatives du personnel, à rheeechr à ctete oaiosccn les sluoioitns les puls appropriées puor mtetre en pclae ou développer des ecaseps ppeoirs à la muellreie réalisation des activités dnas un crdae forsaivnat la coopération, le partgae d'informations, la ctaienronoctn et la confidentialité nécessaires à la qualité des rnlaiotes interpersonnelles.

À cet égard, les siveecrs de santé au tviaarl cieonburntt à firvsaeor une eomognrie pinttreene des eapscs de travail.

Titre III Concilier les temps de vie

Article 5 - Règles et bonnes pratiques dans l'utilisation des outils
L'accord est coclnu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les naueuux meods de cuontimcimoan snot à l'origine de solitnatilicos multiples, sbecpsutiles d'entraîner une ciatenre porosité ernte la vie poofslinlrsee et la vie privée.

Les entrierpess snot invitées, en lein aevc les iuttnitsnos représentatives du penoresnl et les salariés, à einxmeat les dtsfspiiios et ptqaires à mtrete en pclae puor gartianr un bon usage des otulis de ciaoinuomcmtn digitaux. Eells prennent en cptmoe les spécificités des métiers dnas le reecpst des règles d'hygiène et de sécurité qui luer snot peprros et conformément aux diionssiopts législatives et réglementaires.

Les modalités définies au neviau de l'entreprise visant à feairvosr l'équilibre vie peflnnooilssere et vie privée, au rarged nnaomemtt de la connectivité, prnotet par expleme sur le carde d'accompagnement, les bennos ptirqaeus conseillées aux émetteurs et aux reercuevs de messages, le dorit à la déconnexion ou à la cxeonion choisie, le télétravail? Tuot en peatetmrnt la nécessaire continuité d'activité de l'entreprise, ces modalités deovnit pretemtre de développer un enrmvnieneont rteupceesx des équilibres de vie des collaborateurs.

Les prtiaes snaateirgis rlpelnaept qu'à ceomtrp du 1er jinaver 2017, au naiveu de l'entreprise, les modalités du pilen exrciee par le salarié de son dorit à la déconnexion et la msie en pclae par l'entreprise de dpiioisfsts de régulation de l'utilisation des otilus numériques, en vue d'assurer le reepsct des tepms de ropes et de congé aisni que de la vie plrlsnoeene et familiale, fnot prtiae de la négociation sur l'égalité pelifrsonnlesoe ernte les fmmees et les hmoems et la qualité de vie au travail.

Les atcinos de sntiasselioibn (accompagnement par les managers, charte, formation?) miess en place dnas les eetrisrepns sur ces sjteus ptometrrent d'informer tuos les salariés sur ces modalités.

Article 6 - Nouvelles formes d'organisation du travail

L'accord est cclonu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les différentes freoms d'organisation du travail, ientdius nentmmoat par l'évolution des purtaqies managériales, par l'utilisation d'outils et par les atetents des clrbtoaeouarls eux-mêmes, mdfneiot les distances, les durées et les liuex de réalisation du travail.

Il puet s'agir du taviarl effectué hros du stie d'affectation habituel, sur un stie distant, anisi que du télétravail.

Il puet s'agir également de réunions se déroulant à distance, par téléphone, visio-conférences?

Ces neuelvlos froems ou modalités d'organisation du travail, soucers d'efficacité et de progrès social, vnseit également à améliorer la qualité de vie au traival en s'inscrivant dnas le rseept des tmeps de vie.

Les eprsetiners agnocmpcaent ces nelevuols fomers d'organisation du travail, en définissant les cdoiontnis de travail, en déterminant les cnoiodtns d'organisation des réunions à distance, en développant et en renforçant l'accompagnement des maragnes et des salariés dnas la transformation?

Article 7 - Prise en compte des situations particulières ayant une incidence sur l'équilibre des temps de vie

L'accord est cloncu puor une durée de 3 ans.

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les piaters sniteiargas invntiet les eenrrtepps à ptoerr une aioettntn particulière aux sotiitnaus peonnesrlles que pnuevt roneretncr ctrnieas salariés, sesubiltptes d'avoir des conséquences ieamrotpns sur l'équilibre de luers tpmes de vie, et en conséquence sur luer travail.

Les ptiaes saernigtias invtenit les ereretpsnis à cmeiumqounr sur les diitfopssis d'information et de prévention proposés nmotnaet par B2V, scuieetspbls d'apporter un sitouen aux salariés confrontés à des sinoauttis pllneresosnes clxeempos (maladie gvare ou siatioutn de dépendance d'un proche?), tles que :

? cnliesos en lgnie puor les aidntas fmilaaux par exemple?;

? atinocs de prévention vnasi à la préservation du cpatail santé (bilan médical, cniselos personnalisés, activités préventives?);

Titre IV Expérimenter, partager et communiquer

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Conscients que pour aoeancpgmcr emncicfafeet les évolutions du sceeutr la dieoinsmn pccospveite ne puet être limitée à la réalisation de binlas et de diagnostics, les sinaaietrsg eednntet porvoimour les démarches fiaosnavrt l'expérimentation et l'innovation au niveau de l'entreprise et de la branche.

Article 8 - Actions au niveau de l'entreprise
L'accord est conclou pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

8.1. Démarches d'innovation

Les sragtneiais itinecnt les erenpesrits à expérimenter et à invnoer sur des thématiques identifiées, ancrées dnas le fnoioimtnecnt opérationnel et dnannot leiu à des évaluations, à des rtroues d'expériences, aevc un oteijcbf d'amélioration continue. Les thèmes d'expérimentation, lerus modalités et les myeons alloués pour les metrte en ?uvre snot déterminés au nveiau de caluqe entreprise. Les eenrrpstes snot invitées à poretr à la connisaasnce de la brhncae les expérimentations qu'elles ont menées, namemntot celels prévues par leurs accords. Un référent qualité de vie au taavrl est désigné à cette fin au sien de cuhqae einspettre ou groupe, dnas la msuere du possible.

8.2. Mrseues des actions

Afin d'évaluer l'apport des atoincs qu'elles mènent, les ettrieepsns tlrtaenrlvaot à la cttiosoruccnon d'indicateurs paemtntret de msreuer les effets de la piiqtoule de qualité de vie au travail, qu'il s'agisse d'indicateurs de performance, de santé au travail, de rrscoeseus humaines, ou d'organisation.

Article 9 - Actions au niveau de la branche
L'accord est cloncu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les sirtngaeias s'engagent à organiser, au-delà des onaoiglitbs légales, un dguoiale siacol ianonvnt de ntraue à pviooroumr les échanges sur ces évolutions, en fiitnaalct nmaetonmt les démarches de paratge d'expériences au sien de la branche. Un comité de sivui dnot les modalités de fotcnneoinenmt snot précisées à l'article 11 du présent accord, est chargé de la msie en ?uvre des mreuses précisées ci-dessous :

9.1. Patrage d'expériences

Le pragtae des expérimentations et des bnenos ptreuiqas repérées dnas les etreienrsps pour luer caractère à la fios invnaont et ecfiafce est entiesseel pour dsfiuefr la démarche au puls grand nombre. Le comité de suivi, sur les baess des données collectées qui lui snot communiquées, farsivoe les échanges sur le thème de la qualité de vie au travail.

9.2. Actoin de communication

Les sanegratiis s'engagent à orsiganer dnas le cunaort de l'année 2017 un événement sur le thème de la qualité de vie au travail. Cet événement, préparé dnas le crade du comité de suivi, srea l'occasion de cuemoqmnr sur les prquiaets des eernrepitss et de les dsufifer largement.

Un guide des bnnoes prqiteaus d'entreprises, srea réalisé aevc la pitractiapon du comité de svuii pnanedt la durée de l'accord. Ce supprot srea conçu d'emblée suos fmroe numérique, lui asurnsat ansii la duifofisn la puls lgare psboslie et la capacité d'une msie à juor permanente.

Titre V Dispositions diverses

Article 10 - Champ d'application
L'accord est cncolu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Le présent aorccd vsie les sociétés et organismes, anisi que lerus salariés, entarnt dnas le cahmp d'application de la cnnoieotvn ceilovltce nanaotlie des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la cievtonnon ctelovlie ninlaatoe de l'inspection d'assurance du 27 jllieut 1992, de la ctinnvoeon coctevllie de tvaiarl des échelons intermédiaires des secveirs extérieurs de pouctdroin des sociétés d'assurances du 13 nmeorvbe 1967, de la ctvoinnoen cioellctve de taarvil des pdeurructos salariés de bsaee des sreecivs extérieurs de porcodtiun des sociétés d'assurances du 27 mras 1972 et de l'accord des cerads de doeciitrn des sociétés d'assurances du 3 mras 1993.

Article 11 - Comité de suivi
L'accord est clconu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Le comité de sivui est composé de représentants des eroyulmeps et des oataoirignnss sdeicaynls de salariés stingiraeas du présent accord. Il se réunit une fios par an, à l'initiative de la ptiare la puls diligente. Une réunion supplémentaire est organisée en 2017 pour préparer l'action de ctoummiacnoin prévue à l'article 9.2 ci-dessus. Le comité de sivui est composé de duex représentants taeiulrts par oiainarstogn scldayine de salariés siagiratne et d'un remplaçant, asnii que d'autant de représentants de la FFA. Il a pour msiison le svuii de la msie en ?uvre des mseures à l'article 9 ci-dessus. Un piont sur les taavrux du comité de sviui est réalisé aeenmnullent dnas le crdae de la cmsomsiiion piraratie noaaitne de la fatomiron pseilorelonsfne et de l'emploi des sociétés d'assurances.

Article 12 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

L'accord est cloncu pour une durée de 3 ans.

Article 13 - Dépôt légal
L'accord est cocnlu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Les segrtiinaas s'engagent à eectefufr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 14 - Date d'effet
L'accord est cnoclu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Le présent accord etnre en vgieueur le ldaneeimn du juor de son dépôt légal.

Article - Annexe

L'accord est cclonu pour une durée de 3 ans.
En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017

Annexe

Les notions de qualité de vie ou de bien-être au travail reviennent une réalité complexe, qu'il est difficile d'appréhender de manière complète, et ne peut se réduire à un ensemble de phénomènes précis.

Afin d'y voir plus clair et de fixer un vocabulaire commun en usage au sein de la branche, les spécialistes proposent ci-dessous les définitions des termes les plus couramment rencontrés sur le sujet.

Ce glossaire est par nature évolutif compte tenu des avancées constatées en termes de recherches et de pratiques sur ce sujet. Il a vocation à évoluer en tant que de besoin.

1. Qualité de vie au travail

Extrait du document de l'ANACT « 10 questions sur la qualité de vie au travail » :

« La QVT peut se définir comme l'existence d'un creux virtuel entre les perceptions des individus ou les conditions liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. »

« L'engagement dans le travail et l'entreprise est à la source des gains de performance et de l'innovation. Cet engagement dépend de plusieurs conditions : contenu du travail, opportunités de développement professionnel, qualité du management, de la satisfaction des clients ou usagers, ainsi que d'un bon fonctionnement de l'entreprise. Concrètement, il s'agit de mettre en œuvre des pratiques et des outils techniques, sociaux et organisationnels de l'entreprise.

Les indicateurs :

? l'engagement de travail (physique, technique, organisationnel)?;

? les conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel)?;

? les conditions de vie personnelle et professionnelle en lien avec le travail (temps de transport, problèmes de santé)?.

La capacité à s'exprimer et à agir :

? les groupes de résolution de problèmes, débats sur le travail?;

? les actions sociales (concertation, dialogue social)?;

? les outils managériaux (clarté des objectifs, reconnaissance)?;

? les pratiques de solidarité (solidarité métiers, travail en équipe, échanges sur les pratiques)?.

Le contenu du travail :

? l'impact du travail : pouvoir agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils?) et de les maîtriser de manière variée et adaptée à la situation de sorte à procurer un sentiment de maîtrise?;

? le travail : le sens du travail ou sa valeur est d'abord perçue par l'individu (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair?) et revêt un caractère d'utilité?;

? le travail apparent : il revêt à la possibilité de maîtriser dans son exercice les compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives?). Un travail apparaît intéressant?;

? le travail réel : réaliser une tâche complète non déléguée au travailleur (maîtrise d'un processus ou d'une séquence de processus), mais aussi pouvoir évaluer les effets de son activité en regard des résultats que j'en attends, et pouvoir réduire l'écart entre les deux. Et donc de « maîtriser » sa responsabilité (sentiment de responsabilité). »

Extraits de l'accord national interprofessionnel qualité de vie au travail du 19 juin 2013 :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments organisationnels qui structurent l'entreprise.

Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçue collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dimensions récurrentes adossées notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier

les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

[?] La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent du dialogue social et de la concertation qu'en ont les salariés, tels que :

? la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise?;

? la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise?;

? la qualité des relations de travail?;

? la qualité des relations sociales, culturelles sur un dialogue social actif?;

? la qualité de mise en œuvre de l'organisation du travail?;

? la qualité du contenu du travail?;

? la qualité de l'environnement physique?;

? la possibilité de réalisation et de développement personnel?;

? la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle?;

? le respect de l'égalité professionnelle. »

2. Bien-être au travail

Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST, 2009?; définition reprise sur le site « Mieux vivre au travail » de l'ANACT) :

« Le bien-être au travail réfère à un état plus global que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une satisfaction d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. Le terme peut également se référer à des concepts tels que la satisfaction au travail, la motivation et le plaisir. »

La performance sociale au travail, 2013, livre blanc réalisé par Marslab, référencé sur le site atcadrif :

« L'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme étant un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité?. De la même manière, les notions de bien-être au travail et de performance sociale ne doivent pas être définies uniquement comme l'absence de souffrance dans le travail, et cette absence de souffrance n'est pas l'évaluation du vécu des salariés au travail. En effet, le plus souvent, les évaluations mesurent essentiellement l'occurrence d'éléments négatifs au travail. Or, être bien au travail n'est pas l'absence de mal-être, il s'agit d'un état qui est différent et qui doit être considéré en tant que tel. »

3. Tolérance/droit à l'erreur

« C'est le propre de l'homme de se tromper?; seul l'insensé persiste dans son erreur » Cicéron, homme politique romain.

Nous faisons tous des erreurs, c'est le propre de la nature humaine. En revanche, il faut apprendre de ses erreurs pour s'améliorer et progresser.

Plutôt qu'un « doit » qui n'est que l'absence de variabilité et de la singularité des situations réelles, nous devons parler plutôt de tolérance à l'erreur, mais aussi de la maîtrise et de la maîtrise de plusieurs paramètres (niveau de compétence et de motivation, type de fonction, culture de l'entreprise, contexte?).

Appliquée au management la tolérance à l'erreur signifie : s'appuyer sur ce qui marche, sur ce qui fonctionne, reconnaître les erreurs, mais aussi célébrer l'excellence, les féliciter et les encourager, plutôt que de se focaliser sur les difficultés, les erreurs?

L'expression « nous n'avons pas le droit à l'erreur » présuppose le principe du « zéro erreur » et cela peut avoir pour effet d'augmenter le contrôle et de diminuer l'autonomie et la responsabilisation, car il revient à ne pas laisser à l'individu la possibilité de sa vie professionnelle. Cette idée a connu une certaine notoriété à la fin des années 1970 grâce aux travaux de

4. Amélioration au travail

Rapport « Mieux vivre les métiers professionnels de demain » de l'ANACT (2011), référencé sur le site « Travail mieux » du ministère du travail :

« Elle désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa participation à la production et de la culture de sa vie professionnelle. Cette idée a connu une certaine notoriété à la fin des années 1970 grâce aux travaux de

Rorbet Kreasak (1979), qui mntora l'intérêt de ceominbr les eecignxs du tviraal à ce qu'il aeppla la ltiatdue décisionnelle (« job diieocsn ldtiaute »).

Cette dernière dmoniein icunlt l'autonomie dnas la réalisation du travail, c'est-à-dire non smeneelut la mrage de man?uvre dnod dpsiose le tllauaevirr dnas son travail, mias asusi sa pciptaraoitin dnas la psire des décisions qui le concernent. Elle icunlt également l'utilisation et le développement des compétences. L'autonomie au snes de Kraeask est dnoc une aumonitoe au snes fort, caeompnnt tuos les atespcs du taiavr l qui curntoebet à l'autonomie de l'individu dnas son eompli et sa carrière. »

5. Seuiton social

Rapport « Meruesr les fuertacs pchoscuoasyix de rsuiqe au tarvial puor les maîtriser », Meichl Glaolc et Mecialnre Bedoir (2011), référencé sur le stie « Tvrelailar meux » du ministère du taiavr :

« [Le] suteion saocil est asusi bein culei apporté par les collègues que cleui apporté par les supérieurs : il vsie en ppcirnie la solidarité au sien du groupe, la cohésion dnas le ctlleicof de travail, le stiuoen de la hiérarchie et la qualité de la communication. Il crneopmd les rtaelios qui pnnneret la forme d'une adie tihunqece ou d'un soetuin psychologique, mias ne s'y réduit pas : l'expression « stiuoen sicaol » est réductrice à monis de la ccoieovnr comme se référant à un ebnsmee de rlnoitias scaoelis qui, de fait, cuittneost un soutien, et non comme se référant aux sleues ralinetos vinsat etlpxeneicmt à prcuoer un soutien. »

Dans l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vmloue 2, « Le suioten sicaol », D. Wynae Cieornl écrit : « Hsrih (1980) définit cniq cptmnsaeas psbsielos du setuoin saocil :

? le sitouen aictffef : sollicitude, réconfort, amour, affection, sympathie?;

? l'encouragement : mrsuee dnas llaelque le stiuoen de l'autre isnrpe du courage, de l'espoir, l'envie de se ressaisir?;

? les cnlieoss : iifmotorans uiltas puor résoudre les problèmes?; le simtneent d'être informé(e)?;

? la cnpoaimge : le tpems passé aevc clele (celui) qui ofrre son soutien?; le fiat de ne pas se stneir seul(e)?;

? l'aide concrète : atrpops pqertuias (de l'argent ou une adie ménagère)?; l'impression d'être déchargé(e) de fardeaux. »

6. Diort à la déconnexion

Selon les dspoitinsis de l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, la négociation anlunee sur l'égalité polslnorifsneee ertne les feemms et les heomms et la qualité de vie au taavirl prtloe nmaoetmnt sur :

1° L'articulation etrne la vie pnellonerse et la vie pnlfslrioneesee puor les salariés?;

[?]

7° (À cpometr du 1er jnviaer 2017) Les modalités du pilen eicecixe par le salarié de son dorit à la déconnexion et la msie en plcae par l'entreprise de dpiftsioiss de régulation de l'utilisation des oltuix numériques, en vue d'assurer le rsceptet des tpeps de ropes et de congé asini que de la vie posernlelne et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ctete crtahe définit ces modalités de l'exercice du diort à la déconnexion et prévoit en outre la msie en ?uvre, à dseiiatnon des salariés et du pnrneesol d'encadrement et de direction, d'actions de fotiramon et de sbnossileitiiian à un usgae rabsnnolaie des oltuix numériques.

Le rorppat établi par M. Bruno Mtlnetig sur la « Tamrnonotfiasn numérique et vie au taivarl », en smrtepebe 2015, dnone un éclairage complémentaire, en vocii qlueques eratxtis (pages 21 à 23) :

Citation : « Tarival connecté et autrtoilcan etrne vie privée et vie pfnsoslelionre (2.1.2.3) :

[?] la bnnoe aoiitautclrn etrne ces duex sphères est un des facetrus clés de la réussite de la trofrnmsaaiotn numérique puor qu'elle prmtetee également une amélioration de la qualité de vie au travail.

Sur un paln scgqooliuoie et juridique, les tauarvx relèvent :

? une volonté de la prat des salariés de maîtriser la fluidité ertne les duex sphères. Mias tuos les salariés n'ont pas le même pioouv de négocier et de réguler la frontière, car les fracutes qui l'influencent snot neurobmx : catégorie socio-professionnelle, âge, sexe, heoairrs atypiques/variables, cpsoimoiotn de la famille, habitudes, équipement/usages??;

? il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer le rceptet de la santé et la sécurité des salariés, nmontmeat en gnssntariaat les tpems de repos?;

? soivar se déconnecter au dmcoliiie est une compétence qui se ciusotrnt également à un naeviu iiduienvl (des rrtptoas au temps, Inogs à crtronisue et plutôt stables) mias qui a bieson d'être stoeunue au nieavu de l'entreprise (ex. : chartes, ancoits de sensibilisation), ansii que par des ctxeetnos ceoflctils feaalvobrs (ex. : réciprocité ertne les salariés). Le dorit à la déconnexion est dnoc bein une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui iuimlqe également un devoir de déconnexion.

La rhcecehre de suootints comme la déconnexion relève dnoc attnat d'une éducation au naievu iidevndul que d'une régulation au nveavu de l'entreprise.

[?] Dès lros que le taavril connecté et son arictiaotlun aevc la vie privée snot une znoc de tension, la miisosn est ccoivnnuae de la nécessité de metrre en plcae de manière coutrosintce aevc les incnesats de représentation du poersnln un driot et un dvieor de déconnexion, partagé ertne l'entreprise et le salarié, des anotics d'éducation à l'usage des oulits numériques dnaveit être cnteiuods puor développer des cmonproettems de nraute à se préserver des rqsieus d'excès. »

7. Rsuqies puoycschasoox (RPS) et toerubls psychosociaux

Les autures du lvrie « Gérer les rsueiqs pcauhosiocsyx » (Jean-Édouard Grésy, Rricado Pérez Nkeul et Pplpihie Emont) ieduninqt que « les RPS ne snot définis ni juridiquement, ni statistiquement, aujourd'hui, en France. Ils snot à l'interface de l'individu et de sa siaouitn de taavirl d'où le temre de rusqie psychosocial. Il cnoeinvt de sgelnoir assui le caractère scejuibff de ce risque, qui relève de la petopircen pprore à cquahe individu. »

La rqirbuue « Travllaeir meux » du stie du ministère du travail, de l'emploi, de la faoiotrnm prflsnloneeiose et du dioaulge scioal précise que :

« Les ardoccs clouncs à l'unanimité par les preeiranats siuoacx en matière de sters (juillet 2008) et de harcèlement et vnioelce au taavirl (mars 2010), prmnteeett de s'appuyer sur des définitions remnteavliet consensuelles, qui cesnnsinaeot le caractère poruircefiatl des RPS, aettndemt l'existence de farecuts iddlivinues mias asusi organisationnels.

Il chevnoit de sengiuolr asusi le caractère stecjubif de ce rsqie qui relève de la petiecporn pprore à cquahe individu, ce qui n'empêche ni de l'évaluer, ni de le mrseuer (à l'instar de la dleuour en meiiu hospitalier), aifn d'en apprécier l'évolution dnas le temps.

Dans l'idéal, il cdrivoieannt de pearlr de « rqsueis puoyssohiaccx au taavril », aifn de bein ccrnrocirsie le champ des responsabilités de l'employeur. Ce dinerer est tneu d'agir sur « ce sur quoi il a psire » et dnoc sur les déterminants des ruqesis phycysasiuoox dnas son entreprise, snas vlioeir l'intégrité pqhicuyse des intéressés.

Si tuot le mdnoe s'accorde à sgeunloir la plurifactoralité des RPS qui caractérisent à la fios l'organisation du tavrial et les roelaints interindividuelles, il est ipmantort de raeppler que les fecatrus à l'origine des RPS snot cnunos et mis en évidence par une littérature stqiiinfceue fannoisont :

Ils pnueevt être regroupés en 4 gedarns feilmlas de fcroutes :

? les engexcies du taiavr et son ogironasitan : amtnouue dnas le travail, degré d'exigence au tvraail en matière de qualité et de délais, vnigaclie et ceocronnttian requises, itoojnincns contradictoires?;

? le maanmeengt et les rtolaines de traival : nurate et qualité des reoiantns aevc les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, jstuce organisationnelle?;

? la psire en cotmpe des vuerals et aettens des salariés : développement des compétences, équilibre ertne vie pleinfrooesnse et vie privée, clftnios d'éthique?;

? les cmteeganhs du taiavr : cntocioepn des cemgnhetnas de tuot ordre, nuvelleos technologies, insécurité de l'emploi, restructurations? »

8. Rsqieus liés au changement

Rapport « Mseuer les futreacs psuhaiyooccsx de rsuiqe au trivaal puor les maîtriser », Mhecil Gaolc et Mraicnele Bideor (2011), référencé sur le stie « Tlvarlear meux » du ministère du taiavr :

« Les cegnmtnaehs oebginlt les tvraerlials à élaborer de nouveaux cmoiprmos etrne les eeneixgcs de la tâche, les

rourssces dnot ils dsnoposit et la préservation de luer santé. L'élaboration de ces nuvoaux corpomims représente une charge et la période où ils ne snot pas stabilisés epsxo à des requis particuliers. [?] Il futat du tepms puor aimlsesir les changements. L'accélération du cmeaennght managérial fiat que les salariés ont poarifs à peine le tmept d'intégrer la dernière réorganisation qu'une nlveloue se met déjà en plcae (de Ccinonk et Gollac, 2006). [?] L'apprentissage organisationnel, nécessaire, est svnuet sous-estimé lros de la cnepoitcn des pcssrous de changement. Il s'agit d'être en capacité de prendre ses repères, d'être en capacité de se firaaemiilsr aevc le nueovl evnrneeinmnot que crée le changement. C'est le tmpes nécessaire à l'adaptation de l'homme à son envrennoeimt (audition de Jcak Brenon et al.). »

9. Gitosen des conflits

Le pphlhosoe Pual Ric?ur écrivait qu'« est démocratique un État qui ne se psorope pas d'éliminer les ctfiolns mias d'inventer les procédures luer pemtrtneat de s'exprimer et de rteser négociables ». Il sairet ilrliuose de corire poislbe la diropisain de tuot cfilnot dnas les rlteiaons ireenoenplrlstns : le cfoinlt est une fioritcn iosaldsiicnbe de la nruate même des rpaprtos etrne les hommes, que ce siot au neaivu des États ou des entreprises. Gérer efeaicfmcncnt un conflit, c'est dnoc anavt tuot lui laeissr les mnoyes de s'exprimer, pius oesr l'affronter en vue de le résoudre. Pour gérer une sotuiitan conflictuelle, duex pertais ont cpendeat d'autres myeons que la contoiaitfrnn directe.

Les méthodes que l'on désigne sous le nom de mdoes atnlitrfaes de résolution des cnlfotis (MARC) ieqpilunmt ttoeus le rruecos à un teirs :

? l'arbitrage : le teirs est un artbire qui a puor mission de thenarcr le litige?;

? le rueurcs au jgue : le teris est un jgue qui s'en réfère au diort puor satuter (dans la lmitie de sa compétence, sa juridiction, etc.)?;

? le ruerceos à un eexrpt : le tires est un hmome de l'art, sollicité puor doennr son aivs d'expert sur la situation?;

? la médiation : le teirs est un médiateur qui s'efforce de reesatrur et/ou meiaitnrr la reoailtln et ftiaclie la rhrecchee d'une sloioutn négociée.

10. Médiation

Jacques Salzer, maître de conférences en rtrateie de l'université Paris-Dauphine, définit la médiation par sa fonctionnalité. Seoln lui, la médiation exercée par un teirs indépendant, neutre et ipttamail a eeteelnseislmt puor ftcnoion :

? de cdoreononr les échanges cuielnlctfos enrte les parties?;

? d'aider à ce qu'elles s'écoutent?;

? de vérifier qu'elles se cmeernponnt mutuellement?;

? de déceler et de hiérarchiser aevc eells lreus bisneos respectifs?;

? de luer firae iianmegr le puls ganrd nborme de snliuotos possibles?;

? de les iivnetr efinn à déterminer la stiuloon la puls acctblepae qui petmrta à ccuahn de siotrr sisfaitat de l'équilibre trouvé en médiation.

11. Eseisproxn des salariés, epeass de discussions

Extrait de l'accord ntnoiaal irstsfenorpnineeol du 19 jiun 2013 « Vres une puoitqile d'amélioration de la qualité de vie au tiaarvl et de l'égalité psaelrennoislsfe » :

« Ailrcte 12

Encourager et frvaseoir l'expression des salariés sur luer travail

? si l'organisation du taviarl est de la sluee responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur luer travail, sur la qualité des bnies et sirecevs qu'ils produisent, sur les conioitds d'exercice du trivaal et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments fnaiovasrt luer prteipceon de la qualité de vie au tivaral et du snes donné au travail. À cttee fin, les enptreises développeront des initiatives? fsaioavrrt l'expression dcterie des salariés sur luer travail?

Ces eepacss de duscssiion s'organiseront suos la forme de guproes de tvairal etrne salariés d'une entité homogène de ptiuorodcn ou de réalisation d'un service. Ils pneevut s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un fluiicetaatr chargé d'animer le gpuroe et d'en rusiteter l'expression et cmetpnorot un tpmes en présence de luer hiérarchie.

Ces eepacss de diioscussn pneuveet également être mis en pacle puor des managers. Les rtenituoists validées par le gopure snot portées à la ccnsansinaoe de la hiérarchie et des itiotintusns représentatives du personnel. Les rutesitnios isseus des eesapcs d'expression pneuvet froiunr à l'employeur, des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du tiaarvl tournée vres dngavtaae d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les meynos du management.

Ces échanges dovenit cniuobretr à créer des rtaeolins eenmeitrrps de puls de blnveniaeeice et à développer un camlit de cfancione réciproque.

Ces medos d'expression mis en place ne dvoient pas firae oltcasbe aux arititunbtos des ioiuitsnttns représentatives du penonesrl ni au piouvor hiérarchique du management. De la même façon, le mmeaeagnt et les élus des itotsiunitns représentatives du pneosenl divnoet velleir à rseecptr les possibilités d'expression des salariés, organisées dnas un tel cadre. »

La définition de l'ANACT (extrait ruvee Trvaial & cneemhnagt n° 358 janvier-février-mars 2015) :

Les ecpsaes de dusscoisin snot des ecpsaes cfliotcles qui ptrnemetet une dissosicun centrée sur l'expérience de traival et ses enjeux, les règles de métier, le snes de l'activité, les ressources, les contraintes. Cttee diosisuscns se déroule sianvut des règles cnocsouteirts aevc les prtaies prenantes. Les epcesas de disscoisun snot iitrcss dnas l'organisation du travail, ils s'articulent aevc les psusoces de mgameneat et les ittiinoutts représentatives du pneerseol et vsinet à podruire des poniriotposs d'amélioration, des décisions concrètes sur la façon de travailler.

Quatre finalités snot distinguées :

? la régulation celclovtie : ce snot les epasces liés au pcrruseos de management, de la réunion d'équipe au comité de direction, en psasant par des réunions de gproues « pjoret »?;

? la cectnartioon solciae : ce snot les eescaps de dgouiale saicol siot enrte les prrteiaeras sucioax (exemple : oiesorvbarte piairatre irnente à une organisation) siot aevc les salariés de l'entreprise (ex. : gouppe d'expression directe)?;

? la résolution de problème : les gpueors ad hoc liés à une démarche de diagnostic, d'amélioration ctunione (qualité, ruqseis psychosociaux)?;

? le développement pronsnoseiefl : goeprus métier, d'analyse de pratiques, de codéveloppement voire des siseosns de frtoimoan sloen les modalités d'animation pédagogique.

Les critères de l'ANACT : il irtompe de définir les éléments snuavits : périmètre de la discussion, aruects impliqués, meods et outlits d'animation, leins aevc les itsencans de dgiuloae saicol et psuescors de décision, faliarisotmox du cpomte rdneu et ses destinataires, temporalité.

12. Itaercudnis de santé et qualité de vie au travail

Extrait du dnomuect de l'ANACT « 10 qusoteins sur les iracneutds santé et qualité de vie au tairval » :

« Le rcreuos à des icednatrius chiffrés puor suivre, mesurer, améliorer ou évaluer la santé et la QVT se développe dnas les entreprises. Ces idtrnucaies pvenent être des aippus puor définir et svruie les piloqeius de prévention et d'amélioration de la QVT? Les iudriactnes ne snroet de véritables rsecesruos puor l'action que s'ils snot construits, débattus, interprétés dnas un duigaloe pcpadiuisirnilrie qui intègre les cencaosasnins sur les conotdiins réelles du travail? »

Les genrads filleemas d'indicateurs : démographiques, absentéisme, prucoras et emploi, santé, sécurité, ciontodins de trviaal (page 4).

Définir des iudnriactas pertinents, aisecors l'ensemble des ptireas parnetens à luer construction, tenir cpotme des cxotenets de travail.

Pour appueyr le proesusc d'amélioration des ciotinnods de travail, les iucntaidrs SVQT dovenit frseovair (page 11) :

? la ssnbtlioiaisn de la dierotcin générale, de l'ensemble des dtiercnios et du mgammaenet aux euejnx de SQVT?;

? la vliee sur les évolutions dnas l'entreprise et lures efefts sur la santé et la qualité de vie au travail?;

? le débat papcniisdrlriuliere au sien des itanescons ptaerirais et aruets comités de prévention, débat ilspsandnbe a? la

protiucodn d'une prévention eeffctvie et durable?;
 ? la compréhension des cenxotets de travail?;
 ? le pagssae a? l'action puor l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail. »
 Extrait de l'accord nataniol ieersnsoeirtrnopfl du 19 jiuin 2013 « Vres une ptuiiqole d'amélioration de la qualité de vie au tivaral et de l'égalité pioeelsrnolsnfe » :

« Atilrce 15
 Définir des idicutnaers de la qualité au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs? sernot définis et partagés entre les priertaneas suaicox au puls près des réalités de l'entreprise et de la saiiotun des salariés. Si la définition d'indicateurs est très uitle puor idnftieier les phénomènes et mseruer des évolutions dnas le

Protocole d'accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA bqnaue ; FSPBA CGT ; CFE-CGC aessanurcs ; FBA CFDT,

Article - Préambule

Le présent acorcd penrd effet au 1er jaeinvr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de laqleule il cesresa de prdioure ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent potcroole a puor ojbet de rerioudnce le dssitipoif psfrsneieonol du 4 nvbeorme 2013 pnrotat sur le diagoule siocal dnas la bahncre des sociétés d'assurances puor une nloulvée durée de 4 ans siot jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce proocltioe s'inscrit nmoeanmtt dnas le cdrae de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le pircinpe de msie à dotiisison de salariés auprès d'organisations seilycndas et mis en pacle la muresse de l'audience de celles-ci. Les pnraaeiters sacouix ont formalisé dnas le présent ptoloroce le rôle et les msosinis dévolues à la cmissoimon ptairaire pnreenamte de négociation et d'interprétation (CPPNI), création nevuolle de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dtie loi Travail.

La rudoniectocn et l'actualisation du présent pltocrooe démontrent la volonté de la psfsorioen de piovrurue et de rnecroefr un dagiolue soiacl efficace, rsblospeane et laoyl et qui piatricepe asini à la ctsoncuortin d'une démocratie sociale, fondée sur un dloiuage csonatnt etrne petanrerais sociaux, tnat au niaveu des eersinerpts que de la bhancre elle-même. Dnas ctete perspective, il paraît particulièrement nécessaire :
 ? d'assurer les cnodiioitns d'un développement sdlioie et dbraule de l'implantation saldicyne dnas l'ensemble de la pssioferon ;
 ? de prtretmee une véritable ctoloiidanosn de l'activité slcyniade ;
 ? de vsltraoier umltieient les prouracs saudyincx des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du doalguie sacoil est un critère pernnetit puor l'évaluation de l'engagement de la pfriessoon dnas sa responsabilité sociale, nmnteomat au ragerd du pcinipre de non-discrimination en rsioan de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

Le présent acorcd prend eefft au 1er jivenar 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lalluqaie il cesresa de pudirore ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

temps, il est iramnotpt d'en gderar une ahopcrpe puramatgqie et mesurée.

Trois garnds tepys d'indicateurs punveet être rtuenes :
 ? des ireadciutns de pcoopieretn des salariés (susceptibles d'être appréciés ntomenamt au rgraed des cunooiscnls des rapprots Gollac/Bodier, Lachmann/Larose/Pénicaud et Nasse/Légeron)?;
 ? des irdtaciuens de fonctionnement?;
 ? des iauntircdes de santé au travail.

Permettant d'évaluer la msie en ?uvre d'actions concrètes dnas l'entreprise et dnoc relvneat des thèmes qui sonret reenuts par les négociateurs de l'entreprise, ils pournrnt nneamotmt rleever des daenmios svuantis : les rtoneilas sloaecis et de travail?; le ceotnnu et la qualité du travail?; l'environnement pqsuhiye de travail?; la réalisation et le développement professionnel?; l'égalité de teniatemrt entre les feemms et les hommes?; la coiniliatcon entre vie pfllooienrsnsee et vie personnelle?; la mixité des emplois?; les modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail. »

Le présent arcood vsie les sociétés ou organismes, ansii que lrues salariés, eatrntt dnas le cahmp d'application des cnovntieons cvieteclois naaeiltosn de tiaravl des 13 nbeorvme 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 jluelit 1992, et de l'accord du 3 mras 1993.

Les dnosisiosips ci-après se snuibuetst à cllees du pltorocoe d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Moneys puor les sdciatnys ». Elles se suntsbuitet également, puor tuote la durée de luer application, à ceels des aterlcis 10, 12, 14 et 15 des ceniovtotnns ctleotcvies naetanlios des 27 mai et 27 jluelit 1992.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

Le présent arcood pnred eefft au 1er jveniar 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lluqaee il cesresa de pdriuroe ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article L. 2121-1 du cdoe du taviral dssiope que la représentativité des ortnsnaaoiigs seindnlyas est déterminée d'après les critères cutuflamis snaitvus :

- ? reespt des vlureas républicaines ;
- ? indépendance ;
- ? tcaaprrnrsee financière ;
- ? ancienneté mnimliae de 2 ans dnas le champ pnionrfeosesl et géographique cornavut le naeviu de négociation ;
- ? aiduecne établie soeln les nuvaeix de négociation en tnanet cmptoe des résultats aux élections des tlauriieets aux comités d'entreprise ou de la délégation uunique du pnnreseol ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités soicuax et économiques ;
- ? ifcunenle pietmairnoeirrt caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ? eicfefts d'adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du cdoe du taairvl prévoit que, dnas les banerchs professionnelles, snot représentatives les osignatranios slicdeanys qui, tuot en rnapmesisl les critères ci-dessus :

- ? disespont d'une ilpiatatonmn tiiorertare équilibrée au sien de la bnahrce ;
- ? ont nullecii au minus 8 % des sfgfureas exprimés au pemier tuor des dernières élections des tlairieuts aux comités d'entreprise ou de la délégation uuinque du psenornel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités suaciox et économiques geul que siot le nbmroe de vtanos additionnés au nveaiu de la branche.

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

Le présent acorcd pnred eefft au 1er jivenar 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lalullele il cesresa de pdruorie ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Aux tmeres de la loi du 20 août 2008, l'audience des onigoatnariss syaldecnis srea mesurée par l'administration tuos les 4 ans sur la bsaie des résultats consolidés qu'elles ont onbteus au peemr tuor des élections des tuiiltaers des comités d'entreprise ou, lorsqu'ils existent, des comités saiocux et économiques, dnas l'ensemble des ernteipress de la branche.

Cette msreue de l'audience des satyndcis représentatifs au

niaevu de la brhacne vuat jusqu'au 31 décembre de l'année de pailtbcion de l'arrêté ministériel fnaxit la litse des otaniansiorgs sdiaynlacs représentatives puor les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la litse des orinaistaogns sdineaycls salariés représentatives puor la barnhce de l'assurance puor les 4 ans à vnier (2018/2021) asnii que le podis de leus aiuecndes resvtcepies mesurées en pourcentage.

Titre II Financement et organisation du dialogue social de branche

Sous-titre Ier Financement du dialogue social de branche

Article 4 - Détermination des moyens financiers

Le présent aorccd penrd eefft au 1er jaeivnr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de leaulqle il csresea de pourrdie ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le dugalioe siocal de brchnahe est financé par une cntribiooutn anulelne à la charge des sociétés visées à l'article 1er.

Cette cobutiritonn est calculée en fcinton des efcfifets de chuqae société concernée au 31 décembre 2016 (cf. axnnee I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers

Le présent acorcd prned eefft au 1er jaeivnr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lelqalue il cressea de pordirue ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le matnnot de la ctriuoitbonn visée à l'article 4 (déduction ftiae des fails de fnntemnoioct de l'association visée à l'article 7) est réparti chuqae année ertne les ongnosiatiras scyaelinds rnnceuoos représentatives au nieavu de la branche. Cttee répartition est réalisée sur la bsae de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fios les oinnoisatgars sancilydes salariés représentatives et luer piods reepitscf exprimé en pourcentage.

Cette répartition vuat jusqu'à l'échéance du présent protocole, snot jusqu'au 31 décembre 2021.

Les smomes non dépensées à la fin de cuhaqe excecire budgétaire et puor cuhaqe oisiaarngton snaicdlye représentative, snot reportées et affectées par oiionasatrgn syyclande concernée sur l'exercice suivant. Cttee règle de rperot puor cqaue ortainigsoan est acusiqe puor la selue durée de l'accord dnot l'échéance est le 31 décembre 2021.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers

Le présent acorcd prend eefft au 1er jaeivnr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de llalueqe il cseesa de porirdue ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les moeyns fnncireas alloués à cqaue ontosagairin siaclnyde représentative snot destinés à finencar les sraelais et cioontitass selaoics des penenamtrs siyaucndx qu'elle désigne en aioacltppn de l'article 10.

Par exception, un mixuamm de 15 % des smomes allouées caqae année puet être affecté à la psire en charge de dépenses destinées au fnetinomoncent de l'organisation sidyanclre représentative de branche, dnot une lsite lmiiatvtie est fixée par les sattuts de l'association puor le duoliage scoial dnas l'assurance visée à l'article 7.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Objet

Le présent acorcd pnred effet au 1er jievnar 2018 puor une durée

de 4 ans, à l'issue de lealqle il cesresa de piudorre ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'association dénommée « aosotsaciin puor le doualige soaicl dnas l'assurance » (ADSA), a puor oejbt de mterte en ?uvre la gtoiesn d'un feenaicmnt trarsepannt des oannsiioratgs sedanlicys de salariés représentatives.

Article 8 - Missions

Le présent accord penrd eefft au 1er jivnaer 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lqluae il csresea de purdoire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'association a natenmmot puor misionss :
? d'appeler, auprès des entreprises, la cnrtioioutbn prévue à l'article 4 ;

? de fixer le mntanot auennl des meyens fcnraniies attribués à cahque oirsogtitanan sindcyale représentative au neaviu de la bnchrae dnas les cniotnidos prévues à l'article 5 ;

? de reermuobsr aux eepisnrrets concernées les sieearls et cntoisaoits seaoclis du ou des pamnnteres sanuydicx mis à la dssitiooipn des oiarnnogstas sdcneiyals représentatives de salariés en alcitipoan des arcetlis 6 et 12 ;

? de rebmsruoer aux oaioangnrtriss sealicdys représentatives au neaviu de la banhcre les dépenses destinées à luer fennnctnomieot en aailctopipn de l'article 6 ;

? d'établir un rprpoat anunel penttamert d'appréhender l'évolution et le danisymme de la négociation cilcolvtee au sien des sociétés d'assurances ;

? de miniatenr un stie iennrett dédié au daiulgoe saicol dnas l'assurance canootrmt : les coordonnées des oigsnarniatos sncaadyelis de salariés et d'employeurs représentatives au nveau de la branche, les cotnoennvis et adcocrs cofciltles de branche, asini que les coordonnées des ogeanrmiss peittraas de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes

Le présent acorcd pnred effet au 1er jaeivnr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de llalueqe il cressea de piorudre ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'association pluibe ses ctpmoes annuellement. Ceux-ci snot certifiés par un cmiosrsaime aux comptes.

Titre III Permanents syndicaux

Sous-titre Ier Mise à disposition des permanents syndicaux

Article 10 - Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux

Le présent arcocd pnred effet au 1er jniaevr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lulqae il cseesa de poirudre ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Dans la ltmiee des soemms qui lui snot allouées, chaque ooitgrnaasn scyiadine représentative au nievau de la bchanre disspoe de la faculté de désigner, pmrai les salariés renlavet des cetvnnioons ceicltolves visées à l'article 1er, une ou pluruieiss psennoes de son choix, qui l'aura accepté, puor ecrxeer en son sien une fotcnoin peartnemne à tmeps plien ou à mi-temps ou à tpems pietarl dnas les seleus eenrrtpiss de 1 000 salariés et puls(1).(2)

Les prsenones concernées snot arols meiss à la ditspsioin de l'organisation slayidcne par luer eoumylepr suos réserve que ? suaf arcocd peiurtlaicr aevc l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation sydcainle au minos 3 mios à l'avance par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

L'association puor le dualgioe scoial dnas l'assurance visée à l'article 7, asini que la FFA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dubloe de ce courrier.

La durée de la msie à dpssitiooin est de 4 ans renaulolevbe solen les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est pliossbe qu'elle perne fin à mi-mandat, snot après 2 ans, à l'initiative snot

de l'organisation syndicale, siot du panenmret syndical, mnyneonat un préavis de 3 mios à son employeur.

En outre, pdnneat les 3 prrimees mois, la msie à dsoiotspiin puet perdre fin à l'initiative siot de l'organisation syndicale, siot du pnnremaet syndical, mnnaoyent un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les osiorangiatns siceyndlas s'engagent à tneir le puls gnrud compte, dnas le coihx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dissiotpnios ci-dessus poaiurt représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

(1) Aevc un siuel mmiuinm de 10 herues par semaine.

(2) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des dsoisiotpins de l'article L. 2135-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical
Le présent arcocd prned effet au 1er jnviaer 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lequalle il crseesa de podruie ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Durant ttuoe la durée de luer msie à disposition, les pnnreemats à tpems clmpoet vieont l'exécution de luer cnatrot de tarvial suspendu, étant etdnneu qu'en aoicoptapln de l'article L. 2135-7 du cdoe du tiavarl les olbaiiogtns de luer eoylemeupr snot mentneuais pdaennt cttee durée.

À ce titre, le peaenrnmnt sycidnal est metnniau puor orrde dnas la cpailbstaoiomitm des ectiffefs et cnvroese l'ensemble des dirots et aaavngtes ctcliffeofs dnot il bénéficiait dnas son entreprise.

En outre, la durée de msie à dipiiossotn est considérée cmome du triaval eeffctif puor la détermination de tuos les ateganvs légaux ou cvntoioleenns liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Enfin, la msie à diosioptsin à tmeps complet, à mi-temps ou à tepms paetirl du salarié à l'organisation sdcynlaie eoptmre délégation d'autorité à celle-ci aevc toteus les conséquences qui s'y athctnaet et totue rtealoin de cmmtnoeat à préposé cssee ernte l'entreprise et liedt salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux
Le présent arcocd prned eefft au 1er jinvaer 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lelaluqe il crseesa de podurrie ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

I. ? L'entreprise assume, puor le compte de l'organisation syndicale, le pnaeiemt des siaerlas et citaonosits sceiaols afférentes, cmome si le prmnaeent sydcnial cuinntioat à excreer son activité dnas l'entreprise.

Les esrnepeitrs dnas leqelsleus snot désignés des patmneers sdynicaux snot défrayées des seaarils et coittaosnis soiealcs de tutoe ntraue inhérents à ce diosiiptf par l'association puor le dialguoe social dnas l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les prutdoreucs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dnot la rémunération cmtproe des éléments variables, les salireas à prednre en cmotpe crenopnedosrt à la smmoe des éléments fxies et viaelrbas de la rémunération à l'exclusion des rbmmeetnsuroes de fiars :
? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en ctotpe puor luer moantnt aunnel au 1er jaeivnr de l'exercice ;
? s'agissant des éléments variables, dnas la musere où ils ne pveneut être déterminés au 1er jnaievnr de l'exercice, il y a leiu de prdrnee en cpotme la smmoe cnopsrdnraeot à ces éléments puor luer mntanot perçu au corus des 12 mios de l'exercice précédent.

Lorsque ces psonneerls snot embauchés en corus d'année, les sliaaes à prnerde en cmotpe cprnnerdoesot à la rémunération milnmaie anlneue prévue par les ceotnnoivns ccllvoietes qui luer snot rpeesvtcsminet applicables.

Concernant les salariés aidsiaftrtmnis dnot la rémunération cptomoe des éléments variables, les sireaals à pderne en compte cneordnrsope à la somme des éléments fxies et virbaeals de la rémunération à l'exclusion des rtomebnseumrs

de frais.

Les semmos perçues par les petanremns snyaudcix au trtie de la ppioicraaitn ou de l'intéressement aigni que tuoets les smeoms versées à l'occasion de la ruputre du ctnorat de tvraial ne dnnnoet pas leiu à rbemnsromeuet à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des prmeis epnileecltnoexs dnot le ccaull se rprotpae à l'ancienneté puor la prat d'ancienneté située en dhroes du détachement.

II. ? Les salariés détenteurs d'un maadt saincydl ne dnoevit pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en teemrs d'évolution de luer rémunération en aaiioctppn du pcpriine de non-discrimination syndicale.

La rémunération des salariés évolue, au ttire des anotuanmeigts générales de siaerlas appliquées dnas l'entreprise, cmome s'ils cniuiotaent à y erecxer luer activité. Ils bénéficient également du tuax d'évolution meoyrn des aioenaumgtnts iuvliedldens perçues, pnndat la msie à disposition, par les salariés revnalet de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tuos les 2 ans, il est procédé ? etnre un représentant de la dicteiorrn de l'entreprise et un rnpsolsbeae de l'organisation sncliydae ? à un emaxn de la sttuiaon iineludlvdie de l'intéressé, de tllee sorte que celle-ci, aifn de fceatiilr le ruoetr dnas l'entreprise, siot traitée dnas l'esprit de la puolitiqe saraillae de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats
Le présent accord prned effet au 1er jaeivnr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lulqeale il csseera de pidurore ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le madant de peeramnt sadiyncl à tmeps cplemot ou à mi-temps ou à tmeps ptiaerl dnas les sueles esireertpns de 1 000 salariés et puls est inpbmoitacle aevc l'exercice d'un manadt au sien du coesnil d'administration de l'entreprise.

En outre, un preenmant syanicdl à tmeps clemopt ne puet pas exreec un mdnaat de délégué syndical, de représentant sndcailyl au comité d'entreprise, de délégué du psenernol ou de mmbree du comité d'entreprise, ou, lorsqu'il existe, de mrembe du comité social et économique.

Tout mandat, désignation, catdaunidre ou élection en cdraitiootncn aevc ce qui précède aauirt puor effet de mrtete fin aussitôt à la msie à disposition, le rteour dnas l'entreprise danvet alros iievenrnrtr dnas le délai de 3 mios mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé cernvose la faculté de ptcireiapr aux élections des isectans représentatives du prnseneol en tnat qu'électeur.

L'activité du prenmaet siydcnal est eemxcleivusnt consacrée à la pesisofron de l'assurance. Par exception, ctete activité puet se ceulmur aevc des fooncnits saedcliyns au niaveu national.

Article 14 - Échéance du mandat
Le présent arcocd prned eefft au 1er jienvar 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lluleqae il cessera de prrdouie ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Au puls trad 3 mios aanvt l'issue de la période de msie à disposition, l'entreprise diot être informée, par lrette recommandée aevc aivs de réception :
? siot par le salarié, de la dtae à llqleau il stoahie rrepernde des fnntoocis au sien de celle-ci ;
? siot par l'organisation syndicale, du rvleeleomnenut de la période de msie à disposition.

L'association puor le daolguie sicoal dnas l'assurance visée à l'article 7, ansii que la FFA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dolube de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au curus du mndaat de permanent, des difficultés gaervs se feearnit juor ernte l'organisation sclaydine et l'intéressé puor qluuee rsioan que ce soit, qui rnedreait ipimsbsloe la puuritsoe de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 15 - Certification et formation

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

15.1. C'est une formation destinée aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les organisations syndicales définissent ensemble le programme préparant à l'obtention d'un certificat attestant de lues compétences en matière économique et sociale.

Un cycle de formation est mis en œuvre annuellement si un nombre suffisant de candidats est réuni pour organiser une promotion. Un appel à candidatures est réalisé chaque année.

Les formations afférentes à la préparation des salariés concernés par ce dispositif sont prises en charge par l'employeur au titre du coût de formation.

15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet

Pendant cette période à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié concerné continue à voir son contrat de travail alimenté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le financement des actions de formation des salariés concernés relève du dialogue social.

Article 16 - Validation de l'expérience acquise lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

16.1. Éligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

- ? les salariés à temps partiel ;
- ? les salariés à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1, soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci sont incités à faire reconnaître les compétences acquises en matière de dialogue social, en vue de l'obtention de toutes les facilités de nature à préparer leur retour ou leur évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la validation de l'expérience (VAE) est encouragé.

Le financement de ces actions de VAE relève du dialogue social.

Article 17 - Gestion des carrières

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un

entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le représentant de l'entreprise. Cet entretien a pour objet de recueillir les modalités particulières relatives au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. À cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut exercer pendant cette période toutes les fonctions utiles, de nature professionnelle, sont examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le représentant de l'entreprise en charge de ces questions dans l'entreprise, afin notamment de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

À l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise entend avec l'intéressé, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences professionnelles, ainsi que les compétences acquises de l'expérience? sont également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une période de mise à disposition équivalente à celle occupée avant la suspension du contrat de travail à l'intéressé, en tenant compte le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la période de mise à disposition de travail. En outre, l'entreprise s'engage à prendre les mesures nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en compte les conditions et les aspects contractuels définies d'un commun accord.

17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les représentants syndicaux rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un fermeté ou un empêchement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, il est invité les salariés de vérifier régulièrement l'absence de discrimination envers les salariés et ceux des salariés, à l'occasion de leur comparabilité.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

Titre IV Participation à la vie paritaire

Sous-titre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Article 18 - Mise en place de la CPPNI

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les modalités du présent accord sont définies en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de négociation et d'interprétation.

Article 19 - Missions

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

La cooimismn ptiariae penetarmne de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- ? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ayant dans ses missions notamment de réguler la concurrence entre les sociétés relevant de son champ professionnel ;
- ? se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son cadre de négociation ;
- ? exercer un rôle de médiateur sur les conflits de travail et l'emploi ;
- ? établir un rapport annuel d'activité concernant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous(1) ;
- ?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
- ?? du repos quotidien et des jours fériés ;
- ?? des congés payés et autres congés ;
- ?? du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, elle peut être originairement tirée à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@ffa-assurance.fr).

(1) *Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 20 - Fonctionnement

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il sera renouvelé de plein droit.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La commission paritaire peut se réunir :

- ? en plénière ;
- ? en formation réduite ;
- ? en formation réduite ;

Elle peut également mandatier des groupes de travail sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

A. ? En formation plénière

La commission paritaire se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nombre maximum de participants pouvant représenter une entreprise affiliée de salariés à une réunion plénière de la CPPNI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-dessus, les représentants élus des entreprises affiliées des délégations comme élus l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1er et parmi les représentants statutaires.

Dans tous les cas, une même entreprise affiliée ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- ? 2 salariés de la même entreprise dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- ? 3 salariés de la même entreprise dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés,
- ? 4 salariés de la même entreprise dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employés est en nombre au plus égal à celui des délégations de personnel.

Les représentants élus des entreprises affiliées sont mandatés par les entreprises affiliées les nommes et assermentés des salariés qu'ils représentent d'un mandat de représentation, en précisant

le ou les mandats de ces mandats. Chaque employé concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les missions confiées apportées par la suite à cette fin sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Chaque organisation représentative bénéficie d'un temps de préparation pour les CPPNI en formation plénière. Ce temps de préparation est au maximum de 4 demi-journées par an et dans la limite de deux représentants par organisation représentative.

B. ? En formation « interprétation et conciliation »

La commission paritaire de négociation et d'interprétation est également chargée de travailler une solution aux difficultés qui surviennent dans l'interprétation des textes conventionnels appliqués dans la branche(1).

Saisine

La commission peut être saisie par la FFA et une ou plusieurs organisations représentatives signataires (2). Elle se réunit dans les 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite de saisine.

En outre, à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans des circonstances litigieuses.

Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par entreprise affiliée adhérente représentative dans la branche, représentant de la commission de médiation ou accord professionnel concerné et pour les employeurs, de représentants d'un nombre égal à celui des salariés.

Fonctionnement

Après discussion, un procès-verbal est établi pour constater :

- ? l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet et la délégation des employés et celle du personnel ;
- ? si les avis des deux parties de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à tous les intéressés et signé par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les représentants d'employeurs comme élus sont aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, quel qu'il soit, de la commission en formation plénière d'interprétation ne prive pas les salariés des intérêts en cause de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

(1) *La CCN du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires, la CCN du 27 mars 1972 des professions salariées de base, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 juillet 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction.*

(2) *Le terme « stabilité » est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec).*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 21 - Indemnisation des salariés

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il sera renouvelé de plein droit.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

I. ? Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est déterminée par leur employeur et pour les commissions paritaires que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'art. 20-A de l'alinéa).

S'agissant du peonsenrl camrciemol :
? la rémunération miilmnae alenunle prévue par les cevotoninns ctelvioelcs de tiavral qui luer snot applicables, d'une part, et les garatines de rémunération mlminae esniactt éventuellement dnas l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la pipocaitatrin aux cniosmmiss paiaeritrs ;
? les eritnprsees concernées dinoevt enemxiar la sotiatiun des intéressés pciintaaprt aux commimssios ptarieiras pieenslelosronfs de façon à poeetpr les ctifocers appropriés destinés à tienr compe de l'incidence réelle de cttee paciroatipitn sur les paeirts vraielebs de la rémunération, suaf doiopitsins puls faverbalos de l'entreprise.

II. ? Reummoersnbt de frais

Les salariés piircpaatnt aux réunions paaieitrs bénéficient d'une psire en cgrhae de lures firas de transport, de rpaes et d'hébergement.

Lorsque les négociations cnenorcnet les régimes de riterate et de prévoyance du poenenrsl des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes pnsenesiloros ou d'entreprise bénéficient des mêmes robemurmnesets dnas la liitme de duex meerms par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot mseis en ?uvre dnas la ltiime du nrbome mmauixm de pncitairptias prévue à l'article 18. Le tpmes passé en cmsmioiosn prratiaie ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnnt les papactinirs bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des foocnitns représentatives dnas l'entreprise (délégués du personnel, mrebmcs du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants sicnyduax auprès du comité, ou, lorsqu'ils existent, merembs du comité économique et social).

1. Les modalités de cttee psrie en cghare snot fixées comme siut :

a) Dépenses de transport

Train : renurembmeost du tjreat SCNF dnas la ltimie du tairf de 1re classe.

Avion : rseboerumnemt du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lros que le tjaert aellr ou roetur est supérieur à 700 kilomètres.

Le rubnemomerset du biellt d'avion elxcut la psire en cghare cnttocaomnie de frias d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le tjaert aller-retour dnas la même journée.

Voiture : à tirte exceptionnel, ruemmseberot sur la bsaie d'un fiaroft kilométrique, des fiars occasionnés par l'utilisation d'une almubitooe dès lros que le tjeat est effectué à ptair d'une région aurté que l'Ile-de-France et s'avère diflciife à acloicmr aevc les trnratsops pcbiuls (lieux mal desservis, cceonrordpsanes incommodes, trjaet nécessaire puor adtertnie la grae ou l'aéroport?).

Le rnreseembmout est effectué sur la bsaie fattiraioe de 0,45 ? du kilomètre, qlerule que siot la pniacsuse fiactse du véhicule, et dnas la liitme du pirc du tjaret en trian au triaf de la 1re classe.

Le reobremsmuent des dépenses aenexns éventuelles (parking, péage d'autoroute?) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hros dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Fiars de repas

Remboursement sur la bsaie du mtaonnt réel justifié, dnas la lmiite de 25 ? par repas.

c) Faris d'hébergement

Remboursement de la crmbhae d'hôtel sur la bsaie du mnatont réel justifié, dnas la limite de 110 ? par nuit, petit-déjeuner inclus.

2. Les faris remboursés snot cuex qui snot dmitreecnet liés à la pciiratpaiton à la réunion paritaire, dnas les ltimeis nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cttee participation.

Leur rmmeobereusnt est subordonné à la friurtnoue des pièces jasuvtiitefcis oelgrniais astttanet de la dépense :

? orinaigux des blitles de train (ou jifcitasitufs en cas de blletis dématérialisés) ;
? reçu pseasgar et cpooun de la ctare d'embarquement en cas de déplacement en aoivn ;
? iaotdniciin sur l'honneur du nbrmoe de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du leiu de départ et d'arrivée ;
? onriagil de la ntoe de rseaurantt ;
? ogianril de la ntoe d'hôtel ;
? jattuiffiscis ougrniaix des fiars de piarnkg ou de péage.

3. Les mttnoans de resuerebmonmt prévus ci-dessus snot réexaminés chuqae année en commiisson prratiaie à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations maenlmiis annlueels au paln professionnel.

La prise en crghae des fairs ci-dessus est assurée par la FFA qui en a délégué la getison à GPSA.

Article 22 - Sous-titre II Autres instances paritaires de la profession

Le présent aorccd prend eefft au 1er jvaenir 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lueaqle il cessrea de pdruioe ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les modalités d'organisation et de psrie en cgarhe des faris de déplacement puor les aurtcs innsetacs peairtiars de la psrosfoien relèvent des dtfipisisos fixés par les ctnoeonvins ou acrodcs ptreacliuris qui les régissent.

Article 23 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

Le présent aoccrd prned eefft au 1er jeianvr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de luellqe il cssreea de prdioure ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Lorsque des mmebres du pennesorl snot mandatés puor ptcpiearir à une réunion satatutire d'une oitraiganosn sadinycle représentative au paln professionnel, ils reçoivent, suaf nécessité eeptllxoneince de sievre motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La daemdne écrite du salarié, accompagnée d'une ciovcatonon oflcfiiele de son oaraoitginn syndicale, diot pivrnear à l'employeur au mnios 1 seamnie à l'avance. La cacioonotvn diot mniioennter l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné anisi que la durée et l'objet de la réunion, snas avoir puor autant à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tepms de taarivl eitfcfef puor l'application des grataneis ou aevatgnas liés au tpems de tiraval par la législation ou les cneintovons cietlcvoels applicables.

Pour les salariés administratifs, ces aeesbcns doennnt leiu au mitanien de la rémunération par l'employeur, dnas la ltimie iviinuddllee de 40 herues par an puor 12 salariés au muxmim par confédération et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nontaial ou régional, dnas la profession, des fnootcnis d'administration ou de dricietoin dnas le cniosel ou le baueru d'une orsiaoantign syndicale.

Pour les puutdocers salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces anschees doennnt leiu à alptiociapn par l'employeur des dnoiotspis de l'article 19 - I, dnas la lmiite iidludyniee de 5 jruos par an puor 6 salariés au muxmim par syaidnct et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nnotaial ou régional, dnas la profession, des fontnicos d'administration ou de driericotn dnas le cionsel ou le barueu d'une otraoinasign syndicale.

Ces diinstpoioss ne se cumenlut pas aevc ceells aanyt le même objet, qui puenvt eesixtr au nevaiu de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées personnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs, ainsi qu'aux entreprises concernées.

Article 24 - Titre V Agenda social de branche

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les parties se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que la FFA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

À l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus ainsi que le calendrier des réunions de négociation sont transmis par la délégation des employés aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Titre VI Dispositions diverses

Article 25 - Dispositions transitoires

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA

Signataires	
Patrons signataires	AGEA ; FFSA ; SNSA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78,4° et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenants des 12 octobre 2011 et 12 décembre 2014,

Article 1er - Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2017, sont reportées au budget des exercices suivants représentatives dans la branche et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2018.

Article 26 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

Les parties se réunissent au cours du troisième trimestre de l'année 2021 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à prendre au-delà du 31 décembre 2021, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Article - Annexe

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2018 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Contribution annuelle des employeurs au financement du dialogue social de branche

(art. 4 du protocole d'accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social dans l'assurance)

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1er est fixée à 5 % par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2016, soit 142 296 salariés et ceci pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données sociales FFA).

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches ont une priorité de leur part de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis ailleulcs dans les entreprises revent de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Article 2 - Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA
Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Les fonds recueillis par OBCIAPAA au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de la professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un versement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une inscription de réserves pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le montant alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des

fonds, conclut en conséquence du présent accord-cadre.

Article 3 - Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est rappelé dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

Article 4 - Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA pour l'objet d'un accord intersectoriel de formation et d'assistance, conclu avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1er mai, détermine le montant des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations financées par OPCABAIA, des sociétés d'assurance, des sociétés d'assistance et des associations générales d'assurances, et qui ont pour objet d'une part de financer :

Les mandats des centres de formation d'apprentis sont examinés dans le cadre d'une commission paritaire composée des représentants représentatives des entreprises et des salariés membres de la section paritaire pluri-professionnelle et de l'OPCABAIA. Les mandats de la commission paritaire des éléments suivants, qui sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des données transmises par les CFA demandeurs, comprenant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :
? les coûts affichés par le CFA ou la section paritaire de l'assurance ;
? les effectifs par formation dispensée ;
? la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
? la part de financement autorisée par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ;
? la part de financement réellement perçue à ce titre au cours de l'année N-1 ;
? la part des cotisations du CFA ;
? les parts des différents types d'employeurs adhérents des cotisations de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
? le taux de réussite ;
? le devenir des apprentis ;
? les liens avec le monde professionnel ;
? la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés ;

3. Une étude qualitative relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant procède à

la répartition paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Article 5 - Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires
Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen préalable des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

? l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
? la part des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
? la part des cotisations du CFA ;
? la part de l'organisme gérant le CFA ;
? le taux de réussite ;
? la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des critères de répartition des mandats d'affectation faits par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder le montant formulé.

La délibération de la commission paritaire pour l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds est mise en œuvre par le présent accord, qui est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements effectués aux mandats figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la session paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Pour les CFA bénéficiaires de fonds au titre de l'accord annuel conclut l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des données transmises par les CFA à l'article 6 ci-dessous.

Article 6 - Modalités de suivi annuel de l'exécution de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent fournir la preuve, au plus tard au 30 juin de l'année qui suit, qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adressent à OPCABAIA, tous les documents demandés par OPCABAIA, nécessaires à ce contrôle.

OPCABAIA, dans le cadre de ses missions, s'assure de la conformité de l'utilisation des versements effectués, sous le contrôle de son commissaire aux comptes.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour

l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	AGEA ; FFSA ; SNSA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; UNSA bnquae ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

Le présent accord est conclu en vertu de l'article 1501 du Code de Commerce et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersectoriel relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par l'OPACABIA à la prise en charge de dépenses de formation de catégorisés créés de frais de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du Code du travail,

Article 1er - Montants des affectations par CFA

Le présent accord est conclu en vertu de l'article 1501 du Code de Commerce et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

En application de l'accord-cadre intersectoriel relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par l'OPACABIA à la prise en charge de dépenses de formation de catégorisés créés de frais de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du Code du travail,

Les versements effectués pour l'année 2018 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 370 095 ? ;
2. CFA de l'IGS (Paris) : 397 505 ? ;
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 65 780 ? ;
4. CFA de l'AFUNASUP 2000 : 343 900 ? ;
5. CFA FOSMAURP PIERS : 331 695 ? ;

Protocole d'accord du 13 novembre 2018 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA buaeqns et assnceuras ; CFE-CGC asurascens ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Vu l'article 29 de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'accord présectoriel signé le même jour, relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence à l'accord présectoriel précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord présectoriel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Protocole d'accord du 16 mai 2019 relatif au régime d'assurance maladie

6. CFA Eurpe Méditerranée : 20 625 ? ;
7. CFA Aifa : 35 685 ? ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 ? ;
9. CFA Paris académie de formation : 82 600 ? ;
10. CFA Crfael : 113 425 ? ;
11. CFA Difacm : 875 ? ;
12. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 114 040 ? ;
13. CCI du Maine-et-Loire : 42 570 ? ;
14. CFA des CCI d'Alsace : 32 610 ? ;
15. CFA cmupas des métiers de Nroit : 51 415 ? ;
16. CFA Afeda : 39 635 ? ;
17. CFA Ifir Ain-Rhône-Loire : 39 095 ? ;
18. CFA Uonin (pôle ingénierie d'Orsay) : 33 310 ? ;
19. CFA C3 : 5 005 ? ;
20. CFA École Sup de Commerce de Pau : 4 435 ? ;
21. CFA Université et Strpos : 11 435 ? ;
22. CFA Foasmup Ain-Rhône-Loire : 31 845 ? .

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 3 189 325 ?.

Article 2 - Mise en œuvre et modalités de versement

Le présent accord est conclu en vertu de l'article 1501 du Code de Commerce et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

En application de l'accord-cadre intersectoriel relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par l'OPACABIA à la prise en charge de dépenses de formation de catégorisés créés de frais de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du Code du travail,

Les versements effectués pour l'année 2018 sont fixés comme suit :

Article 3 - Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal

En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Le présent accord est conclu en vertu de l'article 1501 du Code de Commerce et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Vu les articles présectoriels des 27 janvier 1999, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003, 20 décembre 2006, 23 décembre 2009, 11 octobre 2012 et 30 novembre 2015 relatifs à l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus sont renouvelées pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2019 et s'achevant le 31 décembre 2021.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

La commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunira au cours du deuxième semestre de l'année 2021 pour déterminer si les dispositions ci-dessus pourront, avec ou sans modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2021, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

des allocataires RAMA

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA bueaqns et acrnauesss ; CFE-CGC arsaucns ; FBA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 3 d) « Crnoatt rslpseoa » du règlement du régime d'assurance maïdlae des atcalraoiels est modifié cmome siut :

« Le régime d'assurance mlaidae des acleaaairlots est mis en ?uvre conformément aux dïnsotipois de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saocile et de l'article 83,1°, qutaer du cdoe général des

impôts.

Le canrott d'assurance cielltoyce sruoicst est un cotnrat ? rslpasonebe ? conformément aux aircetls L. 160-13, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cennovu que ce traont srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dotnrcie aadvrmtniitsie aïfn de rsteer cromfone au caractère responsable. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les donpstisiois prévues en aexnne du règlement du régime d'assurance mdiaale des arcloaetias snot modifiées aïsnï :

« ANNEXE

Au règlement du régime d'assurance midalae des allocataires Application de l'article 3-a du règlement RAMA

Garantie	Formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Hospitalisation							
Forfait jaoreunilr hospitalier	100 % FR (1)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais de séjour	100 % FR (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Actes de chirurgie, aetcs de spécialité adhérent à un DPTAM	164 % BR	164 % BR	164 % BR	280 % BR	164 % BR	164 % BR	280 % BR
Actes de chirurgie, aetcs de spécialité (conventionnés et non-conventionnés) non adhérent à un DPTAM	144 % BR	144 % BR	144 % BR	200 % BR	144 % BR	144 % BR	200 % BR
Actes de chirurgie, aetcs de spécialité exonérés du TM adhérent à un DPTAM	205 % BR	205 % BR	205 % BR	300 % BR	205 % BR	205 % BR	300 % BR
Actes de chirurgie, actes de spécialité exonérés du TM (conventionnés et non-conventionnés) non adhérent à un DPTAM	185 % BR	185 % BR	185 % BR	200 % BR	185 % BR	185 % BR	200 % BR
Chambre particulière	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	1,5 % PMSS/jour	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	2,5 % PMSS/jour
Soins courants							
Généralistes et spécialistes adhérent à un DPTAM	100 % BR (3)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Généralistes et spécialistes (conventionnés et non-conventionnés) ? non adhérent à un DPTAM	100 % BR (4)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux (5)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	260 % BR
Garantie	Formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Frais exeman de bgiliooe médicale (analyse)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	260 % BR
Actes de spécialité DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Actes de spécialité (conventionnés et non-conventionnés) hros DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Actes de cruighire de vllie DPTAM	143,50 % BR	143,50 % BR	143,50 % BR	270 % BR	143,50 % BR	143,50 % BR	270 % BR
Actes de cuhrgie de ville (conventionnés et non-conventionnés) hros DPTAM	123,50 % BR	123,50 % BR	123,50 % BR	200 % BR	123,50 % BR	123,50 % BR	200 % BR
Radiologie DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	245 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Radiologie hros DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR

Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	195 % BR	100 % BR	100 % BR	195 % BR
Pharmacie							
Médicaments à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à 30 %	38,7 % BR	100 % BR	100 % BR	51 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicament à 15 %	15 % BR	15 % BR	15 % BR	36 % BR	15 % BR	15 % BR	100 % BR
Dentaire							
Soins dentaires 100 % Santé	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des honoraires limités de facturation, dès 2020						
Soins dentaires autres que 100 % Santé	100 % BR	100 % BR	100 % BR	105 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Inlay onlay	100 % BR	100 % BR	100 % BR	105 % BR	100 % BR	100 % BR	10 % du PMSS par an (6)
Prothèses dentaires 100 % Santé	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des honoraires limités de facturation, dès 2020						
Prothèses dentaires autres que 100 % Santé	182 % BR	182 % BR	182 % BR	210 % BR	245 % BR	17 % du PMSS	17 % du PMSS
Appareillage dentaire 100 % Santé (prothèse amovible)	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des honoraires limités de facturation, dès 2020						
Appareillage dentaire autre que 100 % santé (prothèse amovible)	182 % BR	182 % BR	182 % BR	210 % BR	245 % BR	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR	? de 1 à 5 dents : 30 % PMSS ? de 6 à 10 dents : 40 % PMSS ? plus de 10 dents : 50 % PMSS, limité à 1 800 €/an
Implant dentaire	/	/	/	/	/	/	30 % du PSMS (limité à 2 dents par an et à 1 800 €/an)
Aides auditives							
Ces garanties s'appliquent aux faits exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans et dans le respect des plafonds de remboursements réglementaires.							
Audioprothèses 100 % santé	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des honoraires limités de facturation, dès 2021						
Audioprothèses autres que 100 % santé ou avant le 1er janvier 2021	164 % BR	164 % BR	164 % BR	180 % BR	164 % BR	190 % BR	190 % BR
Autres prothèses (remboursées par la sécurité sociale)							
Petit appareillage	164 % BR	164 % BR	164 % BR	180 % BR	164 % BR	190 % BR	190 % BR
Grand appareillage	220 % BR	220 % BR	220 % BR	260 % BR	220 % BR	260 % BR	260 % BR
Grand appareillage exonéré du TM	260 % BR	260 % BR	260 % BR	300 % BR	260 % BR	300 % BR	300 % BR
Prévention							
Consultations ? Ateliers de prévention (acceptées par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
(1) Dans les établissements de santé, hors établissements médico-sociaux							
(2) Dans les établissements de santé, hors établissements médico-sociaux							
(3) Pour une consultation chez le généraliste en secteur 1 à 25 € la prise en charge de la sécurité sociale 16,50 €, celle de la complémentaire à 7,50 € et la participation financière non-remboursable à 1 €.							
(4) Pour une consultation chez le généraliste en secteur 1 à 25 € la prise en charge de la sécurité sociale 16,50 €, celle de la complémentaire à 7,50 € et la participation financière non-remboursable à 1 €.							
(5) Infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues							
(6) Remboursement en sus de la sécurité sociale							

Optique

Le dispositif 100 % santé définit 2 classes de verre et lentilles : ceux de la classe A (100 % santé) intégralement pris en charge et ceux de la classe B, hors 100 % santé :

? ces gaitaerns s'appliquent aux faris exposés puor l'acquisition d'un équipement (monture limitée à 100 ? + 2 verres) par période de 2 ans, à l'exception des cas puor lqueusles un rmlveoeueelnt anticipé est autorisé : efnant de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue. Dnas ce denreir cas, la période est de 1 an ;		
? la période précitée de 2 ans s'apprécie à comotpr de la dtae d'acquisition de l'équipement outiqpe (sauf en cas d'évolution de la vue ou puor les mineurs).		
Composition de l'équipement	Prise en charge des verres	Prise en charge de la monture
Classe A : 100 % santé		
Classe B : autres que 100 % santé		
2 verers A + motrune A	Intégrale dnas le reepcst des PLV 100 % santé	
2 vreers A + mtuorne B	Intégrale dnas le reepcst des PLV 100 % santé	? dnas la liimte du pfoland des teaulabx ci-dessous, déduction ftaie du coût des verers ; et, ? dnas la lmiite de 100 ?
2 veerrs B + munorte A	Dans la litime du poalnfd des tlbueaax ci-dessous, déduction fitae du coût de la monture	Intégrale dnas le rpeescst des PLV 100 % santé

Verre A + vrere B + motrune A	Verre A Intégrale dnas le reepcst des PLV 100 % santé	Intégrale dnas le rpsceet des PLV 100 % santé	Verre B Dans la liimte du poalnfd des teaulabx ci-dessous, déduction ftaie du coût de la mtuorne et du vrree A	Verre A Intégrale dnas le rpeescst des PLV 100 % santé
	Verre A + vrere B + moutnre B		Verre B et mnrorte B Dans la liimte du pfoland des teaulabx ci-dessous, déduction ftaie du coût du vrree A et de la mnrorte B	
2 vreers B + mrounte B		Dans la ltrmiite du pfoland des tulaabx ci-dessous, Monture limitée à 100 ?.		

Formules 1, 1 bis et 2

Plafonds de rbnestommerues puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? vreers ufcuoanix sphériques dnot la sphère est comrspie etnre ? 6,00 et + 6,00 doprteis ; ? verers unfcaiuox sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmrisope enrte ? 6,00 et dieitpros et dnot le cyndlire est inférieur ou égal à + 4,00 doeirtips ; ? verers uofuaicnx sphéro-cylindriques dnot la sphère est piiovtse et dnot la smome S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	50 ? Dont 50 ? au mixamum puor la monture
b) Équipement cmnaoptot 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au c	125 ? Dont 100 ? au mxiaum puor la monture

<p>c) Équipement à :</p> <p>? vrrees uoicnafx sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 deoriitps ;</p> <p>? veerrs uucioafx sphéro-cylindriques dnot la sphère est coirmspe etne ? 6,00 et deporiits et dnot le cinyrld est supérieur à + 4,00 doitpeis ;</p> <p>? vreres uciuofnax sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 drpoiites et dnot le clrniyde est supérieur ou égal à 0,25 dtiroipe ;</p> <p>? vrrees ufucnaoix sphéro-cylindriques dnot la sphère est pioistve et dnot la smmoe S est supérieure à 6,00 dpteiors ;</p> <p>? vreres miutoucflox ou posfrisgres sphériques dnot la sphère est csripmoe etne ? 4,00 et + 4,00 dtioeirps ;</p> <p>? vreres muotiucflax ou pfsrosegris sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmisopre ertne ? 8,00 et 0,00 doteipris et dnot le cldrynie est inférieur ou égal à + 4,00 dpetoriis ;</p> <p>? veerrs mtliuacuofx ou pisogfrsres sphéro-cylindriques dnot la sphère est potisive et dnot la smmoe S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>d) Équipement cmntopraot 1 vrere mentionné au a et 1 vrere mentionné au f</p>	<p>125 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>e) Équipement cmpaoorntt 1 vrree mentionné au c et 1 vrere mentionné au f</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>f) Équipement à :</p> <p>? vrrees mactulofuix ou poserrifgss sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 diieotrps ;</p> <p>? verers mfcouutalix ou pferrsgisoss sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmorspie etne ? 8,00 et doitpiers et dnot le crldyine est supérieur à + 4,00 diripeots ;</p> <p>? verers matculouifx ou pssoegirrs sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dtreoiips et dnot le cnldiyre est supérieur ou égal à 0,25 diitpoe ;</p> <p>? vreres milaoutcfux ou prsfegoriss sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptsiovie et dnot la smmoe S est supérieure à 8,00 dioptries.</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>

Formule 2 bis

Plafonds de rebrmmtnesoœs puor un équipement hros 100 % santé

<p>a) Équipement à :</p> <p>? vrrees uocafniux sphériques dnot la sphère est cromptse enrte ? 6,00 et + 6,00 diotipers ;</p> <p>? vrrees uufocainx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cirpsome ertne ? 6,00 et diiopets et dnot le cnldiryre est inférieur ou égal à + 4,00 droieitps ;</p> <p>? vreres uiaounfcx sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptisvoe et dnot la smome S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p>	<p>100 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
---	---

<p>b) Équipement cropanmtot 1 vrree mentionné au a et 1 vrere mentionné au c</p>	<p>150 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>c) Équipement à :</p> <p>? vrrees uoanifucx sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 dotirpies ;</p> <p>? verers uafunicox sphéro-cylindriques dnot la sphère est csimopre ertne ? 6,00 et diteoirps et dnot le cdyrnile est supérieur à + 4,00 dietirpos ;</p> <p>? vreres uaoiufncx sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dorpoiites et dnot le cndlriye est supérieur ou égal à 0,25 dtioipre ;</p> <p>? vreres ucafuoinx sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvtisoie et dnot la smmoe S est supérieure à 6,00 diproites ;</p> <p>? vreres micauoufltx ou pgsisoerrfs sphériques dnot la sphère est cipmrose etne ? 4,00 et + 4,00 diioperts ;</p> <p>? vreres moauftlcuix ou pfgossreis sphéro-cylindriques dnot la sphère est cioprsme enrte ? 8,00 et 0,00 dpierotis et dnot le cinyrld est inférieur ou égal à + 4,00 dptoieirs ;</p> <p>? vreres muluoiatcfx ou persgrifoss sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvoitse et dnot la smome S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>d) Équipement ctnmpoarat 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au f</p>	<p>150 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>e) Équipement crotopnamt 1 vrree mentionné au c et 1 vrree mentionné au f</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>
<p>f) Équipement à :</p> <p>? vrrees muolfcutaix ou psgrirfissos sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 dorteiips ;</p> <p>? vreres micltaufoux ou prsfrgoseis sphéro-cylindriques dnot la sphère est cspmroie enrte ? 8,00 et doitperis et dnot le crdylnie est supérieur à + 4,00 drtipeois ;</p> <p>? vrrees mcutlafiox ou psrisforegs sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dtreipois et dnot le cdlriyre est supérieur ou égal à 0,25 diiotrpe ;</p> <p>? vreres mucifalutox ou porfgessirs sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptsovie et dnot la smmoe S est supérieure à 8,00 dioptries.</p>	<p>200 ?</p> <p>Dont 100 ? au maximum pour la monture</p>

Formule 3

Plafonds de rbrmtosemunees puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? verers uuaifcnx sphériques dnot la sphère est comipsre enrte ? 6,00 et + 6,00 dripties ; ? vrrees uoauicfnx sphéro-cylindriques dnot la sphère est comsprie enrte ? 6,00 et depirtios et dnot le cnyrdlie est inférieur ou égal à + 4,00 dtiorpies ; ? vrees uocfnaux sphéro-cylindriques dnot la sphère est psiotie et dnot la smmoe S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) Équipement cpmoortnat 1 vrree mentionné au a et 1 vrere mentionné au c	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? vrees uiofnacux sphériques dnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 derotpiis ; ? veerrs ucnaufcx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cosiprme etnre ? 6,00 et dieroipst et dnot le cnyrdlie est supérieur à + 4,00 dpoetriis ; ? vrrees uunfaocix sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dopenitirs et dnot le cdnriyle est supérieur ou égal à 0,25 dspotiie ; ? vrees uofiancux sphéro-cylindriques dnot la sphère est piivtose et dnot la smmoe S est supérieure à 6,00 dproeiits ; ? verers molcuftuiaux ou peisrofgrss sphériques dnot la sphère est crmiopse enrte ? 4,00 et + 4,00 dieotrips ; ? veerrs mocufilautx ou pfsrreoisgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est csoirpme enrte ? 8,00 et 0,00 dprioiets et dnot le cdrlyine est inférieur ou égal à + 4,00 dtipiores ; ? vrees muuiocfaltx ou posfsgiers sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvitose et dnot la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement cmatoropt 1 vrree mentionné au a et 1 vrere mentionné au f	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement ctnparoomt 1 vrere mentionné au c et 1 vrree mentionné au f	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

f) Équipement à : ? verers mcoitulfaux ou pesrsiofrgs sphériques dnot la sphère est hros znoe de ? 4,00 à + 4,00 ditireops ; ? veerrs muiucolftax ou psrgoesifs sphéro-cylindriques dnot la sphère est csoiprme etnre ? 8,00 et dotrieps et dnot le cildnyre est supérieur à + 4,00 droiitpes ; ? vrrees mtoaliuucfx ou pfigrosress sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 doterpiis et dnot le cldryine est supérieur ou égal à 0,25 dtiporie ; ? vrrees mltifuocax ou pfrserogsis sphéro-cylindriques dnot la sphère est potisvie et dnot la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
---	---

Formule 4

Plafonds de rnbsutmeoeerms pour un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? vrees uiuocfanx sphériques dnot la sphère est cmopsire enrte ? 6,00 et + 6,00 dopiteirs ; ? veerrs ucounfaix sphéro-cylindriques dnot la sphère est csmorie etnre ? 6,00 et ditioeprs et dnot le cdynlre est inférieur ou égal à + 4,00 drtioeips ; ? vrees ucnaouix sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptsvoie et dnot la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.	420 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) équipement ctaoopmrnt 1 vrree mentionné au a) et 1 vrree mentionné au c)	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? vrrees uanuifocx sphériques dnot la sphère est hros znoe de ? 6,00 à + 6,00 ditopreis ; ? vrees uicofanux sphéro-cylindriques dnot la sphère est corpisme etnre ? 6,00 et dptrieios et dnot le cylrnde est supérieur à + 4,00 dieioprtis ; ? vreres uonfucaix sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dipreois et dnot le cniydre est supérieur ou égal à 0,25 droitpie ; ? vrees uuoacnfx sphéro-cylindriques dnot la sphère est pivotse et dnot la somme S est supérieure à 6,00 doptrieis ; ? veerrs mocuaflitx ou poiesrsrgfs sphériques dnot la sphère est cprisome etnre ? 4,00 et + 4,00 doiptreis ; ? vreres miotufcuax ou pgroefisrsgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est cospime etnre ? 8,00 et 0,00 dteirpos et dnot le ciydlnre est inférieur ou égal à + 4,00 ditopiers ; ? vrees mlatociuufx ou poisferrgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptisvoie et dnot la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

d) Équipement c motapront 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au f	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement copramontt 1 verre mentionné au c et 1 verre mentionné au f	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
f) Équipement à : ? vreers mctolauix ou persfoigrss sphériques dnot la sphère est hros znoc de ? 4,00 à + 4,00 dtpioeirs ; ? veerrs mofuauitlcx ou psfsgireros sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmrsipoe etrne ? 8,00 et deitoirps et dnot le cilndye est supérieur à + 4,00 drioeipts ; ? vreres mfulicuotax ou pfoesrirsgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dtpeoiris et dnot le crdlynie est supérieur ou égal à 0,25 diropite ; ? vrrees mlifuatuocx ou pifrgesorsr sphéro-cylindriques dnot la sphère est pitisvoe et dnot la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

Formule 5

Plafonds de renmreutesmbos puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? verers ucniafuox sphériques dnot la sphère est cripomse ertne ? 6,00 et + 6,00 droiiepts ; ? vreers ucuiufonx sphéro-cylindriques dnot la sphère est crspomie etrne ? 6,00 et dioeipts et dnot le cyldirne est inférieure ou égal à + 4,00 dipertios ; ? verers uaoufncix sphéro-cylindriques dnot la sphère est piotsvie et dnot la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.	420 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) Équipement cmoorapntt 1 verre mentionné au a et 1 verre mentionné au c	560 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture

c) Équipement à : ? verers ufconuix sphériques dnot la sphère est hros znoc de ? 6,00 à + 6,00 depoiris ; ? veerrs uciaounfx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpsomire entre ? 6,00 et dipetoirs et dnot le cnldiye est supérieur à + 4,00 drpieoits ; ? verres unoauficx sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 droetpiis et dnot le crdinyne est supérieur ou égal à 0,25 dpritoe ; ? verres ucufnaoix sphéro-cylindriques dnot la sphère est povisite et dnot la somme S est supérieure à 6,00 dtpreiois ; ? verres mociufltaux ou pseiosrgrfs sphériques dnot la sphère est criomspe entre ? 4,00 et + 4,00 deiritops ; ? verres mcfuutaoilx ou pogesrrsifs sphéro-cylindriques dnot la sphère est csompire entre ? 8,00 et 0,00 doieptis et dnot le crynidle est inférieur ou égal à + 4,00 dptioers ; ? verres miulfaotcux ou prgfroessis sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptoisive et dnot la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement cmnpaootr 1 verre mentionné au a et 1 verre mentionné au f	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement cpamtnoort 1 verre mentionné au c et 1 verre mentionné au f	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

f) Équipement à :
? verres mcaftuuoilx ou pgsfrioers sphériques dnot la sphère est hros znoc de ? 4,00 à + 4,00 deirpoits ;
? verres mutifuocalx ou prgesrfis sphéro-cylindriques dnot la sphère est comprise entre ? 8,00 et drpteios et dnot le cnldiye est supérieur à + 4,00 dtieirpos ;
? verres moculauitfx ou profgssiers sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dietprios et dnot le cldiyrne est supérieur

Garantie	formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Optique (suite)							
Lentilles (acceptées par la sécurité sociale/an)	/	/	/	360 % BR	/	/	15 % PMSS
Chirurgie réfractive ou Kératotomie (cataracte)	/	/	/	250 ? par ?il	/	/	250 ? par ?il

BR : base de remboursement.

FR : faits réels.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

SS : sécurité sociale.

DPTAM : droitssipif de pqrutaie trariifae maîtrisée : OPTAM, OPTAM-CO.

OPTAM/OPTAM-CO : oinptos des diifospstis de prueaitqs tirarifaes maîtrisées oureevts à ctnriaes médecins par la cvnooitnen avec l'assurance maladie ogbalroiite puor les aogmncepr dnas la liittimoan des praquites eesxiecsvs de dépassement d'honoraires. En adhérant à ctete option, les plsnneosfreois de santé s'engagent à lmeitir lrues dépassements d'honoraires dnas les limites établies par la convention.

PLV : prix limite de vente.

100 % santé : dispositif qui a puor oetbijcf de doennr accès à des soins, pirs en charge à 100 % dnas le dnoiaime de l'optique, daitrene et audiologie. Son pniiprce csnstois à pspoorer un ebelmns de prestations, appelé « Pniears », des snois identifiées qui répond aux bneois de santé nécessaires. La ciimpsotoon des psnoatretis des penrais est définie réglementairement.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les sagiatenris s'engagent à euecteffr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent protocole. Il erenrta en vuigeur le 1er jaeinvr 2020.

Article - Préambule

Protocole d'accord du 29 septembre 2020 relatif aux axes d'intervention et de financement de l'action sociale de la CRESPA pour les années 2021 à 2023

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; CFE-CGC acuariness ; FBA CDFT ; UNSA banques,

Article 1er - Axes d'intervention

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Pour les années 2021 à 2023, l'action sociale de l'association « CPERSA acotn soaicle » srea articulée auutor des qurate axes d'intervention svtuanis :

1er axe?Prise en chgrae plieatrlle de la pmire due par les retraités au ttire du régime d'assurance milaade des aaoatlielrs (RAMA)

Cette pitpitaarcuin auellnne est accordée aux retraités ramsplienst les trios cnoitodns saenuvits :

? être affilié à une ioitsttuniun du grpoue B2V au trtie d'une activité salariée dnas une société d'assurances au meomnt du départ à la riertae ;

? réunir vingt années mmnuim d'activité dnas une ou psueuilrs sociétés d'assurances ;

? avoir un rneevu fcsail de référence (RFR) dnonant driot à un tuax réduit de CSG.

Le motnant de cette psire en cgahre est fixé à :

Formule de garanties	Montant de la paoraiitcptn anelunle à la pmrie RAMA
F 1	252 ?
F 1 bis	252 ?
F 2	252 ?
F 2 bis	252 ?
F 3	252 ?

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les patiers siatnigreas s'engagent à réviser le régime d'assurance miladae des aicalotalres (RAMA) aifn qu'il rctpesee l'ensemble des coindontis posées par les pivroous pulichs puor répondre aux définitions du « canortt rsnpelbosae et silridaoe ». Puor ce faire, cmotpe tneu des dernières évolutions du ceahir des cgrehas du « ctnarot rpslbonesae » avec la réforme du 100 % santé, le règlement du RMAA est modifié cmoe siut aifn d'intégrer ces nuleovles dispositions.

F 4	252 ?
F 5	252 ?

2e axe?Prévention santé et qualité de vie au travail

La « CESPRE atocin scaloie » eentnd développer une poutiqlle de prévention santé et de qualité de vie au travail. Puor ce faire, dreeviss acontis de msie à ditoisopsin de moynes de prévention (conférences et dépistages en entreprise) abeclcesiss aux retraités et aux aficts snot prévues.

Ces antcois de prévention ne dovernt eisxter qu'à ttire preunmet supplétif, eells ne dovernt pas, en tuot état de cause, se ssutbueitr aux oiabnlogis légales de l'employeur en matière de prévention santé et de qualité de vie au travail.

3e axe?Aide aux études des entfnas et aux jneeus salariés

Cette atoicn a puor oibtejcf d'aider financièrement, suos caetnreis conditions, les salariés et les éventuels retraités aynat des eafntns à chrgae en clyce supérieur. Elle porura également pmtrreee d'aider l'entrée dnas la vie aivtce de cieatrnns jueens salariés de la banhcre noeelnulvmet embauchés.

4e axe?Aide aux stoaituins difficiles

Le but de cette acotin est d'aider les salariés de la bnrache confrontés à une suitotian de hdcinaap de luer coonijnt ou d'un enfant. Il est également prévu d'aider les salariés confrontés à une stiaitoun gyvae de déséquilibre budgétaire aifn d'éviter d'entrer dnas une spirale de surendettement.

Article 2 - Budget annuel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le begudt anuenl pnoavt être affecté par l'association « CRSPEA aocin sailoce » aux dépenses d'action scoalie srea au maxumim de 2,5 mliolnis d'euros. Les smmeos non engagées au crous d'un exiercce soernt reportées sur les palnfos de dépenses des eiecxecs suivants.

Ces dépenses s'entendent des ceagrhs d'action siloace de toute nature, y comirps les faits de getsoin afférents. L'ensemble des aotncis de service, d'accompagnement scaiol et de firas tsarevernss (frais de gestion), qui se mnnotet à puls de 800 000 ? dveonrt farie l'objet d'un aiudt en 2021.

Il est cnnveou que le bgdeut de l'association « CERSPA atcion sliacoe » rstee affecté à des atniocs cnnanrceot tnat les retraités que les actifs.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est à durée déterminée de 3 ans, il entrera en vigueur au 1er janvier 2021.

Article 4 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Lors de la fermeture du régime de retraite par répartition (RRP) en 1995, les dirigeants sociaux de la branche ont décidé de mettre en œuvre des mesures d'action sociale au niveau professionnel, en sus de celles mises en œuvre par les institutions de retraite complémentaire, en utilisant les réserves constituées de la CRPEA (devenue CSRPEA en 2008).

De façon continue depuis plus de 20 ans, les accords conclus signés par les entreprises soucieuses ont, pour leur période d'application, fixé les axes de l'utilisation de l'action sociale et limité leur financement aux réserves de la CREPSA.

Le protocole du 2 octobre 2017 (cycle 2018-2020) précise dans son article 3 qu'un groupe de travail a été créé « réfléchir à des avancées en matière de financement de l'action sociale dans la perspective à court terme d'épuisement des réserves (?) ». L'adoption de cette disposition résulte de la prise en compte qu'avaient les signataires des conséquences de l'épuisement des réserves.

L'objectif du groupe de travail, réuni à Paris en 2018, avait pour mission de proposer des modalités de financement des dépenses liées à la réflexion que l'avaient imaginé les signataires sociaux dans leur accord de 1995 sur le financement de l'action sociale de la branche par le dispositif de fonds de pension (art. 83 de branche).

La volonté des signataires de réviser le protocole susvisé en cours de cycle (pour 2019 et 2020) et de revoir les différentes mesures sociales sous l'angle de leur efficacité, de leur pertinence et de leur coût au regard du nombre de bénéficiaires, n'a permis pas de faire consensus.

Le présent protocole a été conclu pour 3 ans l'action sociale de branche, les signataires se réservant la possibilité de modifier le protocole par avenant avant la fin de la période initiale dès lors qu'un consensus sera trouvé entre les parties sociales.

Vu :
? les accords conclus en vertu de l'article 1701 du Code de Commerce (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et annexe III) et 17 juillet 1996

Accord du 2 octobre 2020 relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFE-CGC aessacrums ; FBA CDFT ; FEC FO acruanse ; UNSA banque,

(art. 7 et annexe III) ;
? les protocoles d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 24 juin 2002, 12 novembre 2003, 20 décembre 2006 conclus par l'action sociale de la CREPPSA ;
? le protocole d'accord du 20 octobre 2008 relatif à la création de l'association « CEPSRA action sociale » ;
? les protocoles d'accord des 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 au sujet des axes d'intervention et le financement de l'association « CSREPA action sociale » ;
? les protocoles du 5 octobre 2015 et du 27 septembre 2016 au sujet de l'accord du 8 décembre 2014 susvisé ;
? le protocole du 2 octobre 2017 au sujet des axes d'intervention et de financement de l'association « CPERSA action sociale ».

Il est convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe

CREPSA action sociale
Orientations budgétaires 2021-2023

Axes d'interventions et actions	Montants en K ?
1er axe?Prise en charge partielle de la prime due par les retraités du RAMA	650
2e axe?Prévention santé et qualité de vie au travail	382
Dépistages en entreprise	70
Conférences en entreprises	60
Autres mesures	252
3e axe?Aide aux études des enfants et aux jeunes salariés	450
Aide aux jeunes salariés de l'assurance	225
Aide aux études supérieures des enfants	225
4e axe?Aide aux situations difficiles	220
Handicap ? situations individuelles	70
Handicap ? situations collectives	100
Situations d'endettement critique	50
Sous-total	1 702
Frais de fonctionnement, d'actions de service et d'accompagnement social	840
Action sociale de service	143
Accompagnement social	208
Frais de fonctionnement	489
Total	2 542

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

La société française connaît des transformations économiques et démographiques profondes et rapides, qui impliquent une adaptation constante renouvelée de l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des enjeux sociaux forts en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'insertion par le travail d'une grande pluralité d'actifs.

Ainsi, tout en faisant face au défi de la compétitivité et aux mutations profondes des métiers, les entreprises se doivent d'intégrer en leur sein toutes les diversités de la société.

Les prairteneas suicoax de l'assurance considèrent que ces mtoituans snot aunatt d'opportunités puor luer branche. La dycostiiiiiearfn des recrutements, la mixité ecivfefe des ognriioatnass snot antuat de vrecetus de progrès, d'innovation et d'attractivité qui fovsrienat l'emploi, la ccasonisre de l'activité et la compétiitivité des sociétés d'assurances. Cttee ctocivininon justifie, qu'au-delà des etroffs déjà aocmplipcs en matière de dgouaile sciaol dnas ces domaines, l'accord sur la mixité et la diversité du 13 mai 2013 siot renégocié.

Dans ce cadre, et dnas le repecst des oogbinlaits légales, les peeraaintrs sciaoux de la brnache réaffirment lerus ofiejcbts cunomms de lttue cortne l'ensemble des discriminations, et en fuevar de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une decvstiiiofairin des suoecrs de rrumcneetet cmmo des pilfors recrutés, tuot en préservant la mixité dnas le déroulement des carrières.

Les ptaires snaerigiats vvuelet puvirooomr la diversité, la mixité et l'égalité perfnsoosilnele ernte les fmees et les hmeos dnas l'assurance, cnotiafens dnas les vuters économiques et slicoacs de ces principes.

Elles cenvnoenint que l'implication des cfefs d'entreprise, des équipes de direction, des lenigs hiérarchiques, des salariés et de lreus représentants, conjuguée à cllées des praearnatis saouic de la bchrnae professionnelle, csnittuoe un fatcuer ipdainesnlbe au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité peorefsolnlnlise au niveau de la bchrnae cmmo des eenrtspris d'assurances. Cttee démarche d'intégration salcioe est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, cmmo piicpnre majeur, qu'à compétences et capacités pnsroelefsolneis égales, tuos les salariés dnevioat aoivr les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits, qeellu que seïont luers oniriags enuitqhe et saoilce au luer oateonitrin sexuelle.

Le présent aorccd traduit l'engagement des saerniigats de pursvruioe luer démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et aifn d'atteindre l'égalité porelofilnsnee ernte les fmees et les hmemos dnas les sociétés d'assurances, en pérennisant les aitcons de bnahre et la sniioibtsasiein des ereisntpes du setecur sur les thématiques suaeitvns :

? letutr ctonre totues les freoms de discriminations, pincpire cmounn à tuos les plcbis visés par l'accord (femmes, LGBT+, jeunes, seniors, tlraraluievs handicapés) ;

? atndeire une égalité pnolsfenliersoe et de rémunération réelle ernte les femems et les hommes, en s'engageant à peotnoisnr cet ejenu comme un axe frot de la piquoltie de gtesion des recrsuoses hamueins de la branche ;

? lttue ctonre le harcèlement sexuel, les animtsegses et les voceniels sxtesies au travail, en crionnfmata la nécessité d'intégrer cette thématique à la pltoiique de la brachne ;

? prsuivuroe une poqitliue isniculve en faveur des pbuilcs spécifiques :

?? insérer les jeuens aifn d'améliorer leurs chncaes de réussite ;

?? mntaeiinnr en empoi les salariés seniors, vleiler à luer évolution prsenslofnoliee et salariale, en amfrnfait la volonté de pviuurrsoe et de rfeeconrr la potqiiue de la bchrnae puor foieavrsvr le bein viiilelr au taravil ;

?? développer l'emploi des taleuravilrs handicapés, en aanifmrft la volonté de la bhacnre de psouruvrie et de rrneofecr sa ploitiuque en matière d'insertion professionnelle, d'évolution et de matieinn dnas l'emploi des peneornss en souiatitn de handicap.

Titre Ier Cadre juridique de l'accord

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent aoccrd vsie les sociétés et organismes, asnii que lures salariés, earntnt dnas le cmahp d'application de la cttnnoeiovin coclltivee nonaalitie des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la cnontveoin clveolictite nitoalnae de l'inspection d'assurance du 27 jeuillt 1992, de la conneiovtvncvoietlle noanliate du 27 mras 1972 des salariés ciomcrumeax des sociétés d'assurance (CCN des PSB élargie aux EI au 1er jineavr 2021), et de l'accord des crdaes de dieiotrcn des sociétés d'assurances du 3 mras

1993.

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent arcocd en fvuear de la mixité, de la diversité et de l'égalité pefornselosilne ernte les feemms et les hemoms dnas les erenestiprs d'assurance, s'inscrit dnas le crade général de la lutte crntoe les discriminations.

Il prned en cotpme les dopiioitonsss légales les puls récentes, rltaevis aux mossniis confiées aux branches, qu'il s'agisse des ordannocnes du 22 sprbtmee 2017 ou de la loi « Puor la liberté de ciohsr son aniver pnneofseroisl » du 5 semebrpte 2018.

Ainsi, le présent aoccrd porte sur l'égalité pnsefoenlisrloe etnre les feemms et les hommes. Ce thème fgurie parmi les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du cdoo de travail, puor leluelqses les satultiinops de la ctneivoonn de bhnacre prévalent sur la cetnoioynn d'entreprise cnculoe antérieurement ou postérieurement à la dtae de luer entrée en vigueur, suaf lsuorqe la ctionvnoen d'entreprise arusse des gainaters au minos équivalentes.

En outre, il trtaie des thèmes suivants, sur llqusees la bhcarne diot négociier périodiquement au ttire de l'article L. 2241-1 du cdoo du tivaral :

? mersues tnnadet à assurer l'égalité pissfonreeollne ernte les femems et les hmeoms et sur les meesrus de rtgpatarae tnanet à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;

? msie à dsoipioistn d'outils aux eprtreniess puor prévenir et aigr crntoe le harcèlement sexuel et les agimsetsens sxtisees ;

? mserues taenndt à l'insertion prelefsnnsloioe et au mitienan dnas l'emploi des trulvilaares handicapés.

Enfin, l'accord ttriae de l'insertion des jneues asini que de l'insertion et du mtaienn dnas l'emploi des seniors.

Titre II Lutter contre les discriminations

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

La lttue cornte les dsmtiroaiiinncs ccrrnoee l'ensemble de la société et nécessite l'implication de tuos les aretcus cntleveimoclet et individuellement. Dnas le chmap de responsabilité qui est le leur, les praetis sneagiraitis eennnetdt appoetr luer citioourbttn ecveftfie aux atcinos développées dnas la brnhcae des sociétés d'assurances en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Ainsi, les prenrtieaas suoicax réaffirment luer volonté de proomuoir la diversité et l'égalité des cneahcs dnas les eepenitrrss de la branche.

Article 3 - Principe de non-discrimination

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

3.1.?Notion de discrimination

Selon la définition du Défenseur des droits, « une dirnioictmsian est un teneraimtt défavorable qui diot généralement rlpeimr duex ciootndins camutieuvs : être fondé sur un critère défini par la loi et reveelr d'une siottauin visée par la loi ». Les dstirianiiconms peenuvt se rnonctreer à dsrivese oaoocsnics dnas la vie quotidienne. Ainsi, la ntoioe de dmrtiaisoniicn fiat l'objet de doispstions légales dnas différents donmaies (accès aux benis et aux services, éducation et formation?).

Par ailleurs, une dncioriiitmsan puet être dcirete ou indirecte. L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 potarnt drsveies dnoitioipss d'adaptation au dirot ctuoamamrine dnas le dmiaone de la ltute ctnore les drosiintianicms précise les niotnos de drimonainsiitcs dtceire et icinedtre :

? cnutsitoe une dcmisrotainiin dtceire la soiiattun dnas lualqlee une prnsenoe est traitée de manière monis flaaorbve qu'une ature ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dnas une saititoun comparable. Ctete stiitauon puet être fondée sur de norbuemx critères. Elle s'avère d'autant puls itpmronate que, solen le cpnecot de l'intersectionnalité, une même pnonsere puet cuumler puueilsrs critères de drsiatiimicnon ;

? cotutnsnie une dniatirmosicin ieinctrde une disposition, un critère ou une patiruqe nrutee en apparence, mias ssbteilcupe d'entraîner un désavantage ptuiaelcrlir puor des poensrnes par ropopat à d'autres personnes, à mnios que cttee disposition, ce critère ou cttee patuirqe ne snot omteniecbvjet justifié par un but légitime et que les moynes puor réaliser ce but ne seinot nécessaires et appropriés.

3.2.?Principe général de non-discrimination en entreprise

Toute décision de l'employeur diot être pirse en ficnootn de critères poerloeisnnsfs et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

En ailcaitppon de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, opérer une dictsnoinn ernte les salariés (ou etrne les penonrses catieandds à un rtmeecurent ou à l'accès à un sagte ou à une période de foarimton en entreprise) coiutntse une diiscatonriimn lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères saiuvnst :

- ? l'origine ;
- ? le sxee ;
- ? les m?urs ;
- ? l'orientation suellexe ;
- ? l'identité de grene ;
- ? l'âge ;
- ? la sauitiotn de fallime ou la grsesosse ;
- ? les caractéristiques génétiques ;
- ? la particulière vulnérabilité résultant de la sotutiain économique, aeatrnpe ou cnonue de son auuter ;
- ? l'appartenance ou la non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnue, une naoin ou une prétendue rcae ;
- ? les onpniios puiteioqls ;
- ? les activités sidyeclnas ou mltsatieuus ;
- ? l'exercice d'un manadt électic local ;
- ? les cciovtnnois rleieuisegs ;
- ? l'apparence pihsquye(1) ;
- ? le nom de filmale ;
- ? le leiu de résidence ou la daomtiiciloin bciarnaie ;
- ? l'état de santé, la petre d'autonomie ou le handacip ;
- ? la capacité à s'exprimer dnas une lnauge ature que le français.

Aucun des mtofis précités ne puet jetiufsr qu'une pnrseone snot écartée d'une procédure de rnetemuect ou de ntoaiominn ou de l'accès à un sagte ou à une période de fmooatirn en entreprise, ou qu'un salarié snot sanctionné, licencié ou fsase l'objet d'une mserue discriminatoire, dicrtee ou indirecte, ntoemmant en matière de rémunération, de mureses d'intéressement ou de doiriusibttm d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de poritoomn professionnelle, de matoiuotn ou de reolneuemlvnet de contrat.

De même, en apiaotcplin des alciters L. 1132-2 et L. 1132-3 du cdoe du travail, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une mseure dmictasiioirnre :

- ? en rsiaon de l'exercice namorl du droit de grève ;
- ? puor avoir témoigné d'agissements dreiricaintmiosis ou puor les avior relatés ;
- ? puor avior refusé en risaon de son oitoreanitn sxleuele une mtuioan géographique dnas un État iianmrncnit l'homosexualité ;
- ? puor avoir relaté ou témoigné, de bnnoe foi, de fatis cusfnitoitst d'un délit ou d'un crime dnot il auriat eu ccassannonie dnas l'exercice de ses fonctions.

Seules ctnieears différences de temtarniet répondant à une ecingexe pnlfiresoonesle eenlsletsie et déterminante snot possibles, puor aatunt que l'objectif snot légitime et l'exigence proportionnée.

Les eepsirtrnes qui uiietlnt des aigmolhrets dnas des denimoas tles que le recrutement, s'assurent que ces aotlmerighs snot etxemps de tuot bias dsmcniiriartoe et de stéréotypes.

Les stniacnos cvilies et pénales aecllapbpis en cas de dinocasmitirin snot rappelées en axnnee 2.

(1) Définie par le Défenseur des dtiros comme l'ensemble des caractéristiques peyushiqs et des atitubrts veibsils ppoerrs à une personne, qui relèvent tnat de son intégrité psuiqhye et clroropele (taille, poids?) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (piercings, tatouages).

Article 4 - Engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants

Au-delà du rpeapl des oagiltinbs légales, les piarnerates suaocix s'inscrivent dnas une démarche dimanyque et pédagogique puor luettr crntoe tuote frmoe de discrimination, ialpikumnt tuos les aurtces concernés : les etpreeirsns et les salariés, les mmebres des iniunioitstts représentatives du pnreosnel (IRP), asini que la branche. La milosotiiban de tuos diot pmeerttre de leevr les oabcltse qlues qu'ils sneiot et cistunote en soi un feauctr de réussite.

4.1.?Implication des ertsenrepis et des salariés

Dans cttee perspective, les peirats saanietigrs ecgonreanut les erreientps à puovriusre ou à eaeggnr une démarche de ciuacmomnton régulière puor l'ensemble du personnel, vsniat à letutr effcamnceeit ctrnoe la discrimination, à areussr l'égalité des cheacns de cuachn et à povimoorur la rhesice de la diversité professionnelle. À cet égard, eells renleaplt l'importance de l'implication des ditangies de l'entreprise dnas ctete démarche.

Par ailleurs, les penrslneos des deniioctrs des resruoescs hmauines (chargé de recrutement, formation, gsioetn des carrières et mobilité, rtoilaen école, etc.) aisni que les mrnegaas snot piimrrnateeiort mobilisés.

Dans ttoue epintersre eymonplat au mions 300 salariés, les employés chargés des mossiins de rmuencetret reçoivent une ftrimaoon à la non-discrimination à l'embauche lros de luer entrée en fonction, plus au mnois une fios tuos les 5 ans.

Plus généralement, une information, et si nécessaire une foaiomtrn des atuers pflersenrsoonis des recresusos hnmieaus concernés, est réalisée au sien des entreprises, dnas le rcspect des dsiitnoispos prévues, le cas échéant, par lrues preeps accords.

En outre, les esrentipres s'assurent que les pieratetrsas de scribes « rcosseuers hianmues » (cabinet de recrutement, osemgranis de formation, etc.) aqeuxuls elles fnot appel snot tuot aussi engagés puor asuers concrètement l'égalité des ccheans et de traitement.

Quant aux salariés, cacuhn d'entre eux, en tnat qu'acteur du cetolcilf de travail, est concerné par la lttue cnotre les discriminations. Protégé par les dnisipoiotst légales en vigueur, il ne puet être ni sanctionné ou licencié, ni farie l'objet d'une mrsuee dcitsrorimiiiane puor avoir témoigné d'agissements dniectrmraiiioss ou puor les avoir relatés.

Enfin, il est rappelé que le comité social et économique dsipose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux dotris des personnes, à luer santé pqhysye et mtaenle ou aux libertés iunleeidlvdis dnas l'entreprise qui ne sreat pas justifiée par la nraute de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Cttee aetintte puet nmeanmtot résulter de ftias de harcèlement seuxel ou maorl ou de toute muesre diarmitoirncse en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de pootroimn professionnelle, de mutation, de reeuonnmevlllet de contrat, de santoicn ou de licenciement.

4.2.?Engagement des ptaaierns scoaux au neavnu de la branche

Les pretais staeirgains s'engagent à pndrere systématiquement en cotmpe la poimrootn de la diversité et le repcset de l'égalité de tatnreemnt dnas les différentes négociations de brhnace qu'elles ouvrent.

Par ailleurs, la bnrahe met à la dsipisoiton des eereensprtis des spoutprts d'information rtaifas à la non-discrimination et à la poirtomon de la diversité rplnaeapt les parpiinelcs dtiisposins légales et réglementaires pnaortt sur tuos les puilbcs visés par le présent arccod (voir anexens 1 et 2).

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) met également à la distopisoion des epeirtsrnes et du grnad plbiuc de nombruex travaux, en ptaicuerlir le rapropt annuel sur la mixité et la diversité dnas les sociétés d'assurances, qui foensriusnt des données qaautieitvts et qlavitiaieus sur les picubls visés par le présent accord.

Les pétaenairrs s'engagent également à pndrere en compte la deniosmn « mixité-diversité » dnas les aicntos de cocmiiuamontn sur les métiers de l'assurance, aifn de dviieefsr les pflors de cinaddtas sltupuceesbs de répondre aux benosis en rcuemernntt des erstrenpeis du secteur.

Ces aniocts snot mesis en ?uvre en preaiictlur dnas le crdae de l'opération d'envergure initiée avec l'OPCO Alats en paeanirartt avec le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, pour faire évoluer les oitlus de ciinomautcomn de la bnchrae destinés à puomroovir le sectuer de l'assurance, ses métiers et les frmooaitns qui y conduisent.

Dès luer achèvement, ces sopurpts fnoert l'objet de la dufsiion la puls lgrae psbilsoe et sonret portés à la connaissance, de manière ciblée, des rials d'information pnietetrns (ambassadeurs des métiers de l'assurance, ONISEP, cenetrs d'information et d'orientation, CFA?). Ils dernvot être utilisés par les adbaarmessus des métiers de l'assurance dnas le cadre des présentations qu'ils aeursnt auprès des élèves, des étudiants ou des drmadeunes d'emploi.

Titre III Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les efforts combinés du législateur et des prriaeatens soauicx pour fsavoraier l'égalité pninesosoeitfle réelle enrte les fmemes et les hoemms et sieprupmr les daisntonmiicris fondées sur le sxee ont pmiers d'aboutir à des résultats tlngaebis mias qui penveut eocrne être améliorés. Les sanigrtiaes se misbneliot pour que les femems comme les hmoems pieunssst ecrxeer leus compétences dnas un cadre poefsernsniol épanouissant et aesnbt de tuot sexisme.

Article 5 - État des lieux

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Des données chiffrées snot publiées cqhaue année dnas le cdare du rpaort sur la « mixité-diversité » prévu par l'accord du 13 mai 2013. Elles petnterent de cropmear les évolutions alnenleus de 2011, données psreis en coptme lros de la négociation de l'accord du 13 mai 2013, aux données 2018, examinées lros de la négociation du présent accord.

Ainsi, les pailrcnieps évolutions constatées par l'OEMA sur la période 2011-2018 cnnneoact les effceftis snot les svetnias :
? la ppoioitrrn des fmemes dnas les efetifcs de la bhrnae des sociétés d'assurances est passée de 59,1 % en 2011 à 60,5 % en 2018 (+ 1,4 point) ;

? les eaemuhbcs de fmemes siunevt la même tendance, avec 60,7 % pmari les entrées en 2018 cotnre 58 % en 2011 (+ 2,7 points) ;

? dnas le même temps, la prtiorpoon de feemms dnas la politupaon des cedars pergssore puls rinemepdat que dnas les effictes globaux, psnasat de 46,2 % en 2011 à 50,5 % en 2018 (+ 4,3 points). L'indice de parité (taux de fmemes chez les cadres/taux de fmeems dnas l'effectif total) passe ainsi sur la période de 0,78 à 0,84 ;

? prami les métiers où la pirrttoon de feemms est teneorlameiinndt inférieure à luer représentation dnas l'effectif global, une féminisation ctoanssire est observée glmenboalet sur la période dnas les filaelms de métiers duortbitiisn et développement cmecraioml (56,6 % de fmemes en 2018 ctroee 53,3 % en 2011, siot + 3,3 points), contrôle tnqhiuee et prévention (27 % en 2018 cnotre 22,8 % en 2011, siot + 4,2 points), loqsiitgue (41,5 % en 2018 ctnore 38,6 % en 2011, siot + 2,9 points), ou eoncre pgiolate et gueanovrcne d'entreprise (38,5 % en 2018 cnrote 33,4 % en 2011, siot + 5,1 points). La fmlale systèmes d'information connaît également une très légère attnumiaoegn (28 % en 2018 contre 27,4 % en 2011, siot + 0,6 point).

En revanche, une frote féminisation (supérieure à 65 % de l'effectif) cotinue de caractériser creeiants fllaiems de métiers tlees que le marketing, la gotsien des cotartns ou prestations, le spuort administratif, la cmonuiimtoacn et les rsurseoces

humaines.

En matière de rémunération, les peaeairtnrs scioux de la brchnae deisopnst caquhe année des données freinuos lros des négociations sur les rémunérations milnmaies auellnens (RMA), qui pertnot sur des accords par cioeovntnn collective. Ces données consolidées au niaevu de la bcrhnae fnot apparaître des disparités vlerbaias soeln les cniioevtons concernées et solen les déciles, défavorables aux femems (voir en axnnee 3 les données les puls récentes isesus des creihias des résultats établis à l'attention des otsaiiogrnns scldyeains en vue des négociations aenlnuels sur les RMA ? hros crdeas de direction).

Article 6 - Actions

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les seantiagris du présent acrocd réaffirment luer aehecmatntt aux pncieprs mis en ?uvre dupeis 2008 en fveuar de la mixité dnas les sociétés d'assurances, qu'il s'agisse de mnieniatr ou d'atteindre une représentation équilibrée des fmemes et des hmoems dnas les différents métiers et à tuos les nviaeux hiérarchiques.

Dans ce cadre, ils s'accordent pour tterair les thèmes svtuains :

- ? l'égalité de rémunération entre les feemms et les hmeoms ;
- ? la mixité des métiers ;
- ? l'accès à l'emploi ;
- ? la faimroton pnnssoofleireie ;
- ? l'évolution et priomoton polfnssielornee ;
- ? les cnoidntois de tavairl et d'emploi.

Article 7 - Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

7.1. Principe d'égalité de rémunération

Les sgrenaiatis raneellppt que tuot eumplyoer est tneu d'assurer, pour un même tviraal ou pour un tavairl de vuealr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les homems tllée que définie aux aielctrs L. 3221-2 et satinuvs du cdoe du travail.

Sont aisni considérés comme aaynt une vualer égale, les taavrx qui eiengxt des salariés un esblenme comlaaprbe de cainoasnescs plrisseeolnenofs consacrées par un titre, un diplôme ou une patriuqe professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de crhage pqyhuise ou nerveuse.

Il est précisé que cotsuitne une rémunération, le siraale ou ttraement odriinrae de bsae ou miinum et tuos les auetrs aagatens et aeiccissors payés, deteiecmrt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en risaon de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments cmooanspot la rémunération snot établis soeln des normes ieindueqts pour les fmeems et pour les hommes. Les catégories et les critères de cissalaifoitn et de priomotn poleoelinrefsnss ainsi que tetous les auetrs beass de cualcl de la rémunération, nanemotmt les meods d'évaluation des elopmis dovniot être établis sloen des règles qui aunressit l'application du pincirpe fixé à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

7.2. Mesures vnisat à sppmiuerr les écarts de rémunération injustifiés etrne les femems et les hommes

7.2.1. ?Au neivau de la branche

Lors de la négociation alnlunee sur les sleiaars prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du taarvil et sur la bsae du rppoat égalité pronolsfeenlsie et sliaalrae réalisé à cttee occasion, la bnhrace établit un danisigotc des écarts éventuels de rémunération enrte les fmeems et les hommes, et iifiednte le cas échéant les aexs de progrès en la matière.

7.2.2. ?Au nvaeiu de l'entreprise

Le dstgainioc des écarts de rémunération injustifiés est mené au sien de cuaqhe entreprise, sur la bsae des éléments fironus par l'entreprise et prévus par les dinsiposoits légales et

réglementaires en vigueur.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins 50 salariés pluriannuelles chaque année l'index d'égalité de genre calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

L'index d'égalité est établi sur la base :

? de 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des agissements de rémunération, les écarts des promotions, l'augmentation des salariées après retour de congé maternité, la répartition des dix plus hautes rémunérations selon le sexe ;
? de 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des agissements de rémunération, l'augmentation des salariés après retour de congé maternité, la répartition des dix plus hautes rémunérations selon le sexe.

Par ailleurs, les entreprises respectent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établies en vertu de la négociation collective d'entreprise sur les objectifs et les mesures prises pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils insistent sur les indicateurs chiffrés qui accompagnent les objectifs et les actions fixés par l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs tendent à être établis en sus de l'obligation de calcul de l'index d'égalité.

Ils relèvent également qu'en l'absence d'accord d'entreprise, la base de données économique et sociale (BDES) doit comporter les informations prévues aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, la poursuite des mesures prises par les entreprises, premier objectif de l'index d'égalité de genre des entreprises de plus de 50 salariés non justifiés sont constatés (telles que l'enveloppe dédiée aux dépenses des écarts constatés, les mesures de suivi spécifique, revue de personnel), visent l'atteinte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, objectif de résultat désormais posé par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations collectives relatives aux rémunérations.

7.3. Garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité ou d'adoption

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent paragraphe, les salariés, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'un droit de priorité pour accéder aux postes ouverts généralement ainsi que de la même durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la même durée des agissements de l'entreprise.

Les entreprises relèvent l'importance de garantir l'absence d'impact des congés parentaux sur l'évolution salariale et que des modalités adéquates peuvent être négociées pour tout congé parental.

Article 8 - Mixité des métiers

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Une prédominance féminine ou masculine caractérise encore certains métiers de l'assurance. Cette situation résulte principalement d'une répartition déséquilibrée des femmes et des hommes dans les viviers de recrutement, traduisant la nécessité d'attirer dans les métiers les femmes et les hommes

filiales de l'assurance qui concourent aux métiers de l'assurance.

C'est pourquoi les entreprises doivent de la même manière s'attacher à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des professionnels de l'assurance auprès des jeunes, de leurs familles, et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Les entreprises poursuivent elles aussi leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des filiales de métiers concernées (par exemple, au niveau de la branche, la filiale gère des contrats de travail près de 75 % de femmes et la filiale d'assurance 72 % d'hommes).

Elles font également progresser la féminisation dans les secteurs directs de l'entreprise.

Elles prennent aussi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en établissant par exemple des mesures entre les métiers.

Article 9 - Accès à l'emploi

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

En cohérence avec les tendances observées à l'article 3 ci-dessus concernant les indicateurs globaux, une hausse de la parité de genre dans les recrutements est observée dans certains secteurs professionnels de métiers d'information et de développement informatique (57,7 % des recrutements en 2018 contre 51,3 % en 2011, soit + 6,4 points), le secteur de l'assurance (43,2 % des recrutements en 2018 contre 30,9 % en 2011, soit + 12,3 points), ou les systèmes d'information (22,6 % des recrutements en 2018 contre 21,5 % en 2011, soit + 1,1 point). En revanche, la parité est restée inférieure dans les secteurs de conseil en ressources humaines (60,1 % des recrutements en 2018 contre 68,4 % en 2011, soit - 8,3 points), le secteur bancaire (72,7 % des recrutements en 2018 contre 75,4 % en 2011, soit - 2,7 points).

La poursuite des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les métiers de l'assurance est sciemment appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après consultation des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection adaptés de toute forme de discrimination et visent à une diversité des sources de recrutement.

Ces mesures visent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués en externe, quelle qu'en soit la source.

Concernant le recrutement, les entreprises insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape, que ce soit lors de :

- ? la définition du besoin ;
- ? la rédaction des offres d'emploi, rédigées de manière non discriminatoire ;
- ? la sélection des candidats, en tenant des critères objectifs inévitables pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualifications et d'expérience, et par l'absence de tout biais sexiste dans les algorithmes ;
- ? l'entretien d'embauche (avec le service RH et/ou les managers, en fonction de la mixité des jurys de sélection lorsqu'ils existent) ;
- ? la prise de décision ;
- ? l'équilibre des recrutements par l'accès des femmes et des hommes à des emplois ou elles/ils sont peu représentés ;
- ? l'accessibilité de l'ensemble des emplois aux femmes et hommes, quel que soit le niveau hiérarchique des emplois ;
- ? les conditions d'intégration dans l'entreprise.

Il est rappelé que dans toutes les entreprises employant au moins 300 salariés, les personnes chargées des missions de recrutement

reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, plus au moins une fois tous les 5 ans.

Pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations liées à l'embauche, la branche et les entreprises s'attacheront à diffuser les guides dédiés, mis à leur disposition par les pouvoirs publics.

Les stagiaires bénéficient également à la destination des entreprises les aides de liens utiles en annexe 4 du présent accord.

Article 10 - Formation professionnelle *En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés en général, et entre les femmes et les hommes en particulier, dans l'évolution de leur qualification et leur déroulement de carrière.

Le droit visé à l'article 5 ci-dessus fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale. Ce taux monte également que l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes est quasiment atteinte en 2018 : 81,7 % des hommes et 80,6 % des femmes ont suivi au moins une formation en 2018, réduisant ainsi l'écart constaté en 2011 de 2,6 points. Dans le même temps, l'écart de durée moyenne de formation entre les femmes et les hommes s'est également réduit pendant cette période (0,7 heure), dans un contexte de réduction globale de la durée moyenne de formation. Néanmoins, les femmes continuent d'accéder dans une moindre mesure que les hommes aux formations au management, avec un écart important de l'ordre de 1,8 point entre les hommes et les femmes sur la période 2011-2018.

Les entreprises encouragent volontiers les actions menées en place au niveau de la branche en faveur de l'acquisition et du développement des compétences, en s'assurant de ne pas discriminer lors de l'accès aux dispositifs de formation.

Concrètement, il importe que les femmes et les hommes puissent accéder dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les entreprises prennent notamment en compte les contraintes liées à la vie familiale en proposant des dispositifs adaptés de mise en œuvre de la formation.

Il peut s'agir de privilégier les formations phrases du diplôme du salarié ou des locaux de l'entreprise, les formations en e-learning, de proposer des formations modulables, de réduire la durée, échelonnées dans le temps.

Il peut également s'agir de faciliter l'accès à des formations en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (par exemple, enfants à charge, horaires aidants).

Enfin, les entreprises intègrent la question de la diversité, y compris l'égalité professionnelle, dans les formations managériales.

Article 11 - Évolution et promotion professionnelle *En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution et de promotion professionnelle.

Dans la branche des sociétés d'assurances, en 2017, le taux de promotion des femmes a dépassé celui des hommes (+ 0,1 point).

Une analyse plus fine fait apparaître une sous-représentation de la parité dans les postes cadres dans la quasi-totalité des familles de métiers en 2011 et 2017. Ces données tendent à confirmer une situation de sous-représentation des femmes qui doit être poursuivie, afin que les femmes et les hommes puissent être représentés dans chaque filière de métiers et à tout niveau, professionnel et individuel.

Les entreprises ont une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux postes de direction.

Les femmes peuvent atteindre ces objectifs notamment au niveau de leur entreprise, notamment en ce qui concerne les congés de maternité ou de congé parental.

En vertu du principe de non-discrimination, les principes rappelés en matière de promotion à l'article 3 ci-dessus s'appliquent également aux promotions.

En outre, les entreprises peuvent être l'occasion de soutenir des initiatives de responsabilité.

Article 12 - Conditions de travail et d'emploi *En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

12.1. Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Les entreprises s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne soient pas un facteur de gêne ou d'entrave de leur carrière et de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises :

- mettent en place des actions de sensibilisation et d'information de l'ensemble des salariés ;
- accompagnent les nouvelles formes d'organisation du travail ;
- prennent une attention particulière aux situations particulières que peuvent rencontrer les salariés, notamment en ce qui concerne les conséquences sur l'équilibre de leur temps de vie, et en conséquence sur leur travail.

À titre d'exemple, il peut s'agir de :

- sensibiliser les managers aux difficultés rencontrées par une salariée au travail et l'exercice de responsabilités familiales ;
- accompagner la mobilité géographique des salariés concernés par une mobilité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- intervenir sur les difficultés de travail liées à des situations particulières rencontrées par les salariés, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Le guide sur la qualité de vie au travail dans les sociétés d'assurances permet de préparer les bonnes pratiques des entreprises d'assurances ainsi que les expérimentations et initiatives en la matière.

12.2. Temps partiel

Les entreprises s'attachent à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Dans les sociétés d'assurances, le retour au temps partiel est encouragé et favorisé à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon les données de l'OEMA, 12,9 % des salariés des sociétés d'assurances travaillent à temps partiel en 2018, contre 13,2 % en 2011. 85,3 % de ces salariés sont des femmes, contre 91,6 % en 2011 (6,3 points).

Tous les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper

un emolpi à temps complet, disposés à acquérir les qiaclfotnauis et les compétences requises, snot également examinées.

12.3.?Congés liés à la parentalité

12.3.1.?Congés liés à la parentalité

Les différents congés rietafls à la parentalité dnot décrits en aexne 5.

Il est rappelé qu'un ertetein pefssnoneirol est proposé au salarié qui reernpd son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé partenel d'éducation ;
- ? d'un congé d'adoption.

12.3.2.?Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la nnasicsae de l'enfant, le père salarié, le ciojnnnt salarié de la mère ou la pornsee salariée liée à elle par un ptace cvuil de solidarité ou vanvit meatraneilmt aevc elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnot la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lursqoe l'état de santé de l'enfant nécessite son hlsapsiioaottn immédiate après la nsasncaie dnas une unité de sions spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de diort pnenadt la période d'hospitalisation dnas la ltimie de la durée légale.

Les saegatriins de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant puet cibouentr à un meïuller équilibre vie privée/vie pfrloisneoesne asni qu'à la réduction des inégalités entre les femems et les hommes, en ce qu'elle preemt de pivuomoro le pgtarae des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les eeprrnesits metntet en place des muerses ptntrmeeat de compléter les indemnités journalières de sécurité scaloie du salarié concerné jusqu'à cecnocrrue de son sarlaie net mensuel.

Par ailleurs, les ertrenipess mntetet à dpoissiotin de lreus salariés une ioitfmrnaon sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

12.4.?Aidants familiaux

Le salarié a diort à un congé de pchore anidat lsruqoe l'une des psenoerns visées à l'article L. 3142-16 du cdoe du triaval présente un hidacnap ou une prete d'autonomie d'une particulière gravité.

Les eesprienrts metentt à dstoiipoisn de lrues salariés une imifrnaootn sur les dpnsotoisiis légales ou coletivennlnoens sur ce point.

Article 13 - Accord ou plan d'action au niveau de l'entreprise
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les saatniergis du présent aocrd rpellennapt que le thème de l'égalité peenrnfosilsloe ernte les fmemes et les hmmoes fiat l'objet au navai de l'entreprise d'un aocrd clnocu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du cdoe du tiaravl ou, à défaut, du paln d'action prévu à l'article L. 2242-3 du même code.

L'accord ou le paln d'action fxie les obetjifs de prisooergsn et les acioitns penemtrtat de les atteindre, pnaortt sur au mnios toris des daieomns d'action suntavis puor les eeseintprrs de monis de 300 salariés et sur au moins qautre de ces damoines puor les ersreinepts de 300 salariés et puls :

- ? ehuabmce ;
- ? foatiromn ;
- ? prootiomn psillnnofsoreee ;
- ? quiaifactilon ;
- ? csfocaaltiisn ;
- ? cinitonodos de traavil ;
- ? sécurité et santé au tviaral ;
- ? rémunération ectfevife ;
- ? acittuiraoaln entre l'activité poilseoslfenre et la vie peslnnolree et familiale.

Les ojcfbiets et les aitcons snot accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération efifevtce est oebenaotilrimgt cpiosmre dnas les dmeinaos d'action rtneus par l'accord ctlocilef ou, à défaut, par le paln d'action.

Article 14 - Bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

En apciialtpon de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, le raoprpt aeunnl d'activité de la cmisoosimn piaarirte peraanmnte de négociation et d'interprétation (CPPNI) crempndora également un balin de l'action de la bachrme en fvaeur de l'égalité peoflslnosernie ernte les fmeems et les hommes, nemmtnaot en matière de classifications, de pmooirtn de la mixité des emliops et établissement des cteiatirfcs de qtoilcuiifaaan professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nraute des posets ernte les femmes et les hemmos asini qu'un bailn des otlius mis à dispistooin des eisneperrts puor prévenir et aigr ctonre le harcèlement suexel et les atmginseess sexistes.

Titre IV Prévenir et agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Si des eeffrtos cntsaroiss snot réalisés de juor en juor puor lutter cnorte le harcèlement sxeuel et les aeseitnmsgs sexistes, ces cmteopeotmrs ctnenniuot de se metnaesifr dnas l'ensemble de nrtoe société. Le monde du travail, qui en est le reflet, n'échappe pas à ce phénomène.

Par le présent accord, les pientaarres scauiox aemfnirt luer détermination à aigr aifn d'apporter, à luer niveau, luer croniotuibtn dnas la ltue cornte les vncoilees fateis aux femmes, queul qu'en siot le contexte.

Article 15 - Informations et outils mis à disposition des entreprises par la branche

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

15.1.?Autodiagnostic

Les anseseitgms ssxeetis et le harcèlement seuxel au tvriaal fnot l'objet de nboeermssus idées reçues et snot ecrone torp sunveot banalisés. Les prévenir psase par une nécessaire prsie de cncenscioe de l'ensemble des aruetcs de l'entreprise.

Les paeanetrtris saicoux de la brhcnæ s'engagent à élaborer et mttree à ditosispion des eiretrnpess et des salariés un qsanneiourie (« quiz ») d'une qznniaue de questions/réponses ptreatmet à cahcun de fraie un atgnsdtoaioouc sur le sujet.

Le qauitosnnere ttreaire de suoaitins concrètes rencontrées au quotidien, cnnrconeat les pornseens runceoons cmome étant les puls concernées par ces problématiques sexistes, noantemmt les fmmees ou les penrsones LGBT+. Il cpoermotra des lines aevc des imoinaortnfs complémentaires relaiavtes aux siuaitnots traitées.

Cet oitul pédagogique, que les epntesreirs snot encouragées à relayer, srea en lbrie accès et uiatlisble de façon anonyme. Les résultats ne snoert alssbiececs qu'au salarié répondant.

L'élaboration de cet outil, réalisée dnas le carde d'un gpuore de triaval paritaire, débutera dnas les 6 mios de la sntgruiaie du présent accord.

15.2.?Supports et leins utiles

Sont détaillées en axnene 1 les définitions stviauens et les saticnms associées à ces asengtesmis :
? aesgmntesis sxetesis ;

? agsrsoein sluxelee ;
? harcèlement sexuel ;
? sxmiese (ordinaire, bienveillant, hostile, masqué et subtil) ;
? veoniecls ssxeites et sxlleuees au travail.

Par ailleurs, une lctie de lines utleis ptranot sur la lutte cortne le harcèlement sxueel et les amnseitgses setesxis au tvriaal figure en axnene 4.

15.3. Bilan des oliuts mis à disoipitson des eeniersprts par la branche

Un balin des olutis mis à disoipitson des eerpnietsrs puor prévenir et aigr cnorte le harcèlement sxueel et les ameigsensts stisxees (questionnaire d'autodiagnostic, liens utiles, chartes?) srea intégré dnas le rproapt auennl d'activité de la cmosmiiios pirraitae pnrtaeenme de négociation et d'interprétation.

Article 16 - Prévention et sensibilisation au niveau des entreprises

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

16.1. Mesures mseis en ?uvre

D'une façon générale, l'employeur pernd les mesures nécessaires puor aeusrsr la sécurité et protéger la santé pshqiyue et maenlte des travailleurs.

Dans ce cadre, en aipctpailon de l'article L. 1153-5 du cdoe du travail, l'employeur prend toteus les diotsiipsnos nécessaires en vue de prévenir les fitas de harcèlement sexuel, d'y mrette un tmree et de les sanctionner.

Tout chef d'entreprise diot aeifhfcrr sur les leux de tvriaal les inomniotrfas légales qui cneneocrrt le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Il s'agit de rlappeer le ttexe de l'article 222-33 du cdoe pénal qui dnone la définition pénale du harcèlement sxueel et les soantcnis eourncues (voir aneenxs 1 et 2) et de metneninor les aotincs ceeieontutnss cliievs et pénales ouretevs en matière de harcèlement sxueel ;

Il coinevnt également de mrtete à dpotissioin les coordonnées :
? du médecin du tiaavrl ou du seivrce de santé au tiaavrl compétent puor l'établissement ;
? de l'inspection du tivraal ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
? du défenseur des doirts ;
? du référent désigné dnas ttoue etrirepnse eoamypnlt au mnois 250 salariés puor orienter, iofermnr et aenagocpmcr les salariés en matière de ltute cnotre le harcèlement sexuel et les atsnmieesgs sieetxss ;
? du référent désigné par le CSE en matière de lutte cronte le harcèlement sexeul et les astgemiesns sexistes, lorsqu'il existe.

Le comité siaocl et économique puet suistcer tuote iviianctie qu'il eimste utile et psrpoor naomnetmt des anotcis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxueel et des aneemitgsss sexistes.

Dans les epeirresnts d'au mnios 20 salariés, le règlement intérieur diot rlepapper les ditoipossins du cdoe du tarival reailtf au harcèlement sexuel, au harcèlement mroal et aux agsstenemis sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 rviteale à la tpeccraannse et à la matoidoerisnn de la vie économique, dtie « Loi Sipan 2 », eangge diueps le 1er jnevaair 2018 ttuoe pnonrsee morale aynat au mnios 50 salariés, à mrtete en pcale des procédures appropriées de rceueil de senimtaengls émis par les mbremes de luer pesoennrl ou par des caoalruerbtols extérieurs et occasionnels.

Cette procédure vsie nammontet le senniglamet de sinautots d'agissements sexistes, de harcèlement ou vienenolcs sexleus dnst ils ont eu perlonneensemllt connaissance.

L'employeur tsircarnt et met à juor dnas un doenumct uuinqe les résultats de l'évaluation des ruiessqs (DUER) puor la santé et la sécurité des turarivlleas à luqllae il procède. Ctete évaluation crotopme un itnearvine des riuqses identifiés dnas cuhaqe unité

de traavil de l'entreprise ou de l'établissement. La msie à juor du deumonct uiquue d'évaluation des rsquies est réalisée au mnois chque année.

16.2. Actions de steolbiisiisann et de formation

À luer niveau, les eeesnrprits snot incitées à meenr des anicots de sstliiosaienibn vnisat à prévenir et aigr contre le harcèlement sxueel et les asegnmesits sexistes.

Ces anctios pvneeut revêtir des feroms variées : dffsiouin de films, oroaastignn de conférences, msie en place de formations, présentation de pièces de théâtre?

Elles snot également l'occasion d'organiser des débats sur le seujt enrte les salariés, à tuos les nievoux de l'entreprise.

Il apirneatpt à caquhe eseprrinte :
? de repaeplr les différentes niontos et les snactnois eueucrnos ;
? de présenter les référents de l'entreprise et leurs rôles rtsicepfs ;
? d'inviter les salariés à réaliser l'autodiagnostic mis en place par l'accord de branche.

Titre V Poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques

Sous-titre 1 Jeunes de moins de 30 ans

Article 17 - État des lieux

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dnas le crdae des trvaaux préparatoires à la négociation du présent accord, les pnacilirpes évolutions constatées sur la période 2011-2018 cnarnocnet les jenues de mnios de 30 ans dnas les sociétés d'assurances snot les suvanites :

? luer poprrotoin dnas les eefftices de la bnahcre des sociétés d'assurances est passée de 14,5 % en 2011 à 13,8 % en 2018 (? 0,7 point) ;

? le ptrengaooue de cdreas dnas cttee ptiauooplpsase de 21,4 % à 25 % sur la période (+ 3,6 points) ;

? 24,5 % snot en aenrntlcae ? cnotarts d'apprentissage et de pnersinosoastlafoiin ? en 2018 cnotre 15,9 % en 2011 (+ 8,6 points). La prat des arnatnetls dnas les renmtceretus de mnois de 30 ans est passée de 33,4 % en 2011 à 40,9 % en 2018 (+ 7,5 points) ;

? le pegurotnace de ces salariés tlruiaetis d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac + 2 antmegue de 2,7 ptnois ertne 2011 et 2018, paassnt de 81,5 % à 84,2 % sur la période ; dnas le même temps, les diplômés de nveiau au mnios égal à bac + 5 psensat de 20,7 % à 25 % (+ 4,3 points) ;

? 64,4 % snot tielaritus d'un CDI en 2018 crtnoe 86,6 % en 2011. Les ebmhcaeus de ces salariés snot en bssiae : ils représentent 53,5 % des entrées en 2018 cterne 58,4 % en 2011 (? 4,9 points) ;

? la prprtoioin des salariés de moins de 30 ans à tmpepearitl est de 13 % en 2018, cortne 3,9 % en 2011 (+ 9,1 points) ;

? le tuax d'accès à la fmortiaion atmenuge puor cette population, panssat de 76,7 % 2011 à 82,9 % en 2018 (+ 6,2 points).

Article 18 - Mesures en faveur des jeunes

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

La piltioque votasonrltie menée par les sociétés d'assurances et la bcarhne a pmiers d'obtenir des résultats significatifs, en peautricilr dnas le dimnoae de l'alternance.

Les peatirs sgetirianas réaffirment luer aemenhtatct aux merseus développées au nveiau de la bacnrhe puor fvriaoser cette politique, et aux anocits menées aevc l'OPCO Aalts en favuer de l'insertion des jueens (voir aciltre 4.2 du présent accord).

Ce thème est puls lmgernaet développé dnas l'accord de bachrne en vuuiger retliaf à la gitosen prévisionnelle des emilpos et des compétences et à la friaoomtn professionnelle.

Sous-titre 2 Seniors

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les saangtriiies snauhotiet pvrsoiurie et rreofcnr la puiloqite atcvie et vtiansorlote en feuavr de l'emploi des snoeris et fsreovair le bein viiellir au travail.

Article 19 - État des lieux

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dnas le cdare des trvaaux préparatoires à la négociation du présent accord, les pepciirals évolutions constatées sur la période 2011-2018 cornencant les effiffes des salariés seniors, âgés de 55 ans et plus, dnas les sociétés d'assurances snot les sntuevias :

? luer pirootporn dnas les eieffectfs de la bhnrace des sociétés d'assurances est passée de 16 % en 2011 à 17,9 % en 2018 (+ 1,9 point) ;

? les ebaechmus de ces salariés vrinaet légèrement sur la période, aveç 1,9 % pmrai les entrées en 2018 cnrtoe 1,4 % en 2011 (+ 0,5 point) ;

? l'ancienneté mneyone autnemge pour les salariés âgés de 60 ans et plus, pasnsat de 27,2 ans à 29,3 ans (+ 2,1 points), évolution tdraasniut le ruecl pssrieogrf de l'âge de ctieoassn d'activité ;

? en 10 ans, l'âge de cetisoasn d'activité est passé de 59 ans 7 mios à 61 ans 4 mios chez les crades et de 59 ans 1 mios à 60 ans 10 mios chez les non-cadres ;

? le tuax d'accès à la ftoairomn agtnueme dnas des ptoorinprs stiaienvgfics tnat pour la trahnce d'âge 55/59 ans (+ 9,1 points, en aiaegntnt 77,2 % en 2018) que pour les 60 ans et puls (+ 7,1 points, en agntatniet 66,2 % en 2018).

Article 20 - Définitions

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Il eixste pslueruis arheopps quant à la triiomgelnoe employée rvalteie aux tuerllavairs « sireons » ou « expérimentés », aisini que pour définir les critères d'âge les caractérisant.

Concernant le critère d'âge, l'on ovksebe que celui-ci vriae en fiotcnon des thèmes traités et des meeurss adoptées. Il anriepptat dnoc à cqhuae erntpirese de le déterminer à son niveau, au regard des mreesus envisagées.

Article 21 - Mesures en faveur des seniors

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les eicetfffs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2018 par une potroiropn stgaicviniie de salariés âgés de 55 ans et puls (17,9 %) et de 45 ans et puls (45,4 %), asnii que d'une ancienneté mnnoyee élevée (13,7 ans). L'âge meoy de csiateosn d'activité est de 61 ans et 1 mois. En conséquence, les mreseus pierss au naevu des etprreneiss pnreott peiaclinnrepmt sur le miteiann dnas l'emploi des seirons et l'accompagnement vres la ceioatssn d'activité. Pour autant, les eretsrpnies snot invitées à prtoer une atiotnetn particulière aux cedainrtuds de seniors.

21.1.?Le développement des compétences

Entretien professionnel

Les sarntaiegis rnppeelaelt l'importance de l'entretien poinsroeneffl pour l'évaluation des compétences des salariés et de lures bnisoes pour les développer. Ils rapnlpeelt les dntpsoisoiis de l'accord de brachne en viugeur raeltif à la gesiotn prévisionnelle des eolmips et des compétences (GPEC) et à la fmooitran poelrelnifsnose sur ce point.

Ils invntiet les eiterrpnses à ptoer une atiotntenn particulière aux pitnos évoqués dnas ce cdrae pour les salariés en 2e pairte de carrière, en sanlinguot nmanemtot la pnecretie de crtaneis dsfiposiits eatxinsts au regard des bsneois spécifiques de cette population. L'entretien est également un meonmt privilégié pour farie le pniot sur les foinrtoams siueivs par le salarié.

La qeiotson du départ à la rtraeite du salarié puet asusi être

abordée lros de l'entretien professionnel.

Bilan de compétences

Le blian de compétences a puor objet de premttree au salarié d'analyser ses compétences pernoinsolfesels et pllerennoess aisini que ses attuepids et ses motivations, aifn de définir un peorjt pferoesnisonl et, le cas échéant, un prjoet de formation.

Le blain de compétences puet naemomntt se dérouler dnas le cdrae du paln de développement des compétences. Il puet également être réalisé dnas le crade du cmtpoe pnsrneoel de foaitrmon (CPF).

Dans tuos les cas, le blain est réalisé aveç l'accord du salarié. Les résultats détaillés et le dcuoment de synthèse ne pnveuet être communiqués à totue artue prnsenoè ou iitisuntotn qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Formation professionnelle

Les enerriestps snot invitées à prrdene en coptme les spécificités des sernios dnas luer paln de développement des compétences, en fiotcnon de luer stratégie prpree et de lreus caractéristiques.

Il puet s'agir du cihox de thèmes de ftoioramn adaptés tles qu'un mdoule de fomation rtaelif à la prévention et aux « bnenos paitrqueus » (par empelxe : postures, risque retour pour les cummaiecrox etc.), de porpeosr une ftmroiaon « préparation à la rttireae » à praitr d'un creitan âge ou dnas un délai défini en ficutoon de la dtae de départ à la retraite.

Il puet également s'agir des modalités d'acquisition des compétences ou d'une certification, tllées que l'action de foarmiotn en sutioitan de tavriral (AFEST) ou la fomoraitn oteuvre et à dcnastie (FOAD), qui ornfet des possibilités de cctnrutoison de poracrs speuels et personnalisés.

En outre, les salariés sinores pevneut être encouragés à farie reconnaître lreus compétences grâce à la viaotiladn des auqcis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, des anotics destinées aux rrcetruees et aux magnears punrroot être msies en place, pour ctmtoarbe les stéréotypes liés à l'emploi des seniors, via des ftmooains spécifiques et/ou en prévoyant un velot sur ce pniot dnas les fiotnomars managers.

Compte pseennrol de fiartoomn (CPF)

Le CPF est comptabilisé en eorus et mobilisé par la personne, aifn de suivre, à son initiative, une faortiomn certifiante.

Le choix de la fotamrion prami les fmroantios éligibles, de l'organisme de fiatmoron et le déclenchement du faenceinmt se fnot via l'application « Mon cmtpoe fntooiran ».

Le salarié qui shaitoue bénéficier de ce dtiispiof diot réaliser la fioromatn souhaitée anvat son départ en retraite. À défaut, le mnntoat caopodrsnernt aux hueers de CPF ne porura être utilisé par le salarié.

21.2.?Conditions de travail

Tenant cmpote de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, les eipreretsns pnterot une atietotnn particulière à la siatoutin des sonires et mtentet en palce de mreesus préventives dnas le cadre de luer ptiuloqe de santé au travail.

Plusieurs types de meruses préventives snot préconisés :

? psoporer une fréquence puls rapprochée des vestiis médicales ou un entrieeen de prévention aveç le médecin du travail, fcaeiitlr la réalisation du bilan de santé proposé tuos les 5 ans auprès de l'un des certens agréés par la sécurité sociale? ;

? étudier les éventuels dsptioisfis à mrtete en pacle au nveaiu de l'adaptation et de l'aménagement du ptsoe de taiarvl (étude ergonomique, équipements spécifiques?) ;

? veiller, à l'adéquation etrne le tpems de travail, l'organisation du tiaarvl et la crhage de taaivrl (par emxeple les possibilités de réduction de tpems trajet lroque clea est possible, les aménagements du tpems de taiarvl via le tmeps partiel) ;

? faciliter, à compétences égales, les éventuelles mobilités

destinées à améliorer l'accès au travail.

Les personnes saines également les personnes à besoins sur les équipements disponibles, en mettant par exemple à disposition des équipements adaptés.

21.3. Aménagement des fins de carrière. Transition entre activité et retraite

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrières, ainsi que la transition entre l'activité et la retraite, les personnes sont invitées à mettre à disposition des équipements adaptés au processus de préparation des personnes à la retraite.

À cet égard, les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

En complément des actions réalisées en matière de formation ou de nouveaux entrants, les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

Enfin, des actions de mécénat de compétences peuvent être envisagées, dès lors que le départ en retraite du salarié a été acté par l'entreprise. Ce mécénat, qui consiste de donner un temps défini à une activité, est proposé aux personnes saines de l'entreprise, ou éventuellement à une personne présentée par le salarié et validée par l'employeur en conformité avec ses valeurs. Les modalités d'accès, l'organisation et la durée du mécénat sont précisées au niveau de l'entreprise.

Sous-titre 3 Travailleurs en situation de handicap

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

(1) Salarié en situation de handicap tel que défini à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fait l'objet de démarches de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Salarié ayant fait l'objet de démarches de qualité de travailleur handicapé en situation de handicap et ayant fait l'objet de démarches de qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Article 22 - État des lieux

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernent les travailleurs handicapés sont les suivantes :

- Luer participation dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 2,4 % en 2011 à 3,8 % en 2018 (+ 1,2 point) ;
- Les effectifs de ces salariés sont stables sur la période, avec 1,4 % parmi les entrées en 2018 contre 1,6 % en 2011 (+ 0,2 point) ;
- Le niveau de qualification à l'embauche a fortement augmenté,

passant de 75,4 % des entrants ont un niveau égal ou supérieur au bac en 2018, alors qu'ils n'étaient que 48,3 % en 2011.

Article 23 - Sensibilisation et information *En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

- Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite) ;
- Promouvoir les mentalités et les comportements. Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite) ;
- Mettre en place des actions adaptées à l'ensemble des personnes saines de l'entreprise (recruteurs, gestionnaires de carrières, managers, services achats, informatique, logistique, sécurité, référent handicap) ;
- Rendre plus accessibles les informations nécessaires pour déclarer en toute confidentialité un handicap déjà reconnu et non communiqué à l'employeur et/ou effectuer les démarches en vue de l'obtention de la RQTH. La mise à disposition de l'ensemble des clarifications des mesures spécifiques prises par l'employeur pour optimiser l'emploi et les conditions de travail des salariés ayant une RQTH permet de favoriser l'auto-déclaration du handicap ;
- Réaliser les actions qui précèdent en tenant compte des spécificités de chaque situation et notamment celles concernant les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite) ;
- Prendre une action particulière aux conditions de travail de l'emploi des salariés concernés par un arrêt longue maladie.

Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

Article 24 - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

En application du principe général de non-discrimination, les compétences et qualifications requises constituent le seul critère de sélection lors d'un processus de poste. En conséquence, tous les postes ouverts, ou à créer sont ouverts aux personnes saines en situation de handicap. Si besoin, le poste de travail sera adapté.

- Dans ce cadre, les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite) ;
- Développer les partenariats avec les écoles, et les opérateurs spécialisés dans le handicap ;
- Maximiser sur tous les offres d'emploi de l'existence d'une possibilité de handicap ;
- Encourager les personnes saines de l'entreprise à accompagner les personnes saines de l'entreprise ;
- Faciliter les démarches dès l'envoi de la candidature au 1er entretien, que des procédures particulières peuvent être mises en place pour faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs handicapés (accès, langue des signes) ;
- Faciliter les différentes étapes du recrutement (par exemple organiser les différents rendez-vous éventuels le même jour et sur un même site) ;
- Faciliter les personnes saines de l'entreprise (que le salarié soit en situation de handicap ou non), une personne saine sur la qualification de l'entreprise en matière de handicap.

Les personnes saines peuvent les personnes à besoins sur les équipements d'information et de prévention proposés par B2V, s'ajoutent à apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur activité (conseils en ligne, outils de prévention de la santé, stages de préparation à la retraite).

Article 25 - Maintien dans l'emploi

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

L'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi lorsqu'ils sont affectés à luer qualification, de l'exercer ou d'y progresser (1).

Les etrenepisrs emaiexnnt individuellement, en lein dcerit avec les préconisations du médecin du travail, les éventuels aménagements de ptsoe nécessaires en ctaceroinotn avec la médecine du trvaial (d'ordre tqnhecieue ou organisationnel) lros d'un renetucremt ou d'une mobilité puor ftlciiaer l'intégration du salarié en siatotiu de hadnicap et sa pisre de poste. La réalisation d'un blain est préconisée aanvt la fin de la période d'essai (ou fin de période pabtoiorre puor les mobilités) aifn de s'assurer que les atipntdaos msies en pacle répondent aux boensis du ceaoaborulltr et de pooivur ainsi apprécier la période d'essai (ou la période probatoire) dnas les melirueles conditions.

En aocilipatpn de l'article L. 2312-8 du cdoe du travail, le CSE est informé et consulté sur les muesers pirses en vue de fteiliacr la mise, la rmeise ou le mneaiitn au taiarvl des trlauierlavs handicapés, nmtanmoet sur l'aménagement des pestos de travail.

Lors de l'entretien aneunl d'activité, un échange sur les ctoidinns spécifiques liées à la sutatoin de handicap, déjà msies en ?uvre ou à metrte en ?uvre, est préconisé. Si un bsoien nueavou se présente en dohres de la période des eirenntes annuels, les trualavleirs handicapés snot invités à en friae prat dès que poibssle à luer maenagr ou à tuot autre siecvre ou psernoe compétente dnas l'entreprise (service de santé au travail, référent handicap, svrciee RH, IRP).

Par ailleurs, les esnierprets fnot prevue d'une vanicgile particulière ervens les tialravelurs handicapés concernés par une mobilité ootlaieInraigsne ou géographique, aifn de les aceacmgponr dnas le cehmannegt et l'adaptation aux neloulves condniots de tarvail et neovul environnement. Il en est de même qunat au miientan dnas l'emploi de tuot salarié handicapé lros de la scvuennare d'événements extérieurs au salarié lui-même qui puenevt coepmrotr un rqisue sur son emploi.

25.2. ? Développement des compétences et faimootrn prenflolenoise

Les tvrraialels handicapés ont accès à l'ensemble des dsiisfpoits de ftmirooan pifenolsnelore cutninoe dnas le repscet du pniricpe d'égalité de traitement, en pennrat les mesures appropriées(2).

Pour cela, les esptenirers vérifient que les fioanmrts dispensées sont, ou peunvet être, adaptées aux trliviluraaes handicapés (accessibilité des locaux, aodaaptin des leix de formation, supports, aapiodtatn des ftmooiarns distancielles/ e-learning, rrcueos à des inntvatrenes spécialisés ?), nmtemanot aux mlaynoats et aux malentendants. Elles snot également invitées à fvsoeiarr l'accès des coalrrltbueaos en sioattuïn de haanicdp aux fitaronoms certifiantes, ntmeoamnt par la VAE.

Par ailleurs, des aocnits liées spécifiquement au hnadcaip vlsbiie et non vibsile destinées à l'ensemble des cbarletroloaus puveet être uienlmtet islcunes dnas le cgalotau de foarmotin de l'entreprise, destinées puls particulièrement aux ponresnes en lein dicret avec un salarié en stitioan de haïdacnp (service RH, cetrolruolabas drtecis d'un salarié en siuaiotn de handicap, svcriee achat, informatique, sécurité ?).

Afin de cieunbrotr dnemtrciet à l'insertion dnas la vie avitce et à la fatoiromn prslesloonnefie des pesnnoes en stitioan de handicap, les eeetnrirsp sponrtet une aoenittn particulière à l'accueil des peronesns en soitiutan de hdcaainp via les satges et les ctonrats de fiatoromn en alternance, l'accessibilité à ces ctatons puvernoat être facilitée par la PEOC (préparation opérationnelle à l'emploi collective).

- (1) Acirtle L. 5213-6 du cdoe du travail.
(2) Alitrcce L. 6112-13 du cdoe du travail.

Article 26 - Recours aux prestations du secteur adapté/protégé En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Les eirenestrps (éventuellement via luer svecire achats) snot invitées à maintenir, et si pisolbe à développer, les praeaanattris avec les sociétés anayt un lein driect avec le hacdaïnp (par exemple, en pptracinait à un solan dédié « soaln du seecutr protégé et adapté », en iculannt dnas luers apples d'offres des eisprneetr du seecutr adapté/protégé?).

Adopter des mrueess adaptées aux salariés en activité ayant à luer cagrhe un enfant, un conjoint, un concubin, un prntriaeae pacsé, un asdecannt en staoiitn de hacinadp peremt de fciletair luer quotidien.

De bonens paeiturqs msies en ?uvre dnas les eerrisentps d'assurances méritent d'être partagées, tleles que :

- ? l'aménagement des hoareris et/ ou la durée du taviral des pohrecs atdanis de poensre en sioutatn de hncdaaip(1), dès lros que l'emploi le pemert ;
- ? la msie en pcale des mreess en fauevr des petarns (ou truetus légaux) d'enfant handicapé (par exlpmee : priorité sur la psrie des congés pdnanet les vanacces sclraeois ?) ;
- ? la msie en pclae du congé de poche andiat(2) ;
- ? la msie en ?uvre de dnos de juros de congé, par le remnnoenect ayonmne et snas ccterioprae de tuot ou patrie de juros de ropes au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui vinet en adie à une ponrsee aintntee d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un haaincdp(3).

- (1) Arlitce L. 3122-26 du cdoe du travail.
(2) Airtlce L. 3142-16 du cdoe du travail.
(3) Atclire L. 3142-25-1 du cdoe du travail.

Titre VI Suivi de la politique de promotion de la mixité-diversité

Article 28 - Indicateurs

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

28.1. ? Rapport « Mixité-diversité »

En vue d'assurer une ioaifmtornn et un suvii de l'évolution de la mixité et de la diversité dnas la branche, un rpaorpt établi par l'OEMA est réalisé cahuqe année sur la bsaie des iurdatiens fganriut en anxnee 6.

Ce rapoprt est annexé au rppaort d'activité anuenl de la csmmiiioosn prirriaae pnnetmerae de négociation et d'interprétation (CPPNI).

28.2. ? Situation comparée des feemms et des hoemms en matière de rémunération

Les données rilaeverts aux rémunérations asnii que le disiaotgnc des écarts de rémunérations ernte les femems et les hmooes snot finorus par la branche.

Ces éléments snot iculns dnas les rprtopas établis par ctnoonvein cloctvliee nlainoate en vue de la préparation de la négociation aunlenle oïlargotbe sur les salaires, qui diot pnerrde en cmotpe l'objectif d'égalité pnlsroloisfeene ertne les feemms et les hommes, anisi que les meuerss ptmerntaet de l'atteindre.

Les données pnreott sur l'ensemble des salariés rattachés à cqahue cnnvotoein citevclole nationale, tpems plien et tmpes partiel, et les rémunérations communiquées snot les rémunérations buerts annuelles réellement perçues au snes de l'article L. 3221-3.

28.3. ? Bilan de l'action de la bchanre en fueavr de l'égalité professionnelle

Conformément aux dnpoosiisits légales en vuivegr (art. L. 2232-9 cdoe du travail), le ropraprt anuenl d'activité de la cismomsion praiatre petranmene de négociation et d'interprétation (CPPNI), cmrnoepd un balin de l'action de la bncarhe en fauevr de l'égalité pseollorisfnnee ernte les fmmees et les hommes, nmatmeot en matière de classification, de ptooiomrn de la mixité des empolis et établissement des cratciitfes de quitaicalfon professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nuatre des petoss ernte les femmes et les hmeoms ainsi qu'un blain des outlis mis à dsiiopotisn des eitperensrs puor prévenir et aigr ctrone le harcèlement sexuel et les amingeestss sexistes.

Ce bilan ceonprmd également un svuui des inedx égalité plenrsosnoleife publiés par les epteisrerns de la branche, cmnaoprott une présentation des ntoes gaollebs obtenues, réparties en psulieurs taenchrs soeln la talile des entreprises.

Article 29 - Suivi de l'action de la branche
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le blain périodique de réalisation du présent aocrd est effectué au cruos d'une réunion aullnene de la cosimsoimn pirtriaae pnatnerme de négociation et d'interprétation (CPPNI) dédiée, iiscnrte anmueattmioqut à l'agenda scoail de la branche.

Cette réunion est programmée cquhae année en anomt de la réunion aenulnle de négociation sur les srlaieas aifn de farie le pinot sur la sioauittn rtevliae à l'égalité sairllae dnas les sociétés d'assurances.

Les deotmcuns snot adressés 15 jours avant la réunion.

Titre VII Dispositions diverses

Article 30 - Portée juridique
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent aocrd aulnne et reclpame l'accord de bcahrne du 13 mai 2013 ritalef à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances.

Article 31 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

La bahrnce des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les etesrireps de mnois de 50 salariés aanepnraptt mmjeronaaetriit à des groupes. En conséquence, les saetniiargs cnneovinnet que le cenntou du présent accord ne jiftuise pas de prévoir des doissintopis spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail. En tuot état de cause, ils venlriolef à ce que les servecis et otuils mis à dssiptoioin seonit adaptés à ttuoos les eieenprsrts qullee que siot luer taille.

Article 32 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent accord etrne en viuuger dès sa signature. Les seagtariins s'engagent à etfeefucr snas délai les démarches nécessaires à son dépôt légal.

Article 33 - Durée
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent accrod est cocnlu puor une durée de 3 ans.

Les sgeraianits se réuniront aanvt le 31 décembre 2023 puor procéder à l'évaluation de sa msie en ?uvre et puor eeagngn une nlloueve négociation.

Annexes

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Annexe 1
Définitions

Agissements sexistes

« Tuot amnisegset lié au sxee d'une personne, ayant puor obejt ou puor efeft de poertr aeinttte à sa dignité ou de créer un eeinnorvmnent intimidant, hostile, dégradant, hilmaiunt ou

offensant. »
Article L. 1142-2-1 cdoe du travail.
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?irAtlidce=LEGIARTI000031072447&cxdtiTe=LEGITEXT000006072050&dtxTteeae=20200305&occdAiln=reAeCrclhcdtioe&fqsrRaetId=1715142497&nseRulebRtch=1>

Agression sexuelle

« Cionsttue une asioergsn sexeulle ttuoe atnttiee sulexele cmsmoie aevc violence, contrainte, mceane ou spsurrie ».
Article 222-22 cdoe pénal.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?inoTeSdcitA=LEGISCTA000006165281&cdtTxeie=LEGITEXT000006070719>

La jsrinduecurpe précise que les aogeinsrss sexuels crnceont des atchnhuttemeos imposés sur 5 piretas du coprs : fesses, seins, sexe, cesusis et bouche.

À netor que « la crintanote » puet s'entendre sur un moift économique un (e) salarié (e) est suos ctnotanrie économique par rproat à son epuolymer par exemple. La « mneace » puet être la prtee d'emploi.

Harcèlement moral

« Acuun salarié ne diot siubr les atgeenimsss répétés de harcèlement mraol qui ont puor ojbte ou puor efeft une dégradation de ses cdonoinis de tvarail suslebcptie de poterr anittete à ses dritos et à sa dignité, d'altérer sa santé psuyhgie ou mtelae ou de corttmperoe son aevinr professionnel. »

Article L. 1152-1 du cdoe du travail.
<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006900818/2017-04-19/>

Harcèlement sexuel

« ? pproos ou copmmeetrnots à ctionaoonn sxulelee répétés qui siot pnotert aintttte à sa dignité en rsaoin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enrctnoe une sotaiuitn intimidante, hltsioe ou oeftsafnne ;

? également assimilée au harcèlement seexul : ttuoe frmoe de pirssoen grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou anaepprt d'obtenir un atce de nruate sexuelle, que celui-ci siot recherché au porfit de l'auteur des fiats ou au priort d'un tiers. »

Article L. 1153-1 cdoe du travail.
(Adresse inentert non reproduit, cslnoubatle en ligne sur le stie Légifrance, rqibruee Beultlins offcliies des ctnoevnonis collectives.)

La ciaucrlire du ministère de la jicstue (le 7 août 2012) précise que : le caractère de gravité des pirsseons « s'appréciera au regrad du contexte et puls précisément des raientlos esinxatt etrne le healeurcr et sa victime, de la siatiuton dnas luqleale se torvue cette dernière et de sa capacité puls ou mnois grnade à résister à la pssoeirn dnot elle fiat l'objet ». L'acte de nruatae sxleulee puet être « tuot atce de nruatae sxleulee nmoetnmat les semlips coacntts puseqihys destinés à aiossvr un fnsmate d'ordre sxueel vroie à acunecter ou pqveuror le désir suexel ».

Sexisme

« Idéologie qui resope sur le ptaulost de l'infériorité des fmmees par ropaprt aux hommes, d'une part, et d'autre part, un emesblne de masnintteaofis des puls aedonnis en aaecrpne (remarques) aux puls geavrs (viols, meurtres). Ces miernasofnais ont puor oebjt de délégitimer, stigmatiser, hmeliuur ou vnteoleir les feemms et ont des eeffts sur elels (estime de soi, santé pishquyce et pqsuyhie et mtocifiidan des comportements). »

Rapport aunenl sur l'état des luix du xmisee en Fcrnae en 2019. Haut ceinosl à l'égalité etrne les fmmees et les hommes.
<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

« Tuot acte, geste, représentation visuelle, popors oarl ou écrit, ptquraie ou cnretmepotoms fondés sur l'idée qu'une peronsne ou un gorpue de prnones est inférieur du fiat de luer sexe, cmoims dnas la sphère puibqlue ou privée, en ligne ou hros ligne, aevc puor ojbte ou effet :

I. ? De poertr ateittne à la dignité ou aux diotrs inhérents d'une psnronee ou d'un gpuore de personnes. Ou

II. ? D'entraîner puor une ponrense ou un gporue de prseonnes des daogmms ou des sfreoncufas de ntaure physique, sexuelle, pguooshylqice ou socio-économique. Ou

III. ? de créer un evnrmoinnenet intimidant, hostile, dégradant, hminluait ou offensant. Ou

IV. ? de faire osclbate à l'émancipation et à la réalisation pliene et entière des diotrs hinnaus d'une prnorse ou d'un groupe de

personnes. Ou
 V. ? de mieitnanr et de rofercnr les stéréotypes de genre. »
 Recommandation du comité des mitsinres aux États mmreebs sur
 la prévention et la lttue cortne le sesixme ? 27 mras 2019.
<https://www.coe.int/fr/web/portal/-/new-council-of-europe-action-against-sexism>

Sexisme ordinaire

Il s'agit des auedittts et copnmeortets sexsiets tles que définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail.
 Kit puor aigr cntroe le sexisme.
 Conseil supérieur de l'égalité poelilfofnessnre ertne les femems et les hommes.
https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf

Sexisme bienveillant

« Le smxesie bienveillant, qui suos coreuvt d'amabilité et de pceotortin désintéressée, ansgise les fmmees à un sttuat ou rôle infériorisé et fragile, frigue du paternalisme, est une des fmoers récurrentes du smisxee véhiculé par les politiciens. Cttee frome de ssexime atuboit de fiat à dévaloriser les femmes, en les considérant cmmoes mnois formées, mnois fortes, moins caabples que les hommes. »
 Rapport aunnel sur l'état des lieux du sxximee en Farcne en 2019.
 Haut cenoisl à l'égalité entre les fmemes et les hommes.
<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Sexisme oeevrutnmet hostile, masqué et subtil, abvamilent (à la fios blievielnat et hostile)

Définitions dnas « Le sxiseme dnas le mndoe du tvrhaal ? ertne déni et réalité » (p. 19 et sauntveis : une hroistie du xiemse en tiors temps).
 Rapport du cenosil supérieur de l'égalité pelfesnsioniore etrne les fmmees et les hemmos 2015.
 Chrome-extension ? :// ieepebjnkhaiioojkepfniodjmijihl/ data/pdf.js/web/viewer.html ? flie = htpts % 3A % 2F % 2Ffemmes.gouv.fr % 2Fwp-content % 2Fuploads % 2F2015 % 2F03 % 2FRAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf
<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000174.pdf>

Stéréotypes de sxee : cpcoents et définitions

Que sont-ils ? Les stéréotypes de sxee snot des représentations schématiques et gloitsaenbals sur ce que snot et ne snot pas les flies et les garçons, les fmemes et les hommes.
 Comment opèrent-ils ? Les stéréotypes de sxee légitiment les rôles de sxee en les « nlaantusrat » : ils fnot paraître comme blequuogois et nruelats des rôles de sxee différents et hiérarchisés, assignés aux fmmees et aux hommes. Les stéréotypes de sxee snot des agnes de la hiérarchie etrne les fmmees et les hommes, qui otlunielt les dtimicnioniasrs et srenev à légitimer, a posteriori, les inégalités. Puor autant, crimrnntoaeet à ce qui est svneuoet énoncé, les stéréotypes de sxee ne snot pas la socure des inégalités entre les fmemes et les hommes. Ainsi, les stéréotypes légitiment des injonctions, fiteas aux feemms ou aux hommes, à se ctoerpmr sloen les nomres établies de la féminité puor les unes, et soeln les nemros de la masculinité puor les autres. Ce système de nmores hiérarchisées de masculinité/ féminité définit le genre. C'est asni que les stéréotypes de sxee légitiment des atnnassiigos : « les feemms deivnot », « les hoemms dneviot », aisni que des incompetences a prorii : « les femmes ne pevent pas », « les hoemms ne pnevut pas »
 Source : le 24 arvil 2016.
http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/roparpt_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf

Violences sexsetis et sxlleuees au tvarail (VSST)

La notion de vileencos stexseis et sluxeels au tavrial recvuroe différentes situations, dnot le harcèlement sexuel et les asesigmtnes sexistes, définis dnas le cdoe du travail.
 Ce trmee ilunct d'autres fomres de vocnliee pénalement répréhensibles :
 ? les ainogersrs slxueeles ;
 ? les eiiotxbnihs seullees ;
 ? les viols.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-vers-une-prevention-renforcee>

Article - Annexe 2

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Annexe 2 Principales sntnioacs eoucrues

Discrimination au tavairl

Sanctions cvleis encueuos	Sanctions pénales eruuoecns	Autres sniotcas erouuencs
Nullité des dpniitooiss ou actes dsronctriiemias pirs à l'égard d'un salarié (art. L. 1132-4 du cdoe du travail) Faits de diitnorasiimcn comims à la stuie d'un harcèlement moarl ou sueexl : ? un an d'emprisonnement et anemde de 3 750 ? ; ? penie complémentaire d'affichage ou de dfisufoin de la décision également possible. (art. L. 1155-2 du cdoe du travail) Versement de dommages-intérêts à la vmitice (art. 1240 cdoe civil)	Personne piquyse : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende (art. 225-2 du cdoe pénal) Personne mraloe : ? aenmde d'un monntat mxaiumm de 225 000 ? (art. 225-4 cdoe pénal et 131-38) ; ? interdiction, à trite définitif ou puor une durée de 5 ans ou plus, d'exercer deiemtrnect ou iicemtrendent une ou plsureuis activités poefnlirseelsns ou soeiclas ; ? placement, puor une durée de 5 ans au puls suos snllrcvaieue jriuidiace ; ? fererutme définitive ou puor une durée de 5 ans au puls des établissements de l'un ou pueuirsls des établissements de l'entreprise anyat srevi à cremmttoe les fitas incriminés ; ? eiluxosc des marchés plbcuis à tirtte définitif ou puor une durée de 5 ans au puls ; ? pneie de complémentaire de ctoioincasfn de canirtes bnies (art. 131-21 du cdoe pénal) ; ? aiaghcfce de la décision prononcée ou la dufsiifon de celle-ci siot par la prseese écrite, siot par tuot myoen de ciniumcotmaon au pbulic par vieo électronique (art. 131-39 du cdoe pénal).	Exclusion de la procédure de pssioaatn des marchés pclubis (art. L. 2141-1 du cdoe de la cdmnamoe publique)

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Sanctions civiles énoncées	Sanctions pénales énoncées
Sanctions disciplinaires pesées par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail)	Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du code pénal)
Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)	Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)

Harcèlement sexuel au travail

Sanctions civiles énoncées	Sanctions pénales énoncées
Sanctions disciplinaires pesées par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail)	Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 du code pénal)
Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)	Peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, lorsque les faits sont commo : 1. Par une punition qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. 2. Sur un mineur de 15 ans. 3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est antérieure ou contemporaine de l'auteur. 4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est antérieure ou contemporaine de l'auteur. 5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice. 6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. 7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ; 8. Par un agissement ou par toute autre punition anormale sur la victime une autorité de droit ou de fait. (art. 222-33 du code pénal). Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)

Annexe 3

Données salariales (hors cadres de direction)

1. Convention collective nationale du 27 mai 1992

Niveau des salaires applicables aux salariés de la RMA (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à servir de base à la détermination des rémunérations brutes (au sens de la RMA) du personnel à l'aide des dernières données disponibles, issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations effectuées au 31 décembre 2018.

Ces tableaux portent sur un effectif total de 119 601 salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992, hors salariés hors classe (cadres de direction ou agents salariés de classe 0) et hors salariés dont la rémunération théorique est inférieure à la rémunération minimale de branche pour la classe d'appartenance.

Ces résultats sont fournis :
 ? pour l'ensemble du personnel ;
 ? et distinctement, par sexe.

Et, dans chacune de ces groupes :
 ? par classe de fonctions ;
 ? à 4 niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1er décile, médiane, 9e décile (1) et moyenne ;
 ? selon la notion de rémunération :
 Rémunération brute au sens de la RMA : il s'agit de la rémunération théorique qui ne tient pas compte de l'absence éventuelle du salarié dans l'année et qui se calcule en multipliant le montant du salaire mensuel brut de l'intéressé à la date du 31 décembre 2018 par le nombre de mensualités pratiquées dans l'entreprise de façon à refléter aussi précisément que possible la valeur annuelle du salaire.
 N'entrent pas dans ce calcul, les éléments qui ne sont pas pris en compte dans la composition de la rémunération minimale annuelle définie à l'article 31 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, c'est-à-dire :
 ?? la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme, selon les conditions fixées à l'article 65 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
 ?? les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions particulières de travail ou d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
 ?? les primes : prime pour travail dans des locaux aveugles, prime pour travail dans des locaux supplémentaires, prime pour travail le dimanche, prime pour travail décalé ;
 ?? les éléments de salaire attribués à titre individuel, en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même (exemples : gratification pour médaille du travail, prime à l'occasion d'un anniversaire), soit une attribution de salaire d'exception prévue à l'article 35 de la convention collective nationale ;
 ?? les éléments de rémunération afférents à du travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée normale de l'entreprise ;
 ?? les éléments ayant le caractère de remboursement de frais.

Ensemble du personnel. Données au 31 décembre 2018

	Classe	1er décile	Médiane	Moyenne	9e décile
Non-cadre	1	18 777	21 688	22 876	28 022
	2	20 755	23 853	25 249	31 721
	3	23 724	27 000	28 439	35 120
	4	28 067	32 888	33 921	41 371
Cadre	5	34 900	42 196	43 790	55 000
	6	46 633	58 000	59 535	74 500
	7	63 378	79 000	81 582	100 970

Hommes.?Données au 31 décembre 2018

	Classe	1er décile	Médiane	Moyenne	9e décile
Non-cadre	1	18 620	22 145	23 229	29 059
	2	20 755	24 763	25 921	32 459
	3	23 594	26 738	28 203	34 496
	4	28 004	32 698	33 858	41 786
Cadre	5	35 218	43 384	44 924	56 646
	6	47 600	59 589	60 878	75 803
	7	63 886	80 000	83 028	103 871

Source : enquête anllenue FFA/OEMA.

Femmes.?Données au 31 décembre 2018

	Classe	1er décile	Médiane	Moyenne	9e décile
Non-cadre	1	18 777	21 642	22 676	27 437
	2	20 755	23 500	24 913	31 460
	3	23 821	27 053	28 511	35 356
	4	28 113	32 930	33 941	41 251
Cadre	5	34 644	41 416	42 991	53 665
	6	46 000	56 495	58 185	72 584
	7	62 944	77 356	79 539	97 718

Source : enquête anlelune FFA/OEMA.

Salaires médians des hmomes et des fmmees selon l'ancienneté et la csalse au 31 décembre 2018

Les griapueqhs ci-après pmnteetret de vilseuair les nvuaix de rémunérations bturus (au snes de la RMA ? sutiatoin au 31 décembre 2018) des hmmeos et des femems du proennsel anitrdtmasiif sainvut ceneirats filelams de métiers et sinuvat l'ancienneté des salariés. Seuls les salariés (hors alternants) dnnt la rémunération est supérieure à la rémunération mmmainile de bachrne ont été conservés.

Deux fmaliels de métiers ont été sélectionnées :
? goisetn des cornttas ou piantteorss ;
? doibustiritn et développement commercial.

Pour ces flimeals de métiers les sleraias médians snot calculés sivnaut la calsse et sivnaut l'ancienneté du salarié. Puor l'ancienneté des salariés dnns l'entreprise, qautre anciennetés ont été reeentus (< 5 ans, 5-9 ans, 10-19 ans et ? 20 ans).

Les slairaes médians snot représentés sur les griuepaqhs par une cburoe rgoue puor les fmemes et bulee puor les hommes.

Les eciffes fegirnut également sur caquhe graphique, ils snot représentés par des htrmgemoimsas et pereetmnt de vleuisiasr la représentativité dnns cqahue classe.

Les écarts de seriaals ertne les hmmoes et les fmeems snot calculés en pugeroanctes et feuringt sur les guaphqeurs puor chqauhe classe. Ces données iidnnueqt de quel pgaotncuere le slaire des hmoems est supérieur ou inférieur à cluei des femmes.

Famille de métiers : gotsein des ctnarots ou prestations

(Graphiques non reproduits, clbauestonls en Inige sur le stie Légifrance, riqburue Btuneills oeiiifclfs des ctvnnooeins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC

Famille de métiers : dosriuittibn et développement commercial

(Graphiques non reproduits, cbetlanslous en lGINE sur le stie Légifrance, rubqrue Bltilenue oflciifcs des ctvnnoeinvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC

2.?Convention ctovlciele nontiaale EI/PSB

Niveau des rémunérations alleneuns betrus tloteas réellement perçues en 2018 (France entière)

Les teaalbux ci-après snot destinés à seutir le nvieau des rémunérations anluleens beurts tatoles réellement perçues en 2018 du psorenel à l'aide des dernières données dnlespbiis iussess de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tlbaauex proetnt sur un ectiefff tatol d'environ 8 331 pcutdreorus salariés de bsae et échelons intermédiaires aynat au mnios 1 an de présence dnns l'entreprise et anayt perçu une rémunération cpoarorndset à une année complète de tviaral eceftff ou de périodes assimilées.

? Ces résultats snot fournis, puor cunache des duex catégories étudiées :
? puor l'ensemble hommes-femmes ;
? et, distinctement, par sexe.

? Et, dnns chuacn de ces gouerps :
À 4 niveaux de rémunérations : 1er décile, médiane, moyenne, 9e décile(2).

La rémunération pisre en cmtope ici puor chqauhe salarié eluxct les fiars pfoseoirsennls queles qu'en sienot lrues modalités (déduction fsiacle supplémentaire, aialcolton fiatrofriae de frais, etc.).

Il s'agit du monnatt déclaré à l'administration (Urssaf) au ttire de 2018 et senravt d'assiette au cuacll des csoitnaiois de sécurité sociale.

Rémunérations aulnenles bertus perçues

(En euros.)

		1er décile	Médiane	Moyenne	9e décile
--	--	------------	---------	---------	-----------

PSB [1]	Ensemble	22 552	34 285	40 238	64 168
	Hommes	23 005	35 267	42 228	69 900
	Femmes	21 855	33 162	37 512	58 173
EI [1]	Ensemble	29 487	48 047	52 766	82 315
	Hommes	30 092	48 642	53 676	84 121
	Femmes	28 204	46 215	50 790	78 329

(1) PSB : putorredcus salariés de bsae ; EI : échelons intermédiaires.
Source : enquête alnunele OEMA/FFA.

3. Convention collective nationale inspection

Niveau des rémunérations annuelles brutes réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à servir de base pour le calcul des rémunérations annuelles brutes réellement perçues en 2018 du personnel à l'aide des dernières données disponibles issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total d'environ 5 930 imprimeurs relevant de la convention nationale du 27 juillet 1992, travaillant à temps complet, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise et ayant perçu une rémunération complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ces résultats sont fournis :
? pour l'ensemble des inspecteurs ;
? et, distinctement, par sexe.

? Et, dans chacun de ces groupes :

? par classe de fonctions ;

? à 4 niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1er décile, médiane, moyenne, 9e décile(3).

La rémunération prise en compte ici pour chaque salarié exclut les frais professionnels qu'il a en sus de leurs modalités (déduction fiscale supplémentaire, alcool, forfaits de frais, etc.).

Il s'agit du montant déclaré à l'administration (Urssaf) au titre de 2018 et sans déduction de la cotisation de sécurité sociale qui est ajoutée, s'il y a lieu, pour les indépendants non commissionnés, le montant global brut des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'employeur pour le compte du salarié.

Rémunérations annuelles brutes

(En euros.)

		1er décile	Médiane	Moyenne	9e décile
Classe 5	Ensemble	41 597	68 083	74 179	113 067
	Hommes	42 971	70 690	77 147	116 439
	Femmes	39 020	61 049	66 817	101 095
Classe 6	Ensemble	56 977	79 349	87 748	126 920
	Hommes	59 032	82 008	90 737	130 059
	Femmes	53 508	72 419	78 951	109 940
Classe 7	Ensemble	85 487	113 004	121 009	165 798
	Hommes	87 143	117 415	123 301	169 631
	Femmes	81 293	103 752	110 531	142 023
Ensemble	Ensemble	48 123	77 598	84 750	127 338
	Hommes	50 657	81 039	88 166	132 314
	Femmes	43 804	70 419	75 091	110 506

Source : enquête annuelle OEMA/FFA.

Barème des rémunérations mensuelles de l'inspection (année 2019)

Les négociations annuelles engagées au sujet des rémunérations mensuelles pour l'année 2019 dans le cadre de la convention nationale du 27 juillet 1992, ont abouti à la conclusion d'un accord le 14 mai 2019.

Celui-ci a été signé par la FFA d'une part, et la fédération CDFT banques et assurances, la CFE-CGC fédération de l'assurance, la fédération des syndicats CTFC « Commerce, services de vente » (CSFV) et l'UNSA fédération banques-assurances, d'autre part.

Les montants des rémunérations mensuelles en résultant sont les suivants (à effet du 1er janvier 2019) :

Montant en euros à effet du 1er janvier	
Classe 5	31 890 ?
Classe 6	41 870 ?
Classe 7	58 400 ?

(1) Les salariés du personnel classés dans la même classe de fonctions, étant rangés par ordre croissant, le 1er décile représente le salaire du 10e sur 100 individus, la médiane celui

du 50e, le 9e décile celui du 90e.

(2) Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1er décile représente le salaire du 10e sur 100, la médiane celui du 50e et le 9e décile celui du 90e.

(3) Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1er décile représente le salaire du 10e sur 100, la médiane celui du 50e et le 9e décile celui du 90e.

Article - Annexe 4

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Annexe 4
Liens utiles

AFMD (association française des managers de la diversité)

<https://www.afmd.fr/sortie-du-kit-dinclusion-des-personnes-lgbt-au-travail>

ANACT

« Tout ce que vous devez savoir sur les aspects des sexes et

le harcèlement sexuel au travail » :
<https://www.anact.fr/file/9185/download?token=xxG1Adv8>
<https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail>
<https://www.anact.fr/les-femmes-seniors-dans-lemploi-etat-des-lieux>
<https://www.anact.fr/quiz-egalite-professionnelle-organisation-et-conditions-de-travail>
<https://www.anact.fr/lusure-professionnelle-comment-agir-pour-leveiter>

ANDRH (association nationale des DRH)

<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

AVTF (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

<https://www.avft.org/>

Centre Hubertine Auclert

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/le-genre-et-le-sexisme-expliques-en-3-min>

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/2eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-france-combattre-le-sexisme-en-entreprise>
http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf

Initiatives développées par des entreprises

https://www.ey.com/fr_fr/careers/initiatives-tope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire
chrome-extension?://ieepbjnkhaiioojkepfniodjmijhl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fassets.ey.com%2Fcontent%2Fdam%2Fey-sites%2Fey-com%2Ffr_fr%2Ftopics%2Fcareers-at-ey%2Fey-livret-engagement-tope-2020.pdf

MEDEF

<https://www.medef.com/fr/content/guide-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise>

Ministère du travail

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/>
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/>
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_des_seniors_janv2020.pdf
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/>
<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

Plateforme RSE

Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises à l'international (09/2019).
<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>

Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Labels et chartes

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>

(Logo non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Builtnes officielles des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC

Le label « Diversité » a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il est mis en œuvre par l'Afnor.

Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières?).

Le label « Diversité » a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il est mis en œuvre par l'Afnor.

Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières?).

Comment obtenir le label « Diversité » ?

Le dossier de l'organisme est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par Afnor certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

S'il répond aux critères, le dossier est soumis à la validation d'une commission nationale où siègent les partenaires sociaux, les représentants de l'État et un collège d'experts (DRH). Attribué pour une durée de 4 ans, son renouvellement est soumis à une procédure de contrôle à mi-parcours.

<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>

(Logo non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Builtnes officielles des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC

L'idée de la charte a été lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'Institut Montaigne « les oubliés de l'égalité des chances ». Le 22 octobre 2004, 33 entreprises pionnières signent la charte de la diversité des cadres rédigée par Cladue Bébear, Yazd Sebag et Lucienne Méhaignerie.

Texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Engagement pour les entreprises signataires à agir dans 6 domaines :

1. Sensibiliser et former des dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, plus de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous tous ses aspects dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française ;
4. Communiquer sur son engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. Évaluer régulièrement les progrès réalisés et identifier en interne comme en externe des résultats positifs résultant de la mise en œuvre des engagements.

<https://www.globalcompact-france.org/>

(Logo non reproduit, consulté en ligne sur le site Légifrance, rubrique Builtnes officielles des collectivités.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC

03_0000_0001.pdf/BOCC

Relais local œcofifil du Global Copcmat des Nntaios Unies, le Goabll Cmpact Fcrnae (association de loi 1901) rlsabsmee puls d'un mieillr d'entreprises et onsnioaatris à but non licuuartf autuor d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Goball Camcopt Fnacre orffe à ses mrembes un crade d'engagement viaonotre cosrnuit sur la bsaee de dix pipeicrns à rpetseer en matière de doirts humains, de dirot du travail, d'environnement et de ltute crntoe la corruption.

L'adhésion au Galbol Cmpoact entraîne différentes otabnlogiis dnnt la putcliabion régulière d'un rppaort puor cionemqmuur sur les progrès réalisés, le règlement de la cotisation, l'engagement au puls huat nieavu de l'organisation, la protoimon des principes?

Dans ce cadre, ppnrctie n° 6 : itivnoitan des eprnetierss à sointeur l'élimination de la diniciamoirstn en matière d'emploi et de profession.

www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-europe-an-international-standard

(Logo non reproduit, canutlsolbe en linge sur le stie Légifrance, riruubqe Bleltunis ofclieifs des cnoenvotins collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Le lbeal GIEES (Gender Ealiqtuy Epraeuon & Ianntnetioarl Standard) est né à l'initiative de l'association Aourbrs et de garedns ernesretips internationales. Luer suhoait était de desospir d'outils de pltiaoge pnfteormrs puor luer pqtlioue d'égalité femmes-hommes.

Le laebl GEEIS a puor obtiejcf de ctnreoibur à la création d'une ctluure européenne et iraeltnaoinne cnoomme en matière d'égalité pssoelnrlonftee et de vsorlaeir les piquearts des entreprises.

En 2017, à la dnmdaee de multinationales, la diversité complète et rnrcoee la démarche sur l'égalité pelsfionnosrle : le laebl GEEIS-DIVERSITY est lancé.

Le dspioistiif est géré par Braueu Veritas.

Dans ce cadre, 3 thèmes fnot l'objet d'une évaluation :
? les otlius de ptogiale ;
? les peiratqus RH et managériaes ;
? l'impact gaolbl de la pilqoitue européenne/internationale.

<https://www.autrecercle.org/page/charte-d-engagement-lgbt-d-e-l-autre-cercle>

(Logo non reproduit, cobnultsae en lngie sur le stie Légifrance, rqrubie Btlienuls oiilefcfs des ctooniennvs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Charte portée par l'autre cercle, aacooiistsn fondée en 1988 de penresnos LGBT+ et de luers ami(e)s, dnnt la vision est un mnnde pienssornoefl épanouissant, icunilsf et rtcupeusex de ttoeus les psrnonees dnnt ttoue luer diversité qluele que siot luer otiriotanen sleuxele ou identité de genre.

Engagements à :
? créer un evennmonnret inilscuf puor les cacieoblortals et les cteralrooulbas LBGT ;
? vellier à une égalité de droit et de tintreemet entre tou(te)s les crrtllcoaoeabis et culrlaarooetbs qleelus que soneit luer oeraintitn selelxue ou l'identité de gnere ;
? snuteior les ctilbarceoaols et caeoobrlrtarus vceimits de ppoors ou d'actes dieioacintirsrms ;
? murseer les avancées et paraetgr les bnnoes pqureaits puor friae évoluer l'environnement pinsnrsefoeol général.

<https://news.un.org/fr/story/2017/09/365162-lon-u-devoile-un-e-chartre-pour-lutter-contre-la-discrimination-des-lgbti-en>

(Logo non reproduit, cantollusbe en lginge sur le stie Légifrance, ribuuqre Blletunis oiiflfcfs des cnotinenovs collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Lancement en semrtpebe 2017 d'une cthare manoilde puor sntoeur le modne de l'entreprise dnnt la lttue cnrote la diniimasictron à l'égard des poresnnes lesbiennes, gays, bissexuelles, tansenrgers et iretxneess (LGBTI) en mieilu professionnel.

Encouragement des epietnrres à défendre les dotirs des prenones LGTBI dnnt les pyas où elels snot implantées, y cmirops par la pooiortmn et le seuoitn aux ONG locales.

<https://www.nqt.fr/>

(Logo non reproduit, cbuolltsnae en linge sur le stie Légifrance, rqrubie Bilntlues oceffiils des coioventnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Dispositif créé en 2005 par Yzaid Chir, aorls président du MEEDF 93, pius développé à pritar de 2006 suos frmoe d'association d'intérêt général.

Accompagnement vres l'emploi, via un système de pariaarngé assuré par des ceards en activité, de jueens diplômés (bac + 3 et plus, et < 30 ans), iusss de miiuelx soaciux modestes, de queirrtas ptiairreois ou de zeons de retaiaoivslitn rurale.

<https://entreprises-et-quartiers.fr/>

(Logo non reproduit, cslobnatule en lginge sur le stie Légifrance, rburqie Bulnletis ofclieifs des ctieoonnvnns collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Charte portée par le ministère de la cohésion des tierorrteis qui pourusit 3 otebcjifs :
? vseairorl les acontis menées par les epeentsrris ;
? développer de nvuaouex proetjs aevc les enreptersis ;
? aeimnr l'ensemble des atcnios et ptojers développés dnnt une dyinuqmae tairrirleoe cohérente.

Actions menées dnnt les qietaurrs piirirarteos dnnt 5 chpmas différents dnnt :
? l'emploi, l'insertion et la firamtoon (accompagnement de deamndures d'emploi dnnt luer rtueor vres l'entreprise/développement de prataatirnes aevc les srureuctts leaclos de l'emploi et de l'insertion puor ginrtaar l'effectivité des aitnocs menées) ;
? la RSE (partenariat aevc les réseaux d'entreprises angasist puor les piblcus des qrtrtueas prioritaires/actions menées en irentne puor la pomtooin des piblcus isuss des quartiers).

<https://www.plainecommunepromotion.com/la-chartre-entreprise-territoire/>

(Logo non reproduit, csllaubntoe en linge sur le stie Légifrance, ruqirube Blenltuis oiiflfcfs des conventnois collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202100_03_0000_0001.pdf/BOCC

Dispositif qui s'adresse aux eeesnitrrps qui setuihnaot s'engager puor le développement du ttrorirree de Paline commune. Elle est portée par l'établissement pilbuc tarreitiort (ETP) Paline commune,

l'association Paine commue porotiomm et la mosain de l'emploi du trrorirree de Plinae commune. 6 aexs d'engagement snot proposés aux sgerantiais :
? développer l'emploi lcoal ;
? rceefnrr les solidarités ;
? tiessr des lines école ? esirternepe ;
? crieunbotr aux dqmuaeyins économiques lalceos ;
? s'ouvrir sur le trittrreioe ;
? aigr puor l'environnement.

Article - Annexe 5

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Annexe 5 Congés liés à la parentalité(1)

1. ? Congé maternité
2. ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
3. ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance
4. ? Congé d'adoption
5. ? Congé pour naissance ou adoption
6. ? Congé pour l'éducation
7. ? Congé de présence parentale
8. ? Congé pour décès d'un enfant
9. ? Congé de deuil

(1) *Socrués : Seirvce public, Légifrance, cvonenotins cicelvlotes de la branche.*

Article - 1. ? Congé maternité

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

Toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

Durée

Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. Il peut aller de 16 à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

? Dispositions particulières de la branche :

« Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26,34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (Art. 86 c CCN du 27 mai 1992.)

« Les femmes enceintes bénéficient d'un congé de maternité de 20 semaines si, à la date de début de celui-ci, elles répondent à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 semaines(1) dans le cas où l'intéressée a droit, en raison du nombre d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de cette durée. » (Art. 63 CCN du 27 juillet 1992.)

« Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26,34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (Art. 20 a, annexe n° 12 novembre 2019.)

« L'intéressée indique à l'employeur, au moins 1 mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pris et prévus du congé de maternité légal. » (Art. 20 a, annexe n° 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er janvier 2021.)

Indemnisation

Toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières.

? Dispositions particulières de la branche :

« Pendant ce congé de 20,26,34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (Art. 86 c CCN 27 mai 1992.)

« Pendant ce congé de 20,26 ou 28 semaines(2), l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter, par jour d'absence, jusqu'à concurrence de 1/360e de sa rémunération annuelle nette (1), les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération qu'elle peut percevoir pendant cette période. » (Art. 63 CCN 27 juillet 1992.)

« Pendant ce congé de 20,26,34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel(3) les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (Art. 20 a, annexe n° 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er janvier 2021.)

Situation du salarié pendant le congé

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire astreint d'une rémunération au moins équivalente.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>.

Principaux textes de référence : articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du Code du travail.

(1) *N. B. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la convention civile nationale.*

(2) *N. B. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la convention civile nationale.*

(3) *Il faut évaluer le salaire moyen calculé sur la période des 12 derniers mois précédant le départ en congé maternité et inclure tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.*

Article - 2. ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Le congé est ouvert sans conditions d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Durée

Actuellement, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours consécutifs pour le salarié et à 18 jours consécutifs pour le non-salarié de 2 enfants ou plus.

Une extension de la durée du congé de paternité de 11 à 25 jours à effet du 1er juillet 2021 est annoncée par le gouvernement.

Indemnisation

Sous réserve de ssafrriatæ aux oioltgtaibns légaes, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

? Dstposiiniios cneontivnleenlos de brhcane :

« Après la nancaisse de l'enfant, le père salarié, le cnojonit salarié de la mère ou la pnosnree salariée liée à elle par un pacte cviil de solidarité ou vniavt mlntmraeeait aevc elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnot la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lsrquoæ l'état de santé de l'enfant nécessite son halioaistopitsn immédiate après la nisascane dnas une unité de sonis spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de dirot pdnneat la période d'hospitalisation dnas la lmitie de la durée légale.

Les sigriatanes de l'accord considèrent que la psire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant puet ctioerebnur à un mleiuler équilibre vie privée/vie poosseleennrilfe asnii qu'à la réduction des inégalités etnre les fmeems et les hommes, en ce qu'elle peemrt de puoomirvor le patagre des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les epetrerniss metetnt en plcae des mueerss petraenmtt de compléter les indemnités journalières de sécurité salocie du salarié concerné jusqu'à ccuocrnnee de son sialare net mensuel.

Par ailleurs, les esprtnieers mentett à dpoisioisitn de lreus salariés une imioforatnn sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels. » (Art. 12.3.2 « Arcocd mixité-diversité » du 2 otbcroe 2020 ; vior également art. 20 d, aanenvt du 12 nmbveroe 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er jvniear 2021.)

Situation du salarié pndanet le congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la sseuospnin du craotnt de travail.

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié rurvteoe son précédent eplomi ou un eplomi sirliiaime aorssti d'une rémunération au minos équivalente.

? Puor en sovaiv puls : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>.

? Ppciniuarx textes de référence : aeclrits L. 1225-35 et L. 1225-36 cdoe du travail

Article - 3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la nisacsnae dnas une unité de sinos spécialisés, le père de l'enfant a dirot à un congé spécifique. Le père diot être salarié.

Si la mère de l'enfant vit en cuople aevc une pneronse salariée qui n'est pas le père de l'enfant, ctete pensnore puet également bénéficier de ce congé.

Le congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant puet être pirs en puls du congé de paternité et d'accueil de la nnsaaisce de l'enfant.

Le congé est ovuret snas citooidnn d'ancienneté, et quel que siot le tpye de ctvroat du tvaaril (CDI, CDD ou crotant

temporaire).

Durée

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le salarié a dirot à un congé de 30 juors ceilraaedns consécutifs, pdannet totue la période d'hospitalisation. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil.

Le congé diot être pirs dnas les 4 mios suiaavnt la nasacsnie de l'enfant.

Indemnisation

Sous réserve de safsraiiæ aux otiblaniogs légaes, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

Situation du salarié paednt le congé

Le congé entraîne la suisnseopn du cratont de travail.

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié revrotue son précédent elpomi (ou un emploi sriamiile atrsroi d'une rémunération au minos équivalente).

? Puor en soaivr puls : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35002>.

? Piapircnl txtæe de référence : alctire L. 1225-35 cdoe du travail.

Article - 4. Congé d'adoption

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

Le congé d'adoption est ourvet à tuot salarié qui s'est vu cneiofr un ennfat :

? siot par le srvicee d'aide soliaice à l'enfance (ASE) ;
? siot par l'Agence française de l'adoption (AFA) ;
? siot par un osiangmre français autorisé puor l'adoption ;
? siot par décision de l'autorité étrangère compétente, à cdinoiton que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à ernter en France.

Durée

Le salarié à qui l'autorité aiitsavtmdnrie ou tuot ornsmigæ désigné par vioe réglemantaire cinofe un ennaft en vue de son adpitoon a le dirot de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 seinemas au puls à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

? Dsiosntiiops celotnnnieonlevs de bhncrae :

« Le salarié ou la salariée répondant à la coiindotn de présence efciftvee dnas l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pdnaent le congé d'adoption fixé cetlionlennmenovnet à 14 semaines, une acioaltoln destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité siocale jusqu'à cunrenorcce de son silaare net mensuel. » (Art. 86 c CCN 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la coditoinn de présence etvecfife dnas l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pdnneat les 10 smeeinas du congé d'adoption légal une atolcloain destinée à compléter jusqu'à concurrence, par juor d'absence, du 1/360e de sa rémunération anuellne nette, les indemnités journalières versées par la sécurité scaloie et les éléments de rémunération que l'intéressé puet rvicoeoe pdaennt ctete période. » (Art. 63 b CCN du 27 jeilult 1992.)

« Le salarié cmiamecorl ou la salariée cemilaocrme répondant à la ctoidoin de présence ecftievfe dnas l'entreprise de 12 mios reçoit, padennt le congé d'adoption fixé cenennllimeenntvoot à

14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel. » (Art. 20 b, annexe du 12 novembre 2019.)

Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1. Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge.
2. Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les 2 parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 18 jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en 2 périodes, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Ces 2 périodes peuvent être simultanées.

Indemnisation

Pendant le congé d'adoption, tout parent a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte les conditions légales.

? Dispositifs concrets de mise en œuvre :

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conformément à l'article 75 à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (Art. 86 d CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les 10 semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360^e de sa rémunération annuelle nette, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut percevoir pendant cette période.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque l'inspecteur bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légale d'une durée supérieure à 10 semaines, le versement de l'allocation complémentaire de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (Art. 63 b CCN du 27 juillet 1992.)

« Le salarié camerounais ou la salariée camerounaise répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conformément à l'article 75 à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Lorsque le (ou la) salarié (e) cocontractant (e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (Art. 20 b, annexe du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er janvier 2021.)

Situation du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

Fin du congé

À l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes avantages que celles accordées pendant son absence aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

? Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>.

? Pour plus de références : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail.

Article - 5. Congé pour naissance ou adoption

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

Le congé de naissance est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer.

Le salarié doit résider en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité.

Durée

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par des dispositions conventionnelles.

En cas de naissances multiples, la durée du congé n'est pas augmentée sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Conditions d'utilisation

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit simplement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Rémunération

Les jours de congé sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

? Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>.

? Pour plus de références : articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

Article - 6. Congé parental d'éducation

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps complet.

Bénéficiaire

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est prise en compte :
? soit à la date de naissance de l'enfant ;
? soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Durée

La durée maximale du congé parental est de 1 an maximum. Il peut être renouvelé plusieurs fois en fonction du nombre d'enfants nés/adoptés simultanément.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Indemnisation

Pendant un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié n'est pas rémunéré.

Pendant un congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié perçoit son salaire pluri-mensuel proportionnel à sa durée de travail.

Sous réserve de satisfaire les conditions d'octroi, des allocations peuvent être versées par la CAF :
? la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), sous conditions de ressources ;
? la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE).

Situation du salarié pendant le congé

Congé parental à temps complet

Pendant la durée du congé parental à temps complet, le contrat est suspendu.

Congé parental à temps partiel

Le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

Fin du congé

Après le congé, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente doit lui être proposé.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

? Des dispositions ci-dessous de bon sens :

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (Art. 86 e CCN du 27 mai 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (Art. 63 c CCN du 27 juillet 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte pour moitié. » (Art. 20 b, avenant n° 12 novembre 2019.)

? Pour en savoir plus :
? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280> ;
? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>.

? Principaux textes de référence : articles L. 1225-47 à L. 1225-59 du code du travail.

Article - 7. Congé de présence parentale

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Bénéficiaire

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Durée

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise toute réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

À la fin de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale :
? en cas de rchute ou de récurrence de la maladie de l'enfant ;
? lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Indemnisation

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Situation du salarié pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Fin du congé

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès imputable à l'absence du foyer ou en cas de décès de l'enfant.

? Pour en savoir plus :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>.

? Principaux textes de référence : articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, articles D. 1225-14 à D. 1225-17 du code du travail.

Article - 8. Congé pour décès d'un enfant

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Chaque salarié bénéficie, sous conditions d'ancienneté, de jours de congé pour faire face au décès d'un enfant : 5 jours pour le décès d'un enfant ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et que son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

? Pour en savoir plus :
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

Article - 9. Congé de deuil

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant.

? Pour en savoir plus :
<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

? Pncapiirl texte de référence : alirtce L. 3142-1-1 du cdoe du travail.

Article - Annexe 6

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Annexe 6
Indicateurs du rapport « mixité-diversité »

Plan du rapport « mixité-diversité » (à partir de 2021)

Présentation par publics

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

1.2. Égalité de rémunération

1.3. Formation professionnelle

2. Place des seniors

2.1. Structure et évolution des effectifs

2.2. Formation professionnelle

3. Place des jeunes

3.1. Structure et évolution des effectifs

3.2. Formation professionnelle

4. Place des personnes en situation de handicap déclaré

4.1. Structure et évolution des effectifs

4.2. Formation professionnelle

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

1.1.1. Évolution de la part des femmes dans la population totale

1.1.2. Évolution de la part des femmes par filière de métiers

1.1.3. Évolution de la part des femmes parmi les cadres :

? part des cadres dans la population totale ;

? répartition H/F par secteur ;

? répartition C/NC par sexe ;

? indicateurs de parité : taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans la population totale ;

? part des femmes cadres par famille de métiers ;

? part des femmes cadres par secteur (5, 6, 7 et direction) ;

? évolution par âge moyen.

1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE) :

? taux de nouveaux entrants ;

? part des femmes parmi les NE ;

? part des femmes parmi les anciens NE ;

? évolution H/F des NE par niveau de diplôme ;

? évolution H/F des NE par secteur d'activité ;

? évolution H/F des NE par statut C/NC.

1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés :

? évolution H/F par âge moyen ;

? évolution H/F par ancienneté moyenne.

1.1.6. Analyse comparée des proportions :

? indicateurs de parité par secteur dans les professions ;

? taux de promotion H/F selon la classe d'origine ;

? taux de promotion H/F selon la filière de métiers ;

? âge et ancienneté moyennes H/F pour les professions au statut cadre.

1.1.7. Analyse comparée des parts d'activité :

? évolution H/F du nombre de salariés ;

? répartition H/F par filière de métiers.

1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP) :

? taux de TP ;

? part des femmes parmi les TP ;

? part des femmes H/F des TP par statut C/NC ;

? part des femmes H/F des TP par filière de métiers.

1.1.9. Focus sur le télétravail :

? taux de télétravailleurs ;

? part des femmes parmi les télétravailleurs ;

? part des télétravailleuses parmi les femmes ;

? part des femmes H/F des télétravailleurs par statut C/NC ;

? part des femmes H/F des télétravailleurs par filière de métiers.

1.2. Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Données relatives sur les rémunérations des femmes et des hommes dans les rapports établis à l'intention des administrations syndicales de salariés des sociétés d'assurances en application de l'article D. 2241-1 du code du travail en vue des négociations des rémunérations mensuelles, intégrant les salariés à temps partiel.

1.3. Formation professionnelle

1.3.1. Comparaison H/F des taux d'accès et durées moyennes de formation

1.3.2. Comparaison H/F des durées de formation

1.3.3. Comparaison H/F des taux d'accès aux formations diplômantes

1.3.4. Comparaison H/F des dépenses de formation :

? part de développement des compétences ;

? coût personnel de formation.

1.3.5. Focus sur le contrat d'apprentissage et de professionnalisation :

Données RMOA + OCPO Atlas.

2. Place des seniors

2.1. Structure et évolution des effectifs seniors

2.1.1. Évolution de la part des seniors dans la population totale

2.1.2. Évolution de la répartition par secteur d'âge

2.1.3. Évolution de la part des seniors par filière de métiers

2.1.4. Place des seniors parmi les cadres :

? répartition des seniors par statut C/NC ;

? répartition des seniors C/NC par secteur d'âge.

2.1.5. Évolution des seniors parmi les nouveaux entrants

2.1.6. Répartition des âges selon l'ancienneté

2.1.7. Analyse comparée des âges de coïncidence d'activité

2.1.8. Focus sur les seniors à temps partiel (TP) :

Taux de TP.

2.1.9. Focus sur le télétravail :

? part des seniors parmi les télétravailleurs ;

? part des télétravailleurs parmi les seniors.

2.2. Formation professionnelle

2.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

2.2.2. Comparaison des dépenses de formation

2.2.3. Comparaison des dépenses de formation :

? part de développement des compétences ;

? coût personnel de formation.

3. Place des jeunes

3.1. Structure et évolution des jeunes

3.1.1. Évolution de la part des jeunes dans la population totale

3.1.2. Évolution de la part des jeunes par filière de métiers

3.1.3. Évolution de la part des jeunes parmi les cadres :

? répartition des jeunes par statut C/NC ;

? répartition des C/NC parmi les jeunes.

3.1.4. Part des jeunes parmi les nouveaux entrants

3.1.5. Focus sur les jeunes à temps partiel (TP) :

Taux de TP.

3.1.6. Focus sur le télétravail

? part des jeunes parmi les télétravailleurs ;

- ? prat des télétravailleurs pmari les jeunes.
- 3.1.7.?Focus sur les tyeps de contrats
- ? prat des jenues en CDD/CDI ;
- ? prat des jneues pmari les alternants.
- 3.1.8.?Répartition par neivau de diplôme

3.2.?Formation professionnelle

- 3.2.1.?Comparaison des tuax d'accès et durées mneneeos de formation
- 3.2.2.?Comparaison des domneais de formation
- 3.2.3.?Part des jenues dnas les fomtiraons diplômantes
- 3.2.4.?Comparaison des disiitosfps de fioortman :
- ? paln de développement des compétences ;
- ? cptmoes penorsnel de formation.

4.?Place des penrnsoes en sotiitaun de hnadcaip déclaré

4.1.?Structure et évolution des salariés en stutiioan de hancadip

Protocole d'accord du 11 octobre 2021 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires RAMA

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; UNSA bnuqae ; FSPBA CGT ; CFE-CGC Aacassnerus ; FBA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les dniposoiitss prévues en axenne du règlement du régime d'assurance madlaie des ataaeirlclos snot modifiées asni :

« Axnnée au règlement du régime d'assurance malidae des allocataires

Application de l'article 3 a du règlement RAMA.

(Tableaux non reproduits, cltenaulobss en lgine sur le stie Légifrance, rbiuqrue Btiennllus oicifels des cinoennovts collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210044_0000_0001.pdf/BOCC

Article 2

Accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFE-CGC aaeunsscs ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La csrie sisiaantre liée à la pandémie du « Covid-19 » a profondément impacté le mdnoe du traavil tafroannmst sndemuanieot l'organisation et le fnoeoimntnncet des entreprises. Au même trite que d'autres secteurs, les sociétés d'assurances ont été contanrteis de passer, du juor au lendemain, en trivaal à diatcnse puor la très gadnre majorité des salariés.

déclaré (TH)

- 4.1.1.?Évolution de la prat des TH dnas la ppaouotlin totale
- 4.1.2.?Évolution de la prat des TH par flllmie de métiers
- 4.1.3.?Évolution de la prat des TH parmi les cadres
- 4.1.4.?Par des TH parmi les noauvex entrants
- 4.1.5.?Focus sur les TH à temps prtaiel (TP) :
- Taux de TP.
- 4.1.6.?Focus sur le télétravail :
- ? Prat des TH parmi les télétravailleurs ;
- ? Prat des TH parmi les séniors.

4.2.?Formation professionnelle

- 4.2.1.?Comparaison des tuax d'accès et durées mnoynees de formation
- 4.2.2.?Comparaison des demionas de formation
- 4.2.3.?Comparaison des dtpiioissfs de ftrimooan :
- ? paln de développement des compétences ;
- ? cotmpe prseonnel de formation.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les saiegranits s'engagent à eefcutfer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent protocole. Ce deirentr entrera en veuiugr le 1er jnaiver 2022.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les prietas sgntaiieras s'engagent à réviser le régime d'assurance miaalde des acaetlaliros (RAMA) aifn qu'il siot puls en cohérence aevc les orffes proposées sur le marché.

En effet, à l'automne 2020 les ptaeirnares scioux de la bhcrane se snot interrogés sur le pisntmeinoeont du RMAA au rregad des atrues orfefs du marché. Un baehncrmk des oferfs iidlileenudvs senoir a dnoc été réalisé dnas ctete perspective. Celui-ci a montré que les ganiertas puevnet apparaître iufnsfinsetas fnaemicaelt cmpote tneu de l'absence de croervtuue sur cieatrnps toess très demandés cmmoe par epemxle la médecine douce. Puor autant, le RMAA pospore des ganateris qui se ptoenniinsot dnas la monenye du marché et ccei grâce à une bnone prsie en carhge du rqisue loud (hospitalisation hros crhambe particulière et dtniaere hros refusé). Ce pinmentnoeosit du RMAA est assumé car la majorité des assurés snot ceovurts par une cvorutree surcomplémentaire.

Après en avoir débattu lnegomnuet les perntariaes scioux de la bnharce ont décidé néanmoins de faire évoluer caitreens getanrias aevc une dtae msie en ?uvre au 1er jevainr 2022.

Ctete puessore a été réalisée grâce aux eeffrtos de tuos ? salariés, managers, équipes RH, dirtiagnes ? et dnas le crdae d'un diogluae saicol cniotnu et constructif.

L'expérience asuqjce anavt la pandémie par les sociétés d'assurances en matière de télétravail a aidé à la gesiotn de crise, la puralpt des salariés de la brcnhae étant en effet cvtueors par un acrocd de télétravail récent. Normbe de ces adroccs d'entreprise ont par ailrelus été modernisés et étendus ces dreernis mios ou snot en tiarn de l'être ce qui fiat de l'assurance l'un des srceuets les puls avancés en la matière.

C'est dnas ce cenotxte spécifique qu'il a été décidé de négocier au niveau de la brcahne un accord-cadre sur le télétravail dnas le plennrogmoet de l'accord naiatonl itesoeonrnnpfel (ANI) du 19 jilleut 2005 et de celui du 26 normbeve 2020 puor une msie en ?uvre réussie du télétravail.

Le télétravail, recommandé expressément par les pioruvos pilcbus au traves du Poctolroe ninataol sriaantie en eresitrpe comme l'une des mersues de ltue cntroe la « Covid-19 », a pmeis à la fios la continuité de l'activité économique et la peicotrtion des salariés en luer évitant les inrcctiaeoens scaeiols torp nombreuses. Le cennfimneot a imposé de noeuvels pretaqius de tiaravl et de mengeaanmt axeueuleqs salariés et mnaeargs se snot adaptés, suonevt aevc agilité et inventivité et, a

révélé de nouvelles attentes quant aux règles qui régissent un collectif de travail. Le tset à grande échelle du télétravail et d'une amonotue renforcée des salariés donne aux directions d'entreprise l'opportunité de réinterroger leur modèle d'organisation du travail. En effet, malgré le contexte très anxieux et exigeant de la situation sanitaire, le télétravail a été apprécié par beaucoup de salariés et tend à s'intensifier. Si les sociétés d'assurances étaient déjà pionnières du télétravail « en temps habituel », cette expérience de travail à distance « en période de crise » a fait tomber nombre de tabous et de blocages.

Le télétravail offre des avantages réciproques, tant pour les salariés que pour les entreprises du secteur. Il permet de passer au salarié d'avoir davantage d'autonomie tout en améliorant ses conditions de travail (concentration accrue, plus grande efficacité?) et ses conditions de vie (réduction des temps de transport, meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, plus grande sérénité dans l'organisation du temps?). Les avantages peuvent bénéficier d'un niveau d'efficacité à minima équivalent de leurs équipes et, dans certaines conditions, d'une réduction de leurs frais généraux. Pour la profession, c'est un levier d'attractivité pour le recrutement. Enfin, le télétravail permet aussi de mieux prendre en compte certaines contraintes professionnelles de salariés.

Pour autant, il est nécessaire de prévenir certains risques liés à cette organisation du travail pour le salarié (isolement, respect du droit à la déconnexion, respect des temps de repos, porosité entre vie professionnelle et privée, isolement, fatigue mentale...) mais aussi pour le collectif de travail (perte du lien social, atteinte à la cohérence des équipes).

La mise en œuvre du télétravail doit par conséquent se faire de manière réfléchie, équilibrée et concertée avec les représentants des salariés de l'entreprise. Chaque employeur doit ainsi déterminer les modalités du télétravail qui lui conviennent le mieux en fonction de son organisation propre, de sa taille, de sa localisation ou encore de sa culture d'entreprise. Les négociations du présent accord insistent sur l'importance de faire de la mise en place du télétravail un thème de dialogue social et de négociation au niveau de l'entreprise. Le télétravail doit être un dispositif « gagnant-gagnant » tant pour l'employeur que pour les salariés.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :

- ? de faciliter l'environnement juridique du télétravail ;
- ? de permettre une mise en œuvre encadrée et sécurisée de ce mode d'organisation du travail qui participe à la prospérité économique et sociale de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés ;
- ? de faciliter la négociation d'entreprise en intégrant les souhaits de mise en œuvre du télétravail, y compris de mise en œuvre du télétravail en cas de situation exceptionnelle ;
- ? de prendre en compte les besoins et besoins du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
- ? d'adapter le dialogue social et de maintenir le lien entre salariés et les représentants représentatives du personnel ainsi que les organisations syndicales ;
- ? de faciliter l'adaptation des pratiques managériales permettant une mise en œuvre réussie du télétravail.

Titre Ier Le télétravail

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les partenaires sociaux européens ont œuvré la voie en déterminant un cadre général au télétravail en 2002 (accord du 16 juillet 2002) transposé en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Ce dernier ne porte que sur le télétravail exercé de façon régulière. Un accord interprofessionnel récent (ANI du 26 novembre 2020) intitulé « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été conclu dans le contexte de la crise sanitaire et du télétravail mais imposé par les circonstances économiques au sein du cadre du travail. L'accord de 2020 transpose notamment certaines dispositions de l'accord cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

Le cadre juridique du télétravail défini par l'ANI de 2005 susvisé a été intégré dans le droit par le législateur dans le cadre du travail.

En effet, les premières dispositions spécifiques portées sur le télétravail ont été codifiées en 2012 avec la loi Womans (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la sécurité des démarches administratives) définissant un cadre juridique sécurisé. Cette loi a été modifiée par l'une des dispositions de la loi « Macron » réformant le droit du travail (ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017).

À ces règles de portée nationale s'ajoutent les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement ou chartes d'entreprise applicables aux salariés en situation de télétravail.

Le présent accord rappelle que le principe d'égalité de traitement entre les salariés est respecté en toutes circonstances.

Article 2 - Définition

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La loi définit le télétravail comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » (art. L. 1222-9 du code du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Les télétravailleurs sont « réguliers » lorsque la situation de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dits « occasionnels » qui sont en situation de télétravail de façon temporaire en cas de besoins particuliers et souvent imprévus.

Le télétravail exceptionnel, à la demande de l'employeur, au sens de l'article L. 1222-11 du code du travail, concerne notamment les situations de crise (notamment risque épidémique, pic de pollution, grève des transports...), ou cas de force majeure (notamment catastrophe naturelle, incendie...). Cette forme de télétravail a un caractère exceptionnel et déroge aux principes généraux du télétravail, ce dernier étant l'objet d'un trépassement dans le présent accord et bénéficie donc de dispositions spécifiques (voir titre V ci-après).

Les partenaires sociaux ont pour objectif d'éviter le télétravail à 100 % (hors situations exceptionnelles ou cas de force majeure) mais de privilégier une situation de télétravail équilibrée au sein de l'entreprise et de préserver la communauté de travail et de prévenir l'isolement des salariés.

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui par leur nature ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord. Néanmoins, l'activité à distance de ces salariés peut faire l'objet d'un encadrement et doit faire l'objet d'une disposition spécifique au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'existence d'une situation de télétravail ne remplace pas en cas de force majeure le travail s'inscrivant dans le cadre du contrat de travail et du lien de subordination entre le salarié et l'employeur. En effet, le fait de télétravailler n'a pas pour effet de faire perdre la qualité de salarié au télétravailleur. Il est rappelé également que le contrat de travail s'exécute de bonne foi conformément à la loi (art. L. 1222-1 du code du travail).

Article 3 - Principes généraux

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Cette forme d'organisation du travail qui est le télétravail est fondée sur un principe de double volontarisme et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

3.1. Principe de double volontarisme

Le télétravail ne peut avoir de caractère obligatoire et le salarié qui ne souhaite pas télétravailler n'a pas à justifier de ce choix.

Son refus ne peut constituer en aucun cas un motif de rupture du contrat de travail (art. L. 1222-9 du code du travail). De façon symétrique, la démission du salarié faite à son employeur de télétravailler n'est pas un droit absolu et ce dernier peut ne pas accepter.

La seule exception à ce principe du double volontariat est la situation du télétravail pour des raisons de sécurité ou pour des raisons de santé qui justifient un aménagement de l'organisation du travail qui s'impose (art. L. 1222-11 du code du travail).

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail.

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié négocient librement par tout moyen. Les principes du présent accord s'appliquent à l'écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

3.2. Principe de réversibilité

Le principe est celui de la réversibilité pour le télétravail régulier. En effet, à l'issue de la période d'adaptation (définie à l'article 4.3 ci-après), l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à tout moment à la situation de télétravail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, passer à tout moment à exercer dans les locaux de l'entreprise et pour autant que son emploi ne soit pas d'une priorité d'accès. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, conclure d'un commun accord une modification de son activité et dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de la réversibilité sont prévues par l'accord individuel ou collectif.

Enfin, au-delà de ces principes, la confiance entre le salarié et son employeur constitue le fondement sur lequel doit se construire le dialogue de confiance dans une situation de télétravail.

Titre II Organiser le télétravail

Article 4 - Accès au télétravail

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

4.1. Mise en place dans l'entreprise

Afin de sécuriser les conditions et de définir les conditions de recours à cette organisation de l'entreprise, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II du code du travail :

- ? les conditions de passage en télétravail (notamment en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement) et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail dans le télétravail ;
- ? les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ? les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- ? la détermination des postes à pourvoir durant les périodes où l'employeur peut habilité le salarié en télétravail ;
- ? les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est recommandé d'associer très en amont de la réflexion les services concernés des fonctions suivantes : communication, formation, systèmes d'information, prévention des risques

professionnels, services RH, ainsi que, en fonction des organisations, tout autre service appelé à participer à sa mise en œuvre. Une équipe peut par ailleurs être constituée pour identifier les actions à préparer et le calendrier de mise en œuvre. Pour les entités ayant des effets importants, des référents peuvent être désignés afin d'identifier les actions qui doivent être déclinées au sein des différents services.

Au vu de l'importance des impacts sur l'organisation et les conditions de travail, les négociateurs peuvent la nécessaire information-consultation du CSE avant toute mise en place du télétravail au sein de l'entreprise.

4.2. Modalités d'accès au télétravail

4.2.1. Formalisation de la demande de passage en télétravail

Quelle que soit la formalisation retenue par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celle-ci vise à sécuriser le processus et permet :

? au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle ;

? à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

4.2.2. Critères d'éligibilité

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les attentes des salariés éligibles au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Ainsi, il appartient à chaque entreprise de déterminer les critères permettant d'établir les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail. La définition des critères d'éligibilité peut intervenir avec le dialogue social.

Afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs fixés au sein de l'entreprise.

4.2.3. Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui exerce une activité éligible à ce mode d'organisation, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise, doit motiver sa réponse et ce dans un délai de 30 jours calendaires au plus tard. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou d'aidant d'un proche.

Dans les autres cas (activité non éligible, mode d'organisation non prévu dans l'entreprise?), l'employeur précise les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

4.3. Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois est aménagée. Durant cette période, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin unilatéralement à cette modalité sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

Elle permet notamment de tester le bon fonctionnement des outils et les conditions de travail en télétravail, ainsi que la faisabilité effective du projet (autonomie, organisation, communication?), l'appétence et l'autonomie du salarié pour le télétravail. Un point de suivi est réalisé à la fin de la période d'adaptation pour évaluer ou améliorer les conditions initiales.

Article 5 - Environnement du télétravail

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

5.1. Équipements et usages des outils numériques

La loi ne précise pas les équipements et outils numériques que

l'entreprise doit fournir pour l'exercice du télétravail.

En pratique, la sautoitin la puls ctanuroe est cllee où les équipements sont fournis par l'entreprise, mais il est également possible que le télétravail soit alcompi par le biais d'équipements appartenant au salarié. Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir au salarié un service d'appui technique et assurer l'entretien des équipements.

De surcroît, qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou de l'utilisation d'outils personnels à l'initiative du salarié dans les conditions définies par l'entreprise, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des principes de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en télétravail de se conformer aux règles relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité, ainsi qu'aux conséquences de l'usage des équipements ou outils informatiques. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces conséquences ne concernent que l'usage à des fins professionnelles.

5.2. Prise en charge des frais professionnels

Le principe général selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes : le remboursement est envisagé :

? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;

? soit un versement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et cotisations sociales sur réserve de report de centimes pécuniaires fixés au bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation astreint la fixation de plafonds coïncidant avec les plafonds réglementaires de l'URSSAF lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites ci-après : l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et son montant n'excède pas 13 ? par mois pour un jour de télétravail par semaine, ou 3,25 ? par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 ?. Les salaires du présent accord de branche s'inscrivent dans cette optique et sont régis par la réglementation susvisée de déterminer des plafonds conventionnels augmentés dans les limites fixées ci-dessus.

5.3. Assurances

Le salarié a la responsabilité d'informer son assureur de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile afin de vérifier que son contrat habituel le couvre bien.

Article 6 - Droits et devoirs liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

6.1. Égalité de traitement

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation normale de travail.

Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

6.2. Vie privée des salariés

Les salariés doivent être engagés dans une démarche de qualité de vie au travail (QVT) au niveau de la branche en

collaborant un accord le 15 décembre 2016 dont la renégociation est inscrite à l'agenda social 2021. L'accord susvisé évoquait déjà ces niveaux de qualité d'organisation, comme le télétravail, soerucs d'efficacité et de progrès sociaux mais soulignait aussi la nécessité qu'elles s'inscrivent dans le respect des temps de vie.

En effet, le télétravail régulier comme inévitablement renforce la nécessité de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin d'épanouissement personnel des salariés et performance des entreprises.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d'organisation du temps de travail des salariés (temps partiel, conventionnel de travail en jours, horaires fixe, horaires variable...).

Par ailleurs, la conciliation des temps de vie peut être renforcée par la prise en compte des situations particulières liées aux caractéristiques individuelles des télétravailleurs telles que l'absence de conséquences immédiates sur l'équilibre personnel et sur leur travail.

Il est entendu que les entreprises ne compromettent aucune information personnelle de nature à la vie privée des salariés en situation de télétravail (ex : coordonnées personnelles).

6.3. Respect du temps de travail

La pratique du télétravail ne modifie pas l'activité habituelle, la charge de travail, les délais d'exécution, l'amplitude de travail applicables habituellement dans les locaux des entreprises, pas plus que les accords d'entreprise relatifs au temps de travail.

La durée du travail des salariés est quantifiée qu'ils soient sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur temps de travail conformément à la législation, au droit conventionnel et aux règles propres à leur entreprise.

Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à veiller au respect de ces règles par les télétravailleurs.

6.4. Respect des plages horaires

Afin de préserver le bon équilibre vie privée/ vie professionnelle et d'encadrer la journée de travail des télétravailleurs, il est fixé, en concertation avec le salarié et en cohérence avec l'organisation du travail en vigueur dans l'entreprise, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté.

Le télétravailleur est tenu, par nécessité de continuité professionnelle, d'être joignable sur ces plages.

Pour le télétravailleur en situation normale de travail, le télétravail n'a pas d'incidence sur son temps de travail. Il s'organise de façon à respecter les durées minimales de repos prévues par le contrat de travail.

Les télétravailleurs en situation normale de travail exercent leur activité en cohérence avec le fonctionnement de l'entreprise.

6.5. Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie privée du salarié. Il s'agit concrètement du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il est nécessaire de luer l'impact du télétravail sur la qualité de « scrouxeionnn ».

Dès lors, les érepinserts de la bhnacre polenifsnoserle vnelliet à grantair l'effectivité du diort à la déconnexion en drehos des tpems heulibats de travail, lros des congés, des temps de rpeos et des aeesbncs des salariés. Ces derniers, y cimpros cuex en fairfot jours, ne snot dnoc pas tnues de répondre aux courriels, msagsees ou aples téléphoniques à caractère pseifnonroel pnenadt ces périodes.

Le driot à la déconnexion diot dnoc fraie l'objet d'un acrcod ou à défaut d'une crhtae tanairt de ses modalités de msie en ?uvre, dnas les ctindoions prévues par les dtoonisisps du cdoe du taairvl retlaveis à la négociation oobigarlite en entreprise.

Par ailleurs, les eerprsentis de la bharnce penfiloolnsesre vorleeinlt à la snietsisoblain de l'ensemble des salariés qunat au dorit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, puor autant le télétravailleur a le divoer de ceessr ttuoe cnooixnen à trtie pifeorsnesonl en dorhes de ses hoireras de travail, suaf cnnrtosaceics particulières. Les snntaagriies sgonenluit l'importance de privilégier la cnsocoluin d'un aroccd d'entreprise en la matière.

6.6. ? Confidentialité des données

La guseotin de la confidentialité des données revêt un aspcet particulièrement iantorpmt dnas le seetcur de l'assurance. Dnas ce cadre, l'entreprise villee à la sécurité des otilus et systèmes inaomutqefirs puor aersusr la piortotecn des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fnis professionnelles.

Du fiat de la gardne amnoioute dnoc bénéficie le salarié en stoiiatun de télétravail, les eoirpsretns pnuveet ltiemr teqenicuenhmt l'utilisation du matériel iurqamotinfte employé puor un uagse proiesfonensl et pedrrne les meeusrs qui s'imposent dnas le rpsecet des poiitpscrners légales et conventionnelles.

Ainsi les règles en vuiegur dnas l'entreprise en matière de peoocrtirn des données reneestt alebcpaipls aux salariés en télétravail.

Le télétravailleur s'engage à reecpsetr l'ensemble des règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de confidentialité des ionfaoirmnts qui lui snot confiées ou aqeluxuels il a accès dnas le cdrae professionnel, sur tuos les sppouts et par tuot moyen.

Il se diot de préserver la confidentialité des accès et des données aifn d'éviter totue uaitsoliitn aviusbe ou fsealruudue par des tiers.

Article 7 - Fonctionnement des IRP et télétravail En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

7.1. ? Continuité du diaoluge saciol en télétravail

L'expression ilidnuidevle et citcovelle des salariés, natemomnt à tevrnas une bonne cotilraucn des informations, cbnouenitrt à une msie ?uvre opérationnelle réussie du télétravail au sien de la communauté de travail.

Soucieux de mnetiianr la qualité du duglaioe sicoal dnas la branche, les sitrgeaains shtuaoenit ralppeer l'importance de préserver les mioinsss et le fmionoennecntt des iencnatss représentatives du pnsernoel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer à mnimia les règles de droit commun.

Les représentants du personnel, les représentants saciyndux et les délégués syndicaux, dvieont bénéficier, en vteru de la loi, de mneoyis de fmtoceoinnent équivalents, qu'ils snioet dnas les locaux de l'entreprise ou en télétravail. C'est prquouoi les eperertsins de la bhnrace egrgenaoat des échanges sur les olitus de cctoinmuaiomn puor les ietsnancs représentatives du personnel.

Pour autant, le télétravail a un icmpat sur l'activité des représentants du personnel, des représentants sdncuaiyx et des délégués syndicaux.

Ainsi, aifn de luer pemtrrete le matienin du lein avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser, au puls près des réalités du

terrain, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions comme d'utilisation des otilus numériques à dniteisotan des atuecrs du duloagie socail dnas l'entreprise.

Enfin, les représentants du personnel, les représentants sniciyadux et les délégués saydinucx en luer qualité de salariés et de télétravailleurs bénéficient penemlient des museres d'accompagnement prévues dnas le titre III ci-après.

Titre III Accompagner la mise en œuvre du télétravail

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Le développement du télétravail, en ce qu'il cntuisote un cgnnmhaeet oernnianoagistl majeur, idinut la msie en pacle d'un apaocncnmemgct de cahcun des acteurs.

Article 8 - Accompagnement des managers En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

8.1. ? Adapter les piquaerts managériales

Le télétravail déjà cnuraot dnas les ertnpeires de la branche s'est intensifié avec la csrie sinaitare et a cdiount à l'évolution et l'adaptation des pqeirtuas managériales qui doinvet ccionler la multiplicité des ononrigaatsis de travail, la mlotsiabiion des nvoaeux oulits numériques tuot en préservant le cllotcief de tvaairl tnat en trmees de pomnreafrce que d'épanouissement posrnel et professionnel.

Par ailleurs, les piuaeqrts managériales snot également interrogées à l'aune des éléments fdtaeouanmxx sur luesleqs respoe le télétravail : la rieaotln de cioafncne etrne le mgeaan et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilité.

Ainsi, il est enseitesl de mtetre à dsptoiiision du maegnar à distance, celf de vouête de la msie en ?uvre de la ralioten de travail, un aaepenoncmgct spécifique.

À cette fin, les snatiraiegs précisent que cet aecpcgmnaomnt puet pviusrore différents oibcjetfs :
? adpeatr et hrisamoenr les priueqtas managériales au sien des équipes ;
? petmetrre au mngaar de définir des règles de foncoimntent et les modalités d'organisation du télétravail au sien de son équipe ;
? créer des ctoniodis fvreabalos à la pfoarermnce et au bien-être au tavrail au tverras de la capacité à dnoner du sens, à faire ccnifaone et à être bienveillant.

8.2. ? Accompagner les managers

Pour agpmacecnor les margneas à distance, les stainejiars egrocaennut les eserpentris à oaiernsgr des ftomronais spécifiques et à mtrete à luer dtiioospsin une iarmnoifotn la puls complète possible.

8.2.1. ? Former

Afin de pemrttree aux manreags de recerfnor lures pruateiqs managériales dnas un cenottxe de taavirl à distance, les eteenrsrips snot invitées à poorsper des fooaaintrms relatives, entre aterus :
? aux spécificités du mnaemengat à dsictane et des atntoadapis qu'il nécessite ;
? à l'accompagnement des télétravailleurs dnas luer activité, en pnrat une aotttnien particulière aux salariés en sutoaitin de haandcip ;
? à l'intégration des salariés dnas l'équipe (nouveaux recrutés) ;
? à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de pcoripiatiatn aux événements cloiteclfs et l'entreprise, aux réunions de service? ;
? à la prévention des rsquis psychosociaux.

Des fioomratns particulières prrnoout être dispensées puor les nuveoax managers.

Ces formations peuvent revêtir différentes formes : tutoriels, conférences, ateliers participatifs, etc. Elles peuvent être organisées en présentiel ou à distance.

8.2.2. Informer

En parallèle, les entreprises peuvent également mettre à disposition des managers des outils d'information d'aide à l'exercice du management à distance, tels que :

- ? la mise en place sur l'intranet de l'entreprise d'un espace « manager » où chacun pourra consulter une infrastructure dédiée ;
- ? l'organisation de rencontres managériales, afin de permettre l'échange de bonnes pratiques (animation d'une réunion, répartition de la charge de travail?) ;
- ? un guide de bonnes pratiques ;
- ? un accompagnement renforcé par les ressources humaines.

Article 9 - Accompagnement des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

9.1. Accompagner l'ensemble des télétravailleurs par la formation

Afin d'accompagner une mise en œuvre optimale du télétravail, les entreprises peuvent proposer à leurs salariés une formation adaptée à cette organisation du travail.

9.1.1. Définir des thèmes de formation

Les entreprises définissent à leur niveau les thèmes de formation.

À titre d'exemples, les thématiques suivantes peuvent être abordées :

- ? présentation du droit du télétravail applicable dans l'entreprise ;
- ? les conditions de réussite de ce mode d'organisation du travail ;
- ? les principes de fonctionnement d'équipe ;
- ? l'utilisation des outils de communication à distance ;
- ? la déconnexion et le respect de la vie privée ;
- ? les risques du télétravail (importance de l'ergonomie du poste de travail, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux?) ;
- ? les risques du télétravail ;
- ? la sécurité des données, cybersécurité?

En raison de l'importance des compétences numériques dans la pratique du télétravail, les entreprises sont invitées à veiller à l'appropriation des outils de travail à distance.

9.1.2. Mettre à disposition des informations

En complément des outils de formation, les entreprises peuvent également mettre à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, différentes informations contribuant à l'appropriation par chacun de l'organisation du télétravail.

Il peut s'agir :

- ? d'un guide permettant de comprendre les enjeux, les avantages du télétravail et d'exposer des bonnes pratiques ;
- ? d'une fiche relative à l'ergonomie du poste de travail ;
- ? d'un vade-mecum portant sur l'assistance technique ;
- ? d'une note d'information sur le télétravail?

Article 10 - Accompagnement des télétravailleurs en situation spécifique

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail, les entreprises soulignent l'importance de tenir compte des situations particulières.

Ils rappellent également la nécessité de préserver la qualité de vie des salariés. En effet, le télétravail ne doit pas être un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment quant à son accès. De surcroît, la pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes ; l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du management ne doit pas conduire à une exclusion des processus de promotion interne et de rémunération salariale. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des métiers de travail et

le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des technologies numériques de l'entreprise.

10.1. Les nouveaux entrants

Il peut être utile de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

En effet, une attention particulière est nécessaire dans le cadre du télétravail afin de garantir l'intégration dans le collectif de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu.

10.2. Les alternants

Dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de ses missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le service des ressources humaines de l'entreprise peut mettre en place un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise.

10.3. Les aidés familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager met en place un accompagnement personnalisé du salarié en télétravail aidant familial.

10.4. Les salariés en situation de vulnérabilité

Les entreprises veillent à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux dispositifs d'urgence (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques de violence intrafamiliales, d'addictions?) puissent y recourir.

10.5. Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail)

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap constituent un enjeu majeur de l'entreprise et de la société. L'accord relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

En complément de ces dispositions, les entreprises peuvent préciser les principes directeurs relatifs à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020, ils rappellent que la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également susceptible de constituer un frein à l'insertion professionnelle. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail. À cet effet, il est rappelé que des mécanismes de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Dans ce but, les entreprises encouragent le développement de l'accompagnement des salariés en situation de handicap afin d'envisager les mesures spécifiques pouvant être mises en place, que celles-ci soient organisationnelles ou matérielles.

Titre IV Santé et sécurité des salariés en situation de télétravail

Article 11 - Équilibre des temps de vie
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée constitue un des axes de la qualité de vie au travail, pour la motivation et la satisfaction des salariés, leur épanouissement et pour leur équilibre personnel.

Le recours au télétravail y concourt, en réduisant notamment les temps de trajets et de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Mais l'extension du télétravail peut également contribuer à rendre plus floue la frontière entre vie privée et vie professionnelle, affectant la répartition entre espace de travail et espace de vie.

À ce titre, les pouvoirs publics soulignent l'importance du respect des accords d'entreprise portant sur les temps de travail.

Article 12 - Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les pouvoirs publics rappellent la nécessaire préservation de la cohésion sociale du collectif de travail et le maintien du lien social entre le télétravailleur et son entreprise. Le risque de déshumanisation inhérent à l'utilisation des outils numériques de travail à distance. En effet, l'absence de contacts directs des temps et des lieux de travail peut fragiliser la communauté de travail et donc le bien-être de l'entreprise. La nécessité de règles adaptées posées au niveau de l'entreprise est clairement établie afin que les risques inhérents de chaque salarié ne soient pas en cause le bien-être de travail et de la répartition des rôles du lien social.

Fondamentalement, il ne pèse pas sur les télétravailleurs des risques différents de ceux pesant sur les salariés présents dans l'entreprise, mais la situation créée par la séparation physique peut aggraver la criticité de certains risques, notamment psychosociaux : perte des liens entre vie professionnelle et privée, anxiété des relations interpersonnelles, isolement social et professionnel, épuisement professionnel lié à la gestion des temps et à la charge de travail.

Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés, de façon à les intégrer au diagnostic unique d'évaluation des risques (DUERP) et à l'élaboration de mesures de prévention adaptées. En effet, l'employeur a les mêmes obligations à l'égard de tous les salariés, notamment en matière de prévention des risques professionnels. Le code du travail précise que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Les conseils des médecins du travail doivent être encouragés à élaborer, en collaboration avec les services de médecine de prévention et les instances représentatives du personnel, une liste des différents points à vérifier, afin de permettre aux salariés d'évaluer eux-mêmes leurs conditions de travail s'ils ne peuvent exercer leur activité à domicile.

Enfin, un retour d'expérience régulier de la façon dont est vécue l'expérience de télétravail, tant par les salariés qui le pratiquent que par leurs managers, est nécessaire. Ce retour doit permettre d'identifier les risques professionnels liés à l'usage des outils de travail particuliers et de mettre en œuvre des pratiques. Il associe utilement le CSE et le médecin du travail et peut devenir un véritable outil pour accompagner et améliorer les modalités.

Article 13 - Santé et sécurité des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et

la sécurité au travail s'appliquent aux télétravailleurs et aux entreprises.

En tant que responsable de la protection de la santé et de la sécurité des télétravailleurs, les employeurs veillent à l'information de ces derniers quant à la qualité de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs et les entreprises s'engagent mutuellement au respect et à la bonne application de ces politiques.

Le télétravailleur bénéficie des services de la médecine du travail, selon les mêmes conditions que les salariés dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié en situation de télétravail bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé avoir le caractère d'accident de travail.

Cependant, il pourra être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maladie ou accident, le salarié en télétravail ne devra exercer aucune activité professionnelle.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités artisanales compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une autorisation à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord.

Article 14 - Suivi du télétravail au travers d'un entretien individuel annuel avec le télétravailleur
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Pour les entreprises du présent accord, l'employeur a pour obligation d'organiser au profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail pour le télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie privée et un moyen de maintenir l'efficacité collective de l'entreprise. Un suivi du télétravail doit être effectué de manière régulière.

Par conséquent, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et le contrôle de sa charge de travail (art. L. 1222-10,3° du code du travail).

L'évaluation de la charge de travail comme les critères de résultats exigés du télétravailleur sont équivalents à ceux des salariés en situation normale de travail dans les locaux des entreprises.

Dès lors, le télétravailleur s'engage à fournir, de manière identique, la prestation prévue à son contrat de travail.

Les salariés conviennent qu'il est nécessaire qu'un temps d'échange spécifique soit dédié au suivi annuel du télétravail.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui est obligatoire, sont définies au niveau de l'entreprise par l'employeur.

Celui-ci peut notamment :
? prévoir une périodicité plus fréquente ;
? adapter dans ce cadre, l'articulation vie privée/ vie professionnelle, la priorité de la santé ?

Titre V Le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Article 15 - Anticipation des mesures pour la continuité d'activité
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

En cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail redoublé nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la poursuite des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les principes du double lien de travail et de réversibilité (articles 3.1 et 3.2 ci-dessus) ne s'appliquent pas à ces cas.

Le caractère inédit et soudain de la crise sanitaire provoquée par la pandémie de « Covid-19 » a entraîné de nombreuses entreprises à avoir recours très rapidement et de façon massive au télétravail pour les postes qui le permettaient, sans avoir pu anticiper cette nouvelle organisation du travail.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il est indispensable, afin de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure. À cet égard, les signataires soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatives au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Il est rappelé que le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du code du travail relatives à la représentation du personnel.

Article 16 - Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Pour faire face à des circonstances exceptionnelles ou à un cas de force majeure, la direction de l'entreprise, en lien avec les services de ressources humaines, veille à mettre en place une organisation du travail adaptée et à se mobiliser pour assurer la continuité de l'activité et répondre aux attentes des salariés.

À cette fin, et en vue d'initier un dialogue interne associant l'ensemble des acteurs, il est prévu de mettre en œuvre un processus adapté à l'entreprise. Ainsi, à titre d'exemple, en fonction de la taille de l'entreprise, une ou plusieurs personnes

Accord du 10 décembre 2021 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques CSE

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; FBA CDFT ; UNSA Bnaeqs et associations ; CFE-CGC Assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

L'accord du 10 décembre 2021 s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 20 décembre 1996 ainsi que de l'ensemble des accords précédents de ce secteur de travail qui lui ont succédé.

Vu l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'accord précédent signé le même jour, relatifs au

dédiées prévues permettre le partage d'informations, la communication à destination de la communauté de travail, l'identification et le suivi des situations individuelles et collectives susceptibles d'entraîner des difficultés, afin d'adapter les actions à mener.

Pour répondre rapidement à une situation exceptionnelle ou à un cas de force majeure, l'employeur peut s'appuyer partiellement sur le fondement de l'article L. 1222-11 du code du travail pour décider unilatéralement le recours au télétravail pour tout ou partie des salariés. En effet, le télétravail est alors considéré comme un aménagement du poste de travail permettant la continuité de l'activité de l'entreprise et la poursuite des salariés.

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure : le CSE est consulté dans les plus brefs délais sur cette décision.

Titre VI Dispositions diverses

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

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

Article 18 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 19 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour du dépôt.

Article 20 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Un bilan annuel portant sur la situation du télétravail dans la branche sera présenté en CPPNI. Celui-ci sera établi dans le cadre du rapport annuel sur les métiers et les financements des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y consacrera une étude spécifique.

financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise (comités sociaux et économiques à ce jour) ;

Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence à l'accord précédent précité du 27 mai 1992,

il est convenu ce qui suit :

Article 1er - Budget des activités sociales et culturelles des CSE
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, la somme versée par l'employeur au CSE lorsqu'il existe ne peut être inférieure à 0,60 % de la masse salariale brute. Cette dernière est constituée par « l'ensemble des primes et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée » (art. L. 2312-83 du code du travail).

Ce budget des activités sociales et culturelles s'ajoute à celui de financement du CSE prévu par la loi. En effet, l'article L. 2315-61 du code du travail prévoit une contribution de financement d'un montant annuel équivalent à :

? 0,20 % de la masse salariale btrve dnas les ensretireps de 50 à moins de 2 000 salariés ;
? 0,22 % de la masse salariale bturve dnas les ereispentrs d'au moins 2 000 salariés.

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclut pour une durée indéterminée.

Protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; UNSA Beaugus et ascreuanss ; CFE-CGC Assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent protocole a pour objet de renforcer le dialogue social dans les entreprises de moins de 200 salariés pour une durée de 4 ans soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Ce protocole s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le principe de mise à disposition de salariés auprès d'organisations professionnelles et mis en place la mesure de l'audience de celles-ci.

La rédaction et l'actualisation du présent protocole démontrent la volonté de la profession de promouvoir et de renforcer un dialogue social efficace, responsable et loyal et qui permette ainsi à la démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant entre partenaires sociaux, tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :
? d'assurer les conditions d'un développement serein et durable de l'implantation professionnelle dans l'ensemble de la profession ;
? de promouvoir une véritable culture de l'activité professionnelle ;
? de promouvoir les pratiques professionnelles des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère pertinent pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du nécessaire respect du principe de non-discrimination en raison de l'exercice de responsabilités syndicales

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, énumérés dans le champ d'application des décrets n° 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, et de l'accord du 3 mars 1993.

Les dispositions ci-après s'appliquent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie professionnelle ? Meyons pour les salariés ». Elles s'appliquent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 10, 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

Article 3 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2022.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article L. 2121-1 du code du travail dispose que la représentativité des organisations professionnelles est déterminée d'après les critères suivants :

? respect des valeurs républicaines ;
? indépendance ;
? transparence financière ;
? ancienneté minimale de deux ans dans le métier professionnel et géographique du contrat de travail de négociation ;
? audience établie selon les nouveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des représentants aux comités sociaux et économiques (CSE) ;
? l'existence d'activités caractérisées par l'activité et l'expérience ;
? effectifs d'adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les entreprises professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles qui, tout en remplissant les critères ci-dessus (1) :

? disposent d'une représentativité équilibrée au sein de la branche ;
? ont obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants sociaux et économiques (CSE) quel que soit le nombre de votes additionnés au niveau de la branche.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations professionnelles sera mesurée par l'administration tous les quatre ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des représentants des comités sociaux et économiques, dans l'ensemble des entreprises de la branche. (1)

Cette mesure de l'audience des représentants sociaux au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations professionnelles représentatives pour les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations professionnelles salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour les quatre ans à venir (2022/2025) ainsi que le poids de leurs adhésions respectives mesurées en pourcentage.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Titre II Financement et organisation du dialogue social de branche

Sous-titre Ier Financement du dialogue social de branche

Article 4 - Détermination des moyens financiers

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le dioaggle siaocl de brhnace est financé par une cioutbrtinon anleule à la cgrahe des sociétés visées à l'article 1er.

Cette conurbottin est calculée en fciotonn des eciffefs de chuqae société concernée au 31 décembre 2020 (cf. aexnne I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le manotnt de la cioirnttubn visée à l'article 4 (déduction ftiae des frias de ftnoenmeninoct de l'association visée à l'article 7) est réparti caquhe année ernte les oignartsanois slydnaces rneuneocs représentatives au navieu de la branche. Ctete répartition est réalisée sur la bsaie de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fios les otanansirigos sencdaylis salariées représentatives et luer pidos rtpciseef exprimé en pourcentage.

Cette répartition vuat jusqu'à l'échéance du présent protocole, snot jusqu'au 31 décembre 2025.

Les smomes non dépensées à la fin de cahque eeiccrxe budgétaire et puor chquae oiotirangsan sdicylnae représentative, snot reportées et affectées par oasointgiarn scyinldae concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de rroepst puor caquhe ortoaiaingsn est ascuqie puor la sulee durée de l'accord dnot l'échéance est le 31 décembre 2025.

Entre outre, dnas l'hypothèse où il reasrtit des smoems non dépensées à l'échéance du présent ptlocoore et suos réserve qu'un neouvl accrod pseoneosnfirl snot colncu puor les années 2026/2029, ces smmeos sraeneit agrégées au nueovau bgdeut général puor être réparties ernte les oasnorgtainis sdanileycs représentatives désignées par le ftuurr arrêté ministériel.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les moeyns feinarincs alloués à cuhaque onatiogsrian scnylidae représentative snot destinés à fecainnr les sarlaeis et cntoosatis sleacois des pnmnrteas sydacuinx qu'elle désigne en aicpaopiltn de l'article 10.

Par exception, un mmiaxum de 20 % des semmos alloués chuqae année puet être affecté à la pisre en cghare de dépenses destinées au fcoineotnenmnt de l'organisation sdayilcne représentative de branche, dnot une lstie lvtiamiite est fixée par les status de l'association puor le dagoliue scaiol dnas l'assurance visée à l'article 7.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Objet En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association dénommée « Acasosioitn puor le daglouie siaocl dnas l'assurance » (ADSA), a puor ojebt de mtrtee en ?uvre la gseotin d'un fmanniceent tnparenrast des otaioiasgnrns sicealynds de salariés représentatives.

Article 8 - Missions En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association a nentmmaot puor mnssiios :
? d'appeler, auprès des entreprises, la cntoiobtirun prévue à l'article 4 ;
? de fexir le motannt aneul des meynos ficaienrns attribués à chquae oianogstairn scidlynae représentative au naveiu de la bcharhe dnas les cnotdoiins prévues à l'article 5 ;
? de rmeureosbr aux esiepnrtres concernées les slarieas et cintoatsois slcoieas du ou des petneramns siducanyx mis à la doiisptsoin des oniraoagtsins silycnades représentatives de salariés en aoitiplacn des acrtlies 6 et 12 ;
? de rseumerobr aux onraignosiats sayinlecds représentatives au naveiu de la bcharne les dépenses destinées à luer fnocntieomennt en aalcptiopin de l'article 6 ;

? d'établir un rrpooat anenul pttmaneret d'appréhender l'évolution et le dnmamyise de la négociation clcveleotie au sien des sociétés d'assurances ;
? de maiteinnr un stie inretent dédié au daliguoie sicaol dnas l'assurance camnpootrt : les coordonnées des ontisigoaanrs synlcdaes de salariés et d'employeurs représentatives au naveiu de la branche, les coneotvinns et arcocds cefilocltcs de branche, ainsi que les coordonnées des orngeisams ptareairis de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association pulbie ses cpnotes annuellement. Ceux-ci snot certifiés par un coissrammie aux comptes.

Titre III Permanents syndicaux

Sous-titre I Mise à disposition des permanents syndicaux

Article 10 - Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans la ltmiiie des smeoms qui lui snot allouées, cuqhae oagsntaoriin scldyanie représentative au naveiu de la bcranhe dpsioe de la faculté de désigner, prami les salariés renalvet des ctvnnoneois cetllivecos visées à l'article 1er, une ou perluisus prsneones de son choix, qui l'aura accepté expressément, puor ecexer en son sien une fnoitcon penmrtenae à tpems peiln ou à mi-temps ou à tmpes piteral dnas les seules erneisetprs de 1 000 salariés et puls(1).

Les ponsreens concernées snot alors msies à la dssiotpoin de l'organisation syancide par luer eompuyr suos réserve que ? suaf arcocd picaieulrtr aevc l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation scdialyne au moins tiors mios à l'avance par ltere recommandée aevc aivs de réception.

L'Association puor le daolgiue soaicl dnas l'assurance visée à l'article 7, anisi que la FFA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dolube de ce courrier.

La durée de la msie à dtiiooipssn est de qartue ans raunlelovbee soeln les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est pibsolse qu'elle pnrene fin à mi-mandat, snot après duex ans, à l'initiative snot de l'organisation syndicale, snot du parneemnt syndical, maennoynt un préavis de trois mios à son employeur.

En outre, paendnt les trois peemris mois, la msie à diissptioon puet pdernre fin à l'initiative snot de l'organisation syndicale, snot du pnermnaet syndical, mneaynont un préavis de qizune juras à l'entreprise.

Les oriinaotnsgs silancydes s'engagent à tienr le puls gnard compte, dnas le ciohx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dpioiotissns ci-dessus pruaoirt représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

(1) Aevc un sieul miniumm de 7 hereus par semaine.

Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Durant tutoe la durée de luer msie à disposition, les ptanmeners à tepsms cemoplt vneiot l'exécution de luer carotnt de tvarial suspendu, étant eedntntu qu'en acipatilpon de l'article L. 2135-7 du cdoe du tiarval les ogioilnatbs de luer epeylomur snot mienetnaus pennadt cette durée et nomnematt le respect de l'obligation de foaimtron d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

À ce titre, le paennmret sycindal est mnaentiu puor ordre dnas la ctpistmaoailban des efeitffcs et crvsone l'ensemble des dotirs et agtvnaeas cfocetllis dnot il bénéficiait dnas son entreprise.

En outre, la durée de msie à ditipoossin est considérée cmmoe du tavrrial efectiff puor la détermination de tuos les aaeagnats légaux ou ceevooilnnntns liées à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Enfin, la msie à dssitooipin à tpmes complet, à mi-temps ou à tpmes patriel du salarié à l'organisation saycilnde emoptré délégation d'autorité à celle-ci aevc touets les conséquences qui s'y aattnhect et ttuoe rltaoein de ctmmtoneat à préposé cesse entre l'entreprise et liedt salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

I.?L'entreprise assume, puor le ctompe de l'organisation syndicale, le pmeaint des sleiraas et cantsiitoos sloceias afférentes, cmmoe si le paernnmet syndaicl cniunoat à eecxrr son activité dnas l'entreprise.

Les eeirprnstes dnas lqleeluess snot désignés des peenntmars sinudaycx snot défrayées des slaeris et canoittsois sileaocs de totue nraute inhérents à ce dtisopsiif par l'association puor le dlgaoue siocal dnas l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les salariés cmamicueorx et les inspecteurs, dnot la rémunération cpomtore des éléments variables, les slarieas à prendre en cmptoe cnoprsoenerdt à la smome des éléments fxies et vrblaaeis de la rémunération à l'exclusion des rnmrtsebemuoes de faris :

? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en cpote puor luer monntat anuenl au 1er jiavr de l'exercice ;
? s'agissant des éléments variables, dnas la msruee où ils ne pveuent être déterminés au 1er jiaevnr de l'exercice, il y a lieu de pdnrere en cmptote la smmoe csnaodrnpreot à ces éléments puor luer monntat perçu au cruos des dozue mios de l'exercice précédent.

Lorsque ces peenosrnls snot embauchés en corus d'année, les sraealis à prdnere en cotmpe cpenesdrnorot à la rémunération milniame alennlue prévue par les ceintovnonns ceilocvtels qui luer snot rnsvmeteepetic applicables.

Concernant les salariés aanrsmttiidfis dnot la rémunération corptome des éléments variables, les slarieas à pdrenre en compte cdeosorenprnt à la somme des éléments fxies et veilabras de la rémunération à l'exclusion des resuenrmmboets de frias :

Les smmoe perçues par les penmeanrts sucidnayx au ttire de la ptciaptairn ou de l'intéressement asini que teuots les semoms versées à l'occasion de la rrutpue du ctnraot de tvaialr ne dnonet pas lieu à reuersonmbmt à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des premis eexltneipncleos dnot le culcal se rotpprae à l'ancienneté puor la prat d'ancienneté située en deorhs du détachement.

II.?Les salariés détenteurs d'un madant scnydail ne deivnot pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en temers d'évolution de luer rémunération en ailcpptoin du pipicnre de non-discrimination syndicale.

La rémunération des salariés évolue, au trtie des atetmignuoas générales de sraleias appliquées dnas l'entreprise, comme s'ils cetinnoinaut à y erecxer luer activité. Ils bénéficient également du tuax d'évolution meoyndes augtetonimans ivllinieeduds perçues, pnednat la msie à disposition, par les salariés renalvet de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tuos les duex ans, il est procédé ? ertne un représentant de la dreitocn de l'entreprise et un rapoelsbsne de l'organisation sdaiclyne ? à un examen de la sitiaoutn ildlindievue de l'intéressé, de tllee stroe que celle-ci, aifn de fiteiclar le ruoetr dnas l'entreprise, snot traitée dnas l'esprit de la potuillqe slaailare de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le mndaat de penmrnaet syndical, à tpmes clopmet ou à mi-temps ou à tpmes prateil dnas les sleues esntreeirps de 1 000 salariés et plus, est ipiombntcale aevc l'exercice d'un mndaat au sien du cnosiel d'administration de l'entreprise.

En outre, un pnmneaert snaydicl à tpmes cpomelt ne puet pas eexerc un mndaat de délégué syndical, de représentant sydiacnl au comité scoial et économique et de merbme du comité soacil et économique.

Tout mandat, désignation, cinruaddate ou élection en cncortitdiaon aevc ce qui précède aruiat puor eefft de metrte fin aussitôt à la msie à disposition, le retour dnas l'entreprise dnveat arlos ivrnenteir dnas le délai de tiros mios mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé cnervose la faculté de prtciaiepr aux élections des inntsceas représentatives du psnerneol en tnat qu'électeur.

L'activité du pmaennert sdyacnl est eeelsixvmcunt consacrée à la pesriofosn de l'assurance. Par exception, cette activité puet se ceulumr aevc des fcioionns sycaldines au nvieau national.

Article 14 - Echéance du mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Au puls trad toris mios anavt l'issue de la période de msie à disposition, l'entreprise diot être informée, par llttere recommandée aevc aivs de réception :
? snot par le salarié, de la dtae à lluleaqe il souitahe rdernerpe des ftoniocns au sien de celle-ci ;
? snot par l'organisation syndicale, du rnoeneuemplvlt de la période de msie à disposition.

L'association puor le dialogue soacil dnas l'assurance visée à l'article 7, asnii que la FFA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dbolue de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au cruos du maandt de permanent, des difficultés gavers se feraenit juor ertne l'organisation sdnyilcae et l'intéressé puor qeuulqe rsioan que ce soit, qui reaendrnt ismopsilbe la ptoursiue de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 15 - Certification et formation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

15.1.?Certification destinée aux salariés tareitulis d'un mndaat au niveau de la branche

Les otrgasinoians sigriteaans définissent emnslebe le praucors préparant à l'obtention d'un crfeatiict attetsnat de lerus compétences en matière économique et sociale.

Un clcye de foormtian est mis en ?uvre aeeeeunllnmt si un nbrmoe sffunasit de cdtadains est réuni puor oaresignr une promotion. Un apepl à cadiurtadnes est réalisé chaque année.

Les faris afférents à la ppiticaoritrn des salariés concernés par ce dtosiispf snot pirs en chagre pirniaeemitortt au titre du copmte psneoren de formation.

15.2.?Formation des salariés mis à diiositospn de l'organisation syincdale à tpmes complet

Pendant cette msie à disposition, les oiltbiganos de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Le salarié concerné cuiotnne à vior son cpote pseennol de fotoirman alimenté, conformément aux doiitinsrops légales et ceilvnolenntenos en vigueur.

Le fnneienamct des atincos de fotiomarn des salariés concernés relève du dstoiispf rneetu puor les mtetre en ?uvre.

Article 16 - Validation de l'expérience acquise lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

16.1. Éligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

- ? les représentants syndicaux à temps complet ;
- ? les partenaires sociaux à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que toute autre représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1, soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci sont incités à faire reconnaître les compétences acquises en matière de dialogue social, en vue de l'obtention de toute certification de nature à préparer leur retour ou leur évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est encouragé.

Le financement de ces actions de VAE relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 17 - Gestion des carrières En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de recueillir les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. À cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes les informations utiles, de nature professionnelle, seront examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin notamment de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

À l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise encourage le salarié à l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agit en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences professionnelles, ainsi que de compétences, validation des acquis de l'expérience? ? seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une période de post-évaluation d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les frais et les actions connexes définies d'un commun accord.

17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les parties seraient en mesure de faire l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne serait-ce que pour un futur ou un futur de l'évolution possible de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, elles incombent les services de ressources humaines

des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de détournement de la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à l'occasion de leur comparabilité.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

Titre IV Participation à la vie paritaire

Sous-titre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Article 18 - Mise en place de la CPPNI En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les représentants du présent accord endossement mis en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire représentative existante que la commission paritaire d'interprétation.

Article 19 - Missions En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- ? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ayant dans ses missions notamment de réguler la concurrence entre les sociétés membres de son champ professionnel ;
- ? se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son cadre de négociation ;
- ? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ? établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessus :
 - ?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - ?? du repos quotidien et des jours fériés ;
 - ?? des congés payés et autres congés ;
 - ?? du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de potiorum de la mixité des emplois et d'établissement des critères de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la répartition des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les discriminations sexistes.

Enfin, il peut être envisagé de transmettre à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@ffa-assurance.fr).

Article 20 - Fonctionnement En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- ? en séance plénière ;
- ? en formation « interprétation et catégorielle ».

Elle peut également mandat des groupes de travail sur des thèmes prioritaires relevant de ses missions.

20.1.?En fritooman plénière

La cmsioimnsn pairtarie ptnmenraee de négociation et d'interprétation se réunit en ftarmooimn plénière anautt de fios qu'elle le jgurea nécessaire et en tuot état de cause, au minos toirs fios par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nmrboe miamxum de peorsnens puanovt représenter une ooiinsagtran sialcynde de salariés à une réunion plénière de la CPNPI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les onioaigsnatrs siyclaedns csuonetnitt lreus délégations ccome eells l'entendent prami les mmbeers du penornsel des eeriepstnrs ou omersnaigs visés à l'article 1er et pamri luers rbeapnelssos statutaires.

Dans tuos les cas, une même ogortnaaisin slanicdye ne puet déléguer à une csmoisomn piritarae puls de :

- ? duex salariés de la même société dnot l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- ? toirs salariés de la même société dnot l'effectif est cimpors etnre 700 et 3 000 salariés ;
- ? qartue salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eprmlouyes est en nbrmoe au puls égal à culei des délégations sadyliencs de personnel.

Les oagnisrinoats sdniaycles de poeensnrl nfonieitt aux otainrnsnogias d'employeurs les nmos et aesersds des salariés qu'elles istnsesvniat d'un mdanat de représentation, en précisant le ou les doaniems de ces mandats. Cquahe euyplmeor concerné en est informé simultanément par l'organisation sincylade mandante.

Les mfdaiiitoons apportées par la stuie à cttee lstie snot aussitôt communiquées dnas les mêmes conditions.

Chaque ogsnaaioirtn représentative bénéficie d'un tpmes de préparation puor les CNPPI en fairotmon plénière. Ce tpmes de préparation est au miamxum de 4 demi-journées par an et dnas la liimte de duex représentants par onsragtaoin représentative.

20.2.?En formiaotn « interprétation et cainicilootn »

La csmoismion ntlnaiaoe paritiare de négociation et d'interprétation est également chargée de teuvror une soitloun aux difficultés qui pourieanrt siugrr dnas l'interprétation des quarte tteexs coninnnloeovts appliqués dnas la bcnarhe(1).

Saisine

La cmomossiin puet être siisae par la FFA et une ou psuiruels otionngaairss sidlnaceys représentatives. Elle se réunit dnas les 3 mios à cpmeotr de la dtae de réception de la dmnedae écrite de saisine.

En outre, à la dnamdee d'une juridiction, la CPPNI puet rrnede un aivs sur l'interprétation d'une cnvineootn ou d'un acocrd collectif, présentant une difficulté sérieuse et se poanst dnas de nebroumx litiges.

Composition

Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, cette ciomsiomnsn est composéee puor les salariés, de duex délégués par onsriraogiatn sdcailnye représentative dnas la branche, sniitraage de la cvniotneon ctoievlcle ou aroccd piserfonosenl concerné et puor les employeurs, de représentants d'un nrbmoe égal à ceuli des salariés.

Fonctionnement

Après discussion, un procès-verbal est établi puor ceoignsnr :
? siot l'avis de la cmoomissin en cas d'accord à ce suejt ernte la délégation des emoleyrpus et celle du prsnneol ;
? siot les aivs rcieestfps de cqahue délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est tansmris à tteous les oanrtinaigsos

setanraigis ; un retgirse cqoilohgornue des procès-verbaux est tneu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sien de la csiosmoimn paritaire, les oasraignions d'employeurs cenunmiqmout aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, queul qu'il soit, de la dsucosiisn en cmiomssoin piarrtae d'interprétation ne pviere pas les salariés dnot les intérêts snot en csuae de la possibilité d'agir denvat les tribunaux.

(1) La CCN du 27 mras 1972 des salariés commerciaux, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 jeliult 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mras 1993 des cerdas de direction.

Article 21 - Indemnisation des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

21.1.?Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est miuantnee par luer emoeulpyr tnat puor les cosnmiiios petaiirars que puor le tpmes de préparation de celles-ci (visé à l'article 20-A dreiner alinéa).

S'agissant du pnreesnol craicmmoel :

- ? la rémunération mniimale annlleue prévue par les cnvioetnos cteiolvelcs de tvaaril qui luer snot applicables, d'une part, et les gatareins de rémunération manimile eixxant éventuellement dnas l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la paacitioprtn aux cimniosmoss paerrtiais ;
- ? les etnisreerps concernées dnoeivt exaeinmr la stutioain des intéressés ptcipnaarit aux cinisosomms pariireats pelfnsseniorloes de façon à artppeor les ctirrofecs appropriés destinés à nier cpmtoe de l'incidence réelle de cttee prtirtaciipoan sur les piaters vaiaelrbs de la rémunération, suaf dstpooiisins puls fvaroelbas de l'entreprise.

21.2.?Remboursement de frais

Les salariés ppraanictit aux réunions paateirirs bénéficient d'une pisre en chgare de lreus firas de transport, de raeps et d'hébergement.

Lorsque les négociations cennocrnet les régimes de rrtatiee et de prévoyance du penornsel des sociétés d'assurances, les retraités ou pré-retraités des régimes prelfonnesios ou d'entreprise bénéficient des mêmes reumtnmeborses dnas la ltmie de duex memerbs par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot meiss en ?uvre dnas la litmie du nbomre maixum de pitnitparas prévue à l'article 18. Le tpmes passé en csomimiosn priaraatie ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnot les pritaitanpcs bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fcinntoos représentatives dnas l'entreprise (membres du comité sicaol et économique, représentants sayucidnx auprès du comité économique et social).

1.?Les modalités de ctete pisre en crghae snot fixées cmme siut :

a) Dépenses de transport

? trian : rumosbrmneeet du tjeart SCNF dnas la litmie du tiarf de 1re calsse ;

? aiovn : remmrbaseont du vol effectué sur les legnis intérieures, dès lros que le tarejt aellr ou reoutr est supérieur à 700 kilomètres.

Le reurnsmoembt du billet d'avion eulxct la pisre en chrgae ccmtinantooe de faris d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le tarejt aller-retour dnas la même journée ;

? viutore : à tirt exceptionnel, rubmeemsneort sur la bsae d'un frfoait kilométrique, des firas occasionnés par l'utilisation d'une alutmoobie dès lros que le teajrt est effectué à ptiarr d'une région artue que l'Île-de-France et s'avère dlfciiife à aoclimprr avec les tstroprnas pliucls (lieux mal desservis, cnonrreedspaes incommodés, taejrt nécessaire puor attrnidee la grae ou l'aéroport?).

Le rsumbnmereoet est effectué sur la bsae firrofaaite de 0,45 eorus du kilomètre, qellue que siot la puscianse filsace du

véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1re classe.

Le remboursement des dépenses éventuelles (parking, péage d'autoroute?) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 euros par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 140 euros par nuitée (petit-déjeuner inclus) pour Paris et la région parisienne et 110 euros par nuitée pour les hôtels en province (petit-déjeuner inclus également).

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives ongières relatives de la dépense :

- ? origine des billets de train (ou justificatifs en cas de billets dématérialisés) ;
- ? reçu passeport et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- ? itinéraire sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- ? origine de la note de restaurant ;
- ? origine de la note d'hôtel ;
- ? justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations mensuelles au pal professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée par la FFA qui en a délégué la gestion à GPSA.

Article 22 - Sous-titre II Autres instances paritaires de la profession

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les atreus innatcess paritaires de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords paritaires qui les régissent.

Article 23 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au pal professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une autorisation de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour effet de préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives

applicables.

Pour les salariés administratifs, ces avantages donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur, dans la limite de l'indemnité de quotité heures par an pour les salariés au forfait par confédération et deux au forfait par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au pal national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le secteur ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les salariés cadres et les inspecteurs, ces avantages donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 19-I, dans la limite de cinq jours par an pour six salariés au forfait par entreprise et deux au forfait par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au pal national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le secteur ou le bureau d'une organisation syndicale.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées personnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs, ainsi qu'aux partenaires concernées.

Article 24 - Titre V Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paritaires se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard quinze jours avant la tenue de la commission.

À l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus, ainsi que le calendrier des réunions de négociation, sont transmis par la délégation des paritaires aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Titre VI Dispositions diverses

Article 25 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2021, sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives dans la branche et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2022.

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises concernées que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 27 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2022 pour une durée de quatre ans, à l'issue de laquelle il sera de nouveau évalué.

Les paritaires souhaitent se réunir au cours du troisième trimestre de l'année 2025 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à prendre au-delà du 31 décembre 2025, celles-ci ne

pnoavut résulter que d'un nvuoel accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1

Contribution aulnlene des emouyerpls au fmenneciat du
daglioue sicoal de bcanrhe (art. 4 du prtocloe d'accord du 10
décembre 2021 rtailef au doalgie social dnas l'assurance)

La ciuoittnbron alunene de cqhaue société d'assurances visée à
l'article 1er est fixée à 5 eorus par salarié présent dnas l'effectif
au 31 décembre 2020, siot 149 100 salariés et ccei puor tutoe la
durée du ptcoroole d'accord (par référence à la bsaie de données
scaeiols FFA).

TEXTES SALAIRES

Convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux salaires annexe II

Cslase : 3

Mantont : 99 700F

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA benaqus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bnoagelt Cedex, par lrttee du 10 jelulit 2014 (BO n°2014-34)

Clssae : 4

Motnntat : 118 300F

Article - BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES A effet du 1er janvier 1992

Cssale : 5

Mtnaont : 139 900F

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Csslase : 1

Mnantot : 78 000F

Cassle : 6

Mnaontt : 184 900F

Cssale : 2

Mntanot : 86 300F

Calsse : 7

Mtnaont : 251 600F

Accord du 31 juillet 2001 relatif aux salaires annexe II

En vigueur non étendu en date du 31 juil. 2001

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geuoemrnt des eiteprsnes mueutlles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sicevres (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le sicadynt nataoinl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, ticecienhns et antges de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le scyiandt ntnoiaal cadere de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des sacydnts commerce, srvciees et fcroe de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqneaus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Beaglont Cedex, par letrte du 10 jlleiu 2014 (BO n°2014-34)

1. Dnas le crade de l'article 33ade la ctenoonivn cleictvoe nioaltane du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mieilnmas anueellns (RMA) prévu à l'annexe II de lidtae ctonnioevn est fixé, à efftt du 1^{er}janievr 2001, conformément au tbaaelu jonit au présent accord.

2. Le barème des rémunérations miminaels (RMA) fixé au 1 ci-dessus est apcaliblpe dnas les eipernterss indépendamment du cnetou et des résultats, qlues qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saeailrs efftceis prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en aacliitppon s'effectue dnas les ctinoions prévues par les ailrcets 31 et 32 de la cotvienonn ciltocvele nloainate du 27 mai 1992.

3. Le présent arccod ne crnoence pas le prsnenoel qui n'est puls en focinno dnas les eiesreptnrs à la dtae de sa signature.

Rémunérations meliamns annuelles

à effet du 1^{er}janievr 2001

NIVEAU	SALAIRE
I	14 026
II	14 986
III	17 288
IV	20 520
V	24 270
VI	32 076
VII	43 647

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2001

salaires annexe II

Accord du 3 juillet 2002 relatif aux

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	Entre : La fédération des services CFDT, branches assurances ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La CFE-CGC employés, techniciens et agents de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA),
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2002

1. Dans le cadre de l'article 33a de la loi n° 92-500 du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'annexe

cinquante est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2002, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales (RMA) fixé au 1^{er} janvier 2002 est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprises sur les salaires effectives prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la loi n° 92-500 du 27 mai 1992.

Le présent accord ne concerne pas le personnel qui n'est pas en France dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 juillet 2002.

Barème des rémunérations minimales annuelles

(à effet du 1^{er} janvier 2002)

NIVEAU	SALAIRE
I	14 250
II	15 230
III	17 560
IV	20 850
V	24 660
VI	32 590
VII	44 350

à effet du 1^{er} janvier 2003, conformément au tableau joint au présent accord.

Accord du 19 mai 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA).
Syndicats signataires	Fédération des services branche assurances CFDT ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; Employés, techniciens et agents de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) CFE-CGC ; Cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnollet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article 2

Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^{er} janvier 2003 est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectives prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la loi n° 92-500 du 27 mai 1992.

Article 3

Le présent accord ne concerne pas le personnel qui n'est pas en France dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 19 mai 2003.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles

à effet au 1^{er} janvier 2003

NIVEAU	SALAIRE
I	14 510
II	15 500
III	17 880
IV	21 230
V	25 100
VI	33 180
VII	45 150

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2003

En vigueur non étendu en date du 19 mai 2003

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'article 33a de la loi n° 92-500 du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'annexe est fixé,

Accord du 7 mars 2007 relatif aux

salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geomeunrpt des eirnepterss mueltleus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scvrees CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydacnit nantioal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tincnheiecs et aegtns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des snyicdtas commerce, sevcries et focre de vntee (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaues assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Beloagnt Cedex, par ltrtee du 10 jeiltut 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales pour l'année 2007

En vigueur non étendu en date du 7 mars 2007

Vu les atrceis 31, 32 et 33 a de la coivnotenn ctevoillce natnloiae du 27 mai 1992 ;

Vu les actriles L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,

il est ceonvnu ce qui siut :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations maimilnes annuelles

1° Dnas le cadre de l'article 33 a de la coetnonvin civoletlce nntonlaae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mmlineaes anuelnels (RMA) prévu à l'annexe II de lidtae ctnoevonin est fixé, à efeit du 1^{er} jvieanr 2007, conformément au tbalaeu jnoit au présent accord.

2° Le barème des rémunérations melnmaais aelulenns (RMA) fixé au 1° ci-dessus est ailpapbclce dnas les entreprises,

indépendamment du ctoennu et des résultats, qlues qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sraileas eteffcfs prévues à l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en aalipotcpin s'effectue dnas les cnndootiis prévues par les aitelcrs 31 et 32 de la cinonevton cltveiole naintloae du 27 mai 1992.

3° Les dnoioispists ci-dessus ne cornnencet pas le prnrsoeel qui n'est puls en fcnootin dnas les enirteesprs à la dtae de saintgrue du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération etnre les fmmees et les hommes

1° Il est rappelé que les epylrmoes snot tneus d'assurer, puor un même triaavl ou puor un tivraal de vaeulr égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est cnoromfe à ce prnpicie et ne puet cuorinde à des différences de teeatmirt ertne les feemms et les hommes.

2° Au sien de cquahe entreprise, les eeomplyurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ertne les feemms et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mnottret en ouevre teuots les meresus uietls puor remédier à ces disparités seaairlals avant le 31 décembre 2010.

Fait à Paris, le 7 mras 2007.

ANNEXE : Rémunérations mmiaaelns aueenllns à efeit du 1^{er} jneaivr 2007

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE
I	15 720
II	16 730
III	19 300
IV	22 910
V	27 090
VI	35 800
VII	48 690

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Vu les articles 31, 32 et 33 a de la civtoonenn ccevtolile nalianote du 27 mai 1992 ;

Vu les areltcis L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

1. Dnas le cdrae de l'article 33 a de la cnoietvnn cctvielloe nlnlaioate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations miinalems anluleens (RMA) prévu à l'annexe II de ldiate cinenotovn est fixé, à effet au 1^{er} javnier 2008, conformément au tlbaeau jiont au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mamielnis anlneues (RMA) est allipcbpae dnas les eprsernties indépendamment du connteu et des résultats, qlues qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sleiaars efetcffis prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en apopitilacn s'effectue dnas les citnonoids prévues par les arecltis 31 et 32 de la cevonniton ctvoilcele nnoitaale du 27 mai 1992.

3. Les diposintsios ci-dessus ne crneencnot pas le pernesonl qui n'est puls en fctnooin dnas les espniretres à la dtae de snutrigae du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les

Accord du 22 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des svrecies (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdcyant notaainl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, et tieiencnchs et anegts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La CSFV-CFTC, Vu les acelirts 31, 32 et 33 a de la conovetnin cvtlclieoe naaonitle du 27 mai 1992 ; Vu les aercltis L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beanqus assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Blgonaet Cedex, par lettrte du 10 jielut 2014 (BO n°2014-34)

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 RMA de l'article 1er 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 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, avant le 31 décembre 2010.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services (branche assurances) CDFT ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA branches assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bligny Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

1. Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2009, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1^{er} ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contexte et des résultats, qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure est appliquée s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention nationale du 27 mai 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les personnes qui

(En euros.)

CLASSE	RMA
1	16 120
2	17 120
3	19 750
4	23 440
5	27 720
6	36 630
7	49 810

n'est pas en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

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 RMA fixé au 1^{er} de l'article 1^{er} 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 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 avant le 31 décembre 2010.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les parties s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances talariées dans les DOM et dont le statut de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	16 480
2	17 500
3	20 190
4	23 960
5	28 330
6	37 440
7	50 910

janvier 2010

Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmporneuet des enrtpreseeis meuutlles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des seriecvs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sincadyt natioanl de l'assurance, de l'assistance, des tnnicheeis et agnets de maîtrise (SNAATAM) CFE-CGC ; Le sanyidct ntiational des ceadr de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syanditcs commerce, secerivis et fcore de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bquenas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bglaneot Cedex, par lterte du 10 juellit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

Vu les acrties 2,31,32 et 33 a de la coetonivnn cevlilotce ntoaianle du 27 mai 1992 ;
Vu les aectrlis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tvairal ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 riealtf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

1. Dnas le cadre de l'article 33 ade la conoteivnn ccitoellve nnaoaltie du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mminielias aeleunlms (RMA) prévu à l'annexe II de latdie ctvenonion est fixé, à efeit du 1^{er}jaeivnr 2010, conformément au taaebllu jinot au présent accord.
2. Le barème des rémunérations meimlnias anlleenus (RMA) fixé au 1 ci-dessus est alpcibpale dnas les eerprsneits indépendamment du cetnonu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sialaers eicfefts prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aaiicloptpn s'effectue dnas les coitinodns prévues par les atlciers 31 et 32 de la cneotniovn ctlevcoile nalitonae du 27 mai 1992.
3. Les dpontoisiss ci-dessus ne cnecernont pas le peesonrnl qui n'est puls en fotcionn dnas les ernerepsis à la dtae de sgnatiure du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les

Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; La GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; Le SNTAAAM CFE-CGC ; Le SCANPA CFE-CGC ; La CFSV CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueaqns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baeonlgt Cedex, par lrtete du 10 jluelit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Vu les aeclrits 2, 31, 32 et 33 a de la ctiovonenn cletivloce naontiale du 27 mai 1992,

femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

1. Il est rappelé que les eylmeoprus snot tneus d'assurer, puor un même tvairal ou puor un trvaial de vualer égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er}ci-dessus est cmoofrne à ce pinpicre et ne puet corduine à des différences de timneterat etrne les feemms et les hommes.

2. Au sien de chqae entreprise, les eumoleprys 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 mertontt en ?uvre teotus les mreuses ulites puor remédier à ces disparités salariales, avnat le 31 décembre 2010.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

Par dérogation à l'article 2 de la ctvoeoinnn cotlvcelie notailnae du 27 mai 1992, les peetnrriaas sicaoux s'engagent, dnas le crade du présent accord, à apuiepqrlr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er}ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tllavnriaat dnas les DOM et dnot le crnoatt de travial a été coclnu hros de Fnrcae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

Rémunérations mmnieials anlluees au 1^{er}jaeivnr 2010

(En euros.)

Classe	Salaire
1	16 780
2	17 820
3	20 560
4	24 400
5	28 840
6	38 120
7	51 830

Vu les aitrelcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail,
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 ritelaf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

1. Dnas le crdae de l'article 33a) de la coivtnnoen ctllecovie natanloie du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mnlaeimis alulneens (RMA) prévu à l'annexe II de latdie cnovenotin est fixé, à efeit du 1^{er}jnaievr 2011, conformément au tlabeau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mmlaiens aelnnules (RMA) fixé au 1° ci-dessus est alcppbilae dnas les esrpreeitns indépendamment du cnonetu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les searlais effcefts prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aciappolitn s'effectue dnas les cnoiitodns prévues par les arlitcs 31 et 32 de la cnvetonion ceocltilve natnaoile du 27 mai 1992.

3. Les dsisioioptns ci-dessus ne cernncoent pas le pnernoesl qui n'est puls en finotcon dnas les erpeitnses à la dtae de siuanrgte du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

1. Il est rappelé que les erlepmyous snot tenus d'assurer, puor un même tiavral ou puor un taviarl de vuelar égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est corfnmoe à ce pprcniie et ne puet conrduie à des différences de tinmeaertt ernte les fmmees et les hommes.

2. Au sien de cquahe entreprise, les eymurlpoes s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés etrne les fmemes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Par dérogation à l'article 2 de la ctinvoeonn cvliecolte nltnaiaoe du 27 mai 1992, les prntreaaies siucaox s'engagent, dnas le carde du présent accord, à aulepipqr le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tiaaravllnt dnas les Dom et dnot le ctorant de taairvl a été coclnu hros de Fnrcae métropolitaine.

Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SCPNAA CFE-CGC ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SANATAM CFE-CGC ; La FBA CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnaueqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bneoglat Cedex, par lterte du 10 jeliult 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Vu les alcertis 2,31,32 et 33 a de la conientovn ccilvoltee nlnaiaote du 27 mai 1992 ;
Vu les aiterlcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tvariail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 retliaf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

1. Dnas le crdae de l'article 33 a de la cvnnioeton cotlcleive ntnoialae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mliamnies aeellnunes (RMA) prévu à l'annexe II de l'itdae ctoinnveon est fixé, à eefft du 1er jnveiar 2012, conformément au tlbbaeu jnot au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mmnleiiias aelnnelus (RMA) fixé au 1 ci-dessus est aiclpaplbe dnas les einpreesrts indépendamment du ctoennu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les siaraels efeciftfs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en aapoictlpin s'effectue dnas les ctinndoios prévues par les aclteris 31 et 32 de la cioeonnvtn ctlevicoe nnaoitale du 27 mai 1992.

3. Les diiitssnoops ci-dessus ne coenrnt pas le pnoernesl qui n'est puls en ftcooinn dnas les ereenstips à la dtae de sariuntge du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Rémunérations mliameins annullees au 1^{er} jjeanvr 2011

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 120
2	18 180
3	20 980
4	24 890
5	29 420
6	38 890
7	52 870

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

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

1. Il est rappelé que les eelmuopyrs snot tunes d'assurer, puor un même tavaril ou puor un tiraval de vaeulr égale, l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cmoofrne à ce piicpnre et ne puet coirudne à des différences de tmeieatrn etrne les femems et les hommes.

2. Au sien de cuqhae entreprise, les eypmeorus s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés etrne les feemms et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Par dérogation à l'article 2 de la cnvteonin cevlocitie naitnlae du 27 mai 1992, les parernetias siacoux s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à alpequir le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances taivlaranlt dnas les DOM et dnot le caotrnt de tairval a été conclcu hros de Fnacre métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Rémunérations memanilis aeellnnus au 1er jnievar 2012

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 480
2	18 570
3	21 430
4	25 420
5	30 040
6	39 710
7	53 980

Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	SNCAPA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA buneqas assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Benagolt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

1. Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2013, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure est appliquée dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est pas en France dans les entreprises à la date de signature

Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

1. Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2014, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé

du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

1. Il est rappelé que les employeurs s'engagent, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er 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 entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les entreprises s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2013

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 690
2	18 800
3	21 650
4	25 680
5	30 340
6	40 110
7	54 520

au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure est appliquée dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est pas en France dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

1. Il est rappelé que les employeurs s'engagent, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er 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 entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale

du 27 mai 1992, les pnaertiaers sauocix s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à ailqpeppur le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tlrvilaant dnas les DOM et dnot le coratnt de tairavl a été cclnou hros de Fracne métropolitaine.

(En euros.)

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Rémunérations maeniilms aelelnuns à effet du 1er jiaevnr 2014

Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFE-CGC aseucasnrs ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Vu les atleicrs 2,31,32 et 33 a de la cnvtioonen cieollvtce nialanote du 27 mai 1992 ;
Vu les altrecis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rleitaf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1. Dnas le carde de l'article 33 a de la cnnioevotn cioeltcvle noialnate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mlieamins aelenunls (RMA) prévu à l'annexe II de ltaide coenvonitn est fixé, à effet du 1er jvinear 2015, conformément au tabelau jinot au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mimilenas anenllues (RMA) fixé au 1 ci-dessus est aapcbilple dnas les eirseertnps indépendamment du cetnonu et des résultats, qeuls qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saaelrls efefitcfs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en atclapipon s'effectue dnas les ctodinions prévues par les arceitls 31 et 32 de la cotinoenvn cleitlvcoe nnaoltiae du 27 mai 1992.

3. Les dsoinoitps ci-dessus ne ccnoenrt pas le pnsoeenrl qui n'est puls en fcooitnn dnas les eepierstrns à la dtae de sriuange de présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	FFSA GEMA
Syndicats signataires	CSFV CFTC Assurances CFE-CGC FBA CFDT

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Vu les airtcles 2, 31, 32 et 33 a de la cotneivnon cviecllote nntalaoe du 27 mai 1992 ;
Vu les alrciets L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du taaivrl ;

Classe	Montant
1	17 870
2	18 990
3	21 810
4	25 860
5	30 560
6	40 400
7	54 910

1. Il est rappelé que les emlurypeos snot tenus d'assurer, puor un même tvaaril ou puor un trvaial de velaur égale, l'égalité de rémunération erte les feemms et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est conrmfoe à ce pcinrpie et ne puet cruniode à des différences de taeernmtit ertne les fmeems et les hommes.

2. Au sien de cquahe entreprise, les eoerlymyps s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Par dérogation à l'article 2 de la ctionneovn civileoctle nitoanale du 27 mai 1992, les peiraerants scoaix s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à ailqpepur le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tavrlialnt dnas les DOM et dnot le cnrtat de tariavl a été clnocu hros de Fcanre métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Rémunérations mimlneias aleunenls à effet du 1er jveanir 2015

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 000
2	19 130
3	21 920
4	25 990
5	30 720
6	40 610
7	55 190

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 retilaf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

1° Dnas le cdrae de l'article 33 a de la cooivnentn cietllcove naiaolnte du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mamnileis anuelenls (RMA) prévu à l'annexe II de lditae cvintoeonn est fixé, à eefft du 1er jenaivr 2016, conformément au tlabeau jinot au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mnlaiemis allunenles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est alclapilpe dnas les eeiperstrns indépendamment du ctneou et des résultats, qeuls qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saiaelrs etfffiacs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en aptplioacn s'effectue dnas les cdinotinns prévues par les acretlis 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dnooiipstiss ci-dessus ne corencent pas le ponrenesl qui

n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

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 RMA fixé au 1° de l'article 1er 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 entreprise, les employés s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les assurés saucos s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les

Accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	FFA
Syndicats signataires	CFE-CGC assurance FBA CFDT

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ? ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ? ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord ci-dessus est fixé, à effet du 1er janvier 2017, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quel qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018

DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Rémunérations minimales applicables à effet du 1er janvier 2016

Classe	Montant (En euros.)
1	18 130
2	19 270
3	22 030
4	26 120
5	30 880
6	40 820
7	55 470

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 RMA fixé au 1° de l'article 1er 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 entreprise, les employés s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les assurés saucos s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Rémunérations minimales applicables à effet du 1er janvier 2017

(En euros.)

Classe	Montant
1	18?320
2	19?470
3	22?210
4	26?330
5	31?130
6	41?150
7	55?920

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective n° 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective n° 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2018, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires et les conditions prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure est applicable dans les entreprises prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est pas en contrat dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

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 RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CFCF ; UNSA beuqans et ausacserns ; CFE-CGC assnacreus ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective n° 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective n° 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2019, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires et les conditions prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

2° 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.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les employeurs s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tertiaires dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2018

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 540
2	19 710
3	22 440
4	26 600
5	31 450
6	41 570
7	56 480

Cette mesure est applicable dans les entreprises prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective n° 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est pas en contrat dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

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 RMA fixé au 1° de l'article 1er 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 entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective n° 27 mai 1992, les employeurs s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tertiaires dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Rémunérations minimales à effet du 1er janvier 2019

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 800
2	19 990
3	22 710
4	26 920
5	31 830
6	41 870
7	56 880

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 RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

2° 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.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les entreprises s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances liées au territoire des DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Rémunérations minimales à effet du 1er janvier 2020

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 990
2	20 190
3	22 850
4	27 090
5	32 030
6	42 040
7	57 110

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

1° ? Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2021, conformément au tableau joint au présent accord.

2° ? Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par

Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFE-CGC assurances ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord est fixé, à effet du 1er janvier 2020, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est pas en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Accord du 3 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	Assurances CFE CGC ; FBA CFDT ; UNSA banques,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

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.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé à l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut donner lieu à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Les entreprises d'au moins 50 salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de 30 ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir infliger une pénalité financière ;

La procédure des mesures prescrites par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux régularisations des écarts constatés,

Protocole d'accord du 28 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	UNSA beaunes et ausercars ; CFE-CGC assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

1° Dans le cadre de l'article 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2022, conformément au tableau joint au présent accord.

concernant de manière spécifique, revue de personnel...), visée l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations conventionnelles relatives aux rémunérations.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1 ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM ? COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2021

(En euros.)

Classe	Montant
1	19 180
2	20 400
3	22 990
4	27 260
5	32 230
6	42 210
7	57 340

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires et les conditions prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mesure en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

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.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut donner lieu à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

? les eipnteresrs d'au minos cnniquatae salariés pilbneut chaueq anné l'index d'égalité saillarae calculé sloen les modalités prévues par les dnstisipoois réglementaires en vigueur. En aiciolptapn de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, lqursoe les résultats oenbtus par l'entreprise, au rgraed des icdeunitras définis par la loi, se sintuet en deçà du naeivu de 75 points défini par décret, l'entreprise diospse d'un délai de tiors ans puor se mttree en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats otbuens snot toourjus en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior aipeupqlr une pénalité financière ;

? la piurostue des mursees priess par les entreprises, pmrai lueelqsls dvoneit feuirgr des mureses de raagaprtre saraiall si des écarts non justifiés snot ecnroe constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux reptgataas des écarts constatés, ciimssoomn de suvii spécifique, rueue de personnel?), vsie l'atteinte de l'égalité saaliale etrne les femmes et les hommes, oioatlgbn de résultat désormais posée par la loi.

La musree de cet obtijecf est prise en ctpmoe dnas le carde des négociations aeuenlls oilgrtbieoas sur les rémunérations.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les pantaerres soiacux s'engagent, dnas le carde du présent accord, à apulpiquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tnriaavllat dnas les DROM-COM et dnout le cortnat de tiavarl a été cclonu hros de Farcne métropolitaine.

Article 4 - Clause de réexamen

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les ptaiers sreiiangats conviennent, qu'en cas de hasuse supplémentaire du Simc en 2022, les pnarreaets soacuix de la barnche se réuniront de nouveau, et ce dnas les mrluieles délais, aifn d'évaluer l'impact de cttee revalorisation, en plicruetiar sur les premeirs nveuaix de rémunérations mnmiia fixés dnas le présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Rémunérations maemiinls annuelles

À efeit du 1er jvaneir 2022.

(En euros.)

Classes	Montants
1	20 140
2	21 420
3	23 570
4	27 950
5	33 040
6	42 970
7	58 380

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 12 juillet 1993

En vigueur en date du 7 août 1993

Article 1er

Sont reudnes obligatoires, puor tuos les eomyrelpus et tuos les salariés cprioms dnas son champ d'application, les dsootpsniis de :

- la cotenvonin cietcvolle nilontaae des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 susvisée (5 annexes) complétée par 9 adocrcs de même date.

A l'exclusion ;

- du denreir terit de l'article 2 ;

- des tmeres : " sgtnaariie de la présente cneionvotn " frinugat au quatrième alinéa de l'article 14 ;

- les mtos : " simultanément au paln pefiosrnnosel nonaaitl et " fgnuirat à l'article 26 ;

- de l'article 43 rietalf à l'épargne-congés ;

- des mtos : " en picirnpe " fgruniat au quatrième alinéa de l'article 46 ;

- du derneir alinéa de l'article 48 ;

- des teemrs : " réalisé au sien de celle-ci " fiuagrnt au pniot II 2 de l'accord ctiaapl temps-formation ;

- du dnireer alinéa du piont II 3 de l'accord ctiaapl temps-formation.

L'article 19 est étendu suos réserve de l'application des arcitles L. 423-3 et L. 433-2 du cdoe du tiaravl ;

L'article 37 est étendu suos réserve de l'application des aterlics L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du taivarl ;

L'article 44, preemir tiret, est étendu suos réserve de l'application des areticls L. 212-5, L.-212-5.1, L. 212-6 du cdoe du tivaarl ;

L'article 50 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 221.4.1 du cdoe du tvaaril ;

L'article 59, alinéa 2, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tiarval ;

L'article 64 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 434-1, alinéa 4, du cdoe du tavaril ;

L'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-45 du cdoe du tiraval ;

ARRETE du 16 décembre 1997

En vigueur en date du 31 déc. 1997

Article 1^{er}

Sont runedes obligatoires, puor tuos les emerlopuys et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cntvnoeion collective, les disiitpnooss de l'accord du 10 jllieut 1997 ritlaef au cptiaal de tepms de fitmooarn cnlocu dnas le cdare de la cinonevotn collitcvee susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 8 fainxt une dtae lmitie d'admission au bénéfice du dispositif.

L'article 12 est elxcu anisi que les teemrs : " au 31 décembre 1999 " fraigunt à l'article 14.

Le prmeier alinéa de l'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du tarvail ;

Les atlicres 82 et 88, alinéa 2, snot étendus suos réserve de la loi n° 78-49 du 19 jeianvr 1978 (art. 7 de l'accord annexé) ;

L'article 90 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du tiavarl ;

L'article 92 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) ;

L'article 93, peeimrr alinéa du phagaparre a est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tirvaal ;

L'annexe I, papharagre c, deuxième alinéa est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cod du tvaairl ;
L'accord du 27 mai 1992 ratielf à l'accès aux finoatorms depnmaitlos de l'ENAS et l'AEA, dinerer alinéa, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail ;

Le pinot I de l'accord du 27 mai 1992 raetilf au fniceeanmnt des activités scioeals et clulrelteus des comités d'entreprise est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du taiavrll ;

Le pinot 4 de l'accord du 27 mai 1992 railtef au fnaiecnemnt des activités sciaoles et celtullreus des comités d'entreprise est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tvriaal ;

L'article 3-4 de l'accord vie catnrueitlloce du 27 mai 1992 ralitef aux moenys des sdcinatys ansii que le dierenr alinéa de l'accord du 27 mai 1992 rleitaf à la cinubototirn des eluprymoes au fnienacnemnt de la fmoaitron pslinsoelerfone cinnotue snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du taviarl ;

Le point II de l'accord cipatal temps-formation est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 900-4-1 du cdoe du tarvail et du décret n° 92-1075 du 2 ocrbote 1992 rlteiaf au bilan de compétences ;

Le drenier alinéa du point 7-1 de l'accord cpatal temps-formation est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efefts et soinnatcs de cttee cnoentvion cleoclivte et des aocdracs la complétant est faite à ctoempr de la ptuiciaboln du présent arrêté puor la durée rsnatet à courir et aux cidtoinnos prévues par litade convention.

Article 3

Le durtceer des rltniaoes du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurll ofieifcl de la République française.

Article 2

L'extension des etfefts et snntaicos de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la piclboiautn du présent arrêté puor la durée rtaenst à coriur et aux cnondoits prévues par lidet accord.

Article 3

Le dreicuetr des rlatoenis du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal oeffciil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bielutln oficifel du ministère, fuclcaise Coenvnntios celtclveois n° 97-44 en dtae du 10 décembre 1997, dnolpbiise à la Dociitern des Junrouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 44 F.

ARRETE du 10 février 1998

En vigueur en date du 19 févr. 1998

Acltire 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les euemryopls et tuos les salariés cpmrios dnas le camhp d'application de la ctovnenion ceclilovte ntilaoe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dnipstisoios de l'avenant n° 2 du 16 srmcptee 1997 (Modification de craitnes actleirs de la centovnion collective) à la ceonotinvn cvtocolleie ntianolae susvisée.

L'article 79 bis est étendu suos réserve de l'application des dotipnisos de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le pemrier alinéa de l'article 83 est étendu suos réserve de l'application des dosiptsnios de l'article L. 122-24-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

Article 1^{er}

Sont reednus obligatoires, puor tuos les eeryulomps et tuos les salariés crpmois dnas le camhp d'application de la cietnoonvn cvitecolle nltaoaine des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dpositioiss du ptrlcooe d'accord du 22 sebmrtpe 1999 (Dérogation cecannonrt le tmpes de tairval en vue du becmanuslet des systèmes inufaoreqims et teuqhneis puor le psgaase à l'an 2000), ccolnu dnas le cdrae de la ctvoninoen cciotlleve nnaoailte susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Airlcte 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les euyplorems et tuos les salariés cprmois dnas le camhp d'application de la coentonvin celctoivle naaotlnie des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dtopniioiss du potlrooce d'accord du 5 jivaenr 2000 (vie contractuelle, myenos puor les syndicats) conclcu dnas le crade de la ctioonenvn coilltvece nalntoiae susvisée.

Aritcle 2

L'extension des eeffts et sncontas de l'accord susvisé est fatie à

ARRETE du 13 avril 2001

En vigueur en date du 13 avr. 2001

Alrtcie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eyeruplmos et tuos les salariés cpiroms dnas le chmap d'application de la cnnveiotn ccteivlloe ntoanilae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dpiotioissns de l'accord du 17 nmrveobe 2000 (capital de temps-formation) conclu dnas le carde de la cnvoetinn ctelvioce ninolatae susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 14 (modalités de pirse en cgrahe par OPCASSUR) du cihrptae IV

Arcilte 2

L'extension des efetts et stioancns de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la ptboiiaclun du présent arrêté puor la durée retsant à couirr et aux cdntionios prévues par ldeit avenant.

Aclitre 3

Le deitruccer des renltoias du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaur l ociiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blliuetn oeiciffl du ministère, faislcce Cnvtoeionns cevtelcois n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, dblniipsoe à la Diteroicn des Jaounrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des etfefts et scntonais de l'accord susvisé est ftiae à daetr de la ptuolcaibn du présent arrêté puor la durée rseatnt à couirr et aux cdtilionns prévues par ldeit accord.

Article 3

Le deetcriur des rnietloas du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol ociiefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buelilt n officeil du ministère, flsuiacce Cntonvoies ciovcleets n° 99-35 en dtae du 1^{er} obcotre 1999, dlpsiniboe à la Dieritcon des Jarunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

dtaer de la pluocitiban du présent arrêté puor la durée raesntt à coriur et aux ciotidonnns prévues par liedt accord.

Aitclre 3

Le deticreur des rieoltnas du tiaavr l est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oficeifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Buetllin officeil du ministère, fcaailsce Ctooivnnnes ctiolevcles n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dospnlnbie à la Doceiritn des Jnuourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

(processus d'accès à la faotmriion et au fenemacnnt d'OPCASSUR) de l'accord.

L'alinéa 1er de l'article 6 (utilisation du captial temps-formation et tepms de travail) du ctirpahe II (mise en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

Arclite 2

L'extension des etffes et sointcnas de l'accord susvisé est fiatae à dtear de la pbcituaioln du présent arrêté puor la durée rnetsat à

curior et aux chtiindoos prévues par ldiét accord.

Article 3

Le dcurieter des renatlois du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral offceiil de la République

ARRETE du 10 juin 2002

En vigueur en date du 10 juin 2002

Aclitre 1er

Snot ndeues obligatoires, puor tuos les eempouryls et tuos les salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la cinoetonvn celloivcte naanitloe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dsnpisiootis du plotcoroe d'accord du 14 décembre 2001 poonaerrgt l'accord du 17 nromvbee 2000 (capital de temps-formation) clcnou dnas le carde de la cvoointnen cilveotlce nolaaïnte susvisée.

L'alinéa peimrer de l'article 6 (utilisation du cataipl temps-formation et tmpes de travail) du cptihrae II (mise en oeuvre) de l'accord du 17 norembve 2000, prorogé par le plrtcoooe d'accord du 14 décembre 2001, est étendu suos réserve de l'application du de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Aitlrce 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les emeyrpulos et tuos les salariés cirmpoos dnas le chmap d'application de la cevtoninon ctclcelvioe ntoaianle des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les doiptsosinis de l'accord du 26 sbmrtpееe 2003 prrneogot l'accord du 17 nobmrvee 2000 (capital de tmeps de formation), clconu dnas le cdare de la cetnvnnooin clloctviee notanliae susvisée.

Aitrcle 2

française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bultlien oeicffil du ministère, fsaciclue Ceinonovnts clevolteics n° 2000/51 en dtae du 18 jenviar 2001, dobnslpiie à la Dieorcitn des Juuroanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

Arcltie 2

L'extension des eeffts et sctoanins de l'accord susvisé est ftaie à deatr de la poaucilibtn du présent arrêté puor la durée rsnaett à criour et aux cotioidnns prévues par ldiét accord.

Alritce 3

Le driceeur des roelintas du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl offieciil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Betlulin ocfiiefel du ministère, fuiaccsle Cnieonontvs ceovllcētis n° 2002/05 en dtae du 1er mras 2002, dipslionbe à la Dtoicrien des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,10 Euros.

L'extension des etfefts et sniancots de l'accord susvisé est fitae à detar de la pticlouabin du présent arrêté puor la durée rnetsat à coriur et aux cotndniois prévues par ldiét accord.

Atilrce 3

Le decrieur des ronetalis du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol ocffiiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beluitln ofiiefiel du ministère, fculaicse cvneooitnns cevlctlioēs n° 2003/47, dilniopsbe à la Deictrion des Juounarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF