

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE  
L'INSPECTION D'ASSURANCE DU 27 JUILLET 1992.  
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 1993 JORF 7  
AOÛT 1993

IDCC 1679

Brochure 3267

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

Inspection d'assurance

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

<b>Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992. Etendue par arrêté du 12 juillet 1993</b>	
<b>JORF 7 août 1993</b>	5
<b>Article - Préambule</b>	5
<b>Article - Titre Ier : Cadre juridique de la convention</b>	5
I - Champ d'application	5
Article 1 - Entreprises visées	5
Salariés concernés	6
II - Principes généraux	7
Article 3 - Hiérarchie des textes	7
Article 4 - Avantages acquis	7
Article 5 - Respect des droits et libertés fondamentaux	7
III. - Durée et modification de la convention	8
Article 6 - Durée de la convention	8
Article 7 - Révision et dénonciation	8
<b>Titre II : Relations d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise</b>	8
Chapitre Ier : Les relations au niveau professionnel	8
I - Dialogue au plan professionnel	8
Article 8 - Définition	8
Article 9 - Informations économiques	9
Article 10 - Interprétation et application	9
Article 11 - Négociation collective	10
Article 12 - Réunions paritaires	10
Article 13 - Autres instances paritaires	11
Article - II - Activités syndicales extérieures à l'entreprise	11
Article 14 - Participation à des réunions syndicales statutaires	11
Article 15 (1) - Permanent syndical	11
Chapitre II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise	12
I - Association des inspecteurs à la vie de l'entreprise	12
Article 16 - Définition générale	12
Article 17 - Concertation	12
II - 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	13
III - La négociation collective dans l'entreprise	14
Article 23 - Définition	14
Article 24 - Conséquences pratiques	14
IV - Sécurité, hygiène, conditions de travail	14
Article 25 - Principes généraux	14
Article 26 - Particularités inhérentes aux fonctions d'inspection	14
Article 27 - V - Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	14
<b>Titre III : Classification et rémunération</b>	14
Chapitre Ier : Classification	14
Article 28 - Classification des fonctions	14
Chapitre II : Rémunération	15
SECTION I - REMUNERATIONS MINIMALES	15
Article 29 - Définition et contenu	15
Article 30 - Application	15
Article 31 - Evolution des rémunérations minimales	15
SECTION II - REMUNERATIONS EFFECTIVES	15
Article 32 - Structure et paiement des rémunérations effectives	15
Chapitre III : Frais professionnels	15
Article 33 - Prise en compte des frais professionnels	16
<b>Titre IV : Temps de travail</b>	16
Article 34 - Principes généraux de l'organisation du temps de travail	16
Article 35 - Congés payés	16
Article 36 - Congés de courte durée	16
<b>Article - Titre V : Formation professionnelle et emploi</b>	17

Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel .....	18
Article 37 (1) - Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle .....	18
Article 38 - Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi .....	18
Article 39 - Observatoire de l'évolution des métiers .....	18
Article 40 - Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi .....	19
Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises .....	19
Article 41 - Plan de formation et d'emploi .....	19
Article 42 - Commission de formation .....	19
Article 43 - Participation à des actions de formation .....	19
Article 44 - Evolution de carrière .....	19
Article 45 - Justification des formations .....	20
Article 46 - Financement des actions de formation .....	20
<b>Titre VI : Contrat de travail</b> .....	20
Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail .....	20
Article 47 - Cadre juridique .....	20
Article 48 - Contenu de la lettre de nomination .....	20
Article 49 - Information du salarié .....	21
Article 50 - Modification ultérieure du contrat de travail .....	21
Article 51 - Modification dans la situation de l'inspecteur .....	21
Article 52 - Période d'essai .....	21
Article 53 - Accès aux garanties et avantages conventionnels .....	22
Chapitre II : Vie du contrat de travail .....	22
Article 54 - Engagements des parties .....	22
Article 55 - Entretiens périodiques .....	22
Article 56 - Evolution du contrat de travail et mobilité .....	22
Article 56 BIS - Mobilité professionnelle .....	23
Article 56 TER - Mobilité géographique .....	23
Article 56 QUATER - Autres cas de mobilité .....	23
Article 57 (1) - Insuffisance .....	24
Chapitre III : Suspension du contrat de travail .....	25
Article 58 - Dispositions générales .....	25
Article 59 (1) - Maladie et accident .....	25
Article 60 - Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail .....	25
Article 61 - Priorité de réembauchage .....	26
Article 62 - Cures thermales .....	26
Article 63 - Maternité et adoption .....	26
Article 64 - Périodes de réserve obligatoires .....	27
Chapitre IV : Cessation du contrat de travail .....	27
Article 65 - Circonstances et modalités .....	27
Licenciement .....	27
Chapitre IV : Suspension du contrat de travail .....	29
Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission .....	29
Départ ou mise à la retraite .....	30
Chapitre V : Déontologie des relations commerciales et cessation du contrat de travail .....	32
Article 69 - Clause de non-concurrence .....	32
<b>Article 70 - Titre VII : Retraite et prévoyance</b> .....	32
<b>Titre VIII : Dispositions diverses</b> .....	33
Article 71 - Conciliation, médiation, arbitrage .....	33
Article 72 - Dépôt de la convention .....	33
Article 73 - Date d'effet .....	33
<b>Textes Attachés</b> .....	35
<b>Annexe I Classification des fonctions Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	35
<b>Annexe II Barème des rémunérations minimales annuelles pour les fonctions d'inspection à effet du 1er janvier 1992 Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	41
<b>Annexe III Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	41
<b>Annexe IV Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires de la profession Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	43
<b>Protocole de mise en application de la classification Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	44
<b>Protocole d'accord sur la "transition" Convention collective nationale du 27 juillet 1992</b> .....	47
<b>Accord du 10 mars 2003 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires</b> .....	50
<b>Adhésion par lettre du 22 mai 2006 de UNSA banques assurances à des conventions collectives</b> .....	50
<b>Adhésion par lettre du 22 mai 2006 de UNSA banques assurances à des conventions collectives</b> .....	50

<b>Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	50
<b>Accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle</b> .....	52
<b>Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social</b> .....	67
<b>Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012</b> .....	75
<b>Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise</b> .....	75
<b>Accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension</b> .....	76
<b>Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social</b> .....	85
<b>Avenant du 25 novembre 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension</b> .....	93
<b>Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA</b> .....	94
<b>Avenant du 15 juin 2015 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension</b> .....	96
<b>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</b> .....	96
<b>Avenant du 28 juin 2016 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance</b> .....	97
<b>Avenant du 6 décembre 2016 au protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social</b> .....	97
<b>Accord du 15 décembre 2016 relatif à la qualité de vie au travail</b> .....	98
<b>Protocole d'accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social</b> .....	104
<b>Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA</b> .....	111
<b>Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018</b> .....	112
<b>Accord du 2 octobre 2020 relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	113
<b>Textes Salaires</b> .....	137
<b>Accord du 27 avril 1998 relatif aux salaires</b> .....	137
<b>Accord du 11 octobre 2002 relatif aux salaires</b> .....	137
<b>Accord du 11 juin 2003 relatif aux salaires</b> .....	138
<b>Protocole d'accord du 3 avril 2006 relatif aux salaires</b> .....	138
<b>Protocole d'accord du 21 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007</b> .....	138
<b>Accord du 29 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008</b> .....	139
<b>Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009</b> .....	139
<b>Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010</b> .....	140
<b>Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011</b> .....	141
<b>Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012</b> .....	141
<b>Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013</b> .....	142
<b>Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014</b> .....	142
<b>Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015</b> .....	143
<b>Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016</b> .....	143
<b>Accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017</b> .....	144
<b>Accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018</b> .....	145
<b>Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019</b> .....	145
<b>Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020</b> .....	146
<b>Protocole d'accord du 3 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2021</b> .....	146
<b>Protocole d'accord du 28 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2022</b> .....	147
<b>Textes Extensions</b> .....	149
<b>ARRETE du 12 juillet 1993</b> .....	149



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INSPECTION D'ASSURANCE DU 27 JUILLET 1992. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 12 JUILLET 1993 JORF 7 AOÛT 1993

Signataires	
Patrons signataires	FFSA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; SNIAC / CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération banques, araeusscns et sociétés financières (UNSA), 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnolaget Cedex, par lterte du 22 mai 2006 (BO CC 2006-36).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Par la présente ctenniovon cevotcille nationale, la FSFA et les oniraogntaiss syinlaedcs d'inspecteurs saeagnritis vneeuIt instituer, puor tuos les salariés qui en relèvent, un doispiistf ameuitibx et cnoerct de gaantries sociales, qui siot pprore à l'inspection et qui tienne cmptoe :

-des fetros tirdintaos de pilutoiqe cnrlacutotlee de l'assurance ;

-des évolutions de l'environnement économique, feiaicnrr et tncchieq de la psiorofsen ;

-des spécificités inhérentes aux fiocontns d'inspection.

Reconnaissant, à cet égard, que l'exercice de fiontncos corlmcieemas de huat naveu sur le taiernr cmtporoe des particularités jfuatsniit un dosiitpsf cnvtonoeoinl autonome, les praites srtnaeagis mnuerqat cedenpnat luer atentacmhet à ce que ce dtpsioiisf s'inscrive dnas un cdare nouaevu cmomun à l'ensemble de la profession.

Par cette convention, ces peanerrtais enneedtt dnoc firesvoar l'adaptation nécessaire des missnois et moenys de l'inspection au ctnxteoe de cccnneorrue acurce dnas lqeeul évoluent désormais les eenetrpisrs d'assurances.

Considérant que cette aipattaodn psase par la mtirndoiasion des ratelnios ctlectlvoeis et la rénovation du doliugae social, ils shiaonetut asini veailorsr l'efficacité et la qualité des sirecvcs rdenus aux clients, tuot en répondant aux aiptosairns légitimes des salariés et en améliorant les pacfonrmeers économiques des entreprises, aulxelueqs l'inspection cbutnoire tuot particulièrement par son rôle commercial.

En dépit de cenritaes caroinettns qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économie et le soacil ne s'opposent pas : ils snot les duex fndnemotes de la vie des entreprises. Dnas un mnode en profonde mutation, la cioctenpon des raoptprs de tiavral diot dnoc être évolutive et novatrice. Ctete monirsoateidn passe par :

-l'établissement d'un crade cleitclof de graenatis sacileos comumn aux employés, crdeas et iesreuptncs ;

-la volonté de svirue une démarche à la fios gbalole et prévisionnelle de gtsoein des rsrcuosees hanumies fondée, notamment, sur une nluovele cstciialaosfin des focnitons ;

-la priorité donnée aux dnaemios de l'emploi et de la formation, noemnmnt par la création d'une csmomsiion piartirae de l'emploi pprroe aux iecerntuss et d'un obirovetrase de l'évolution des métiers destiné à mieux iteinifder l'évolution des eoilmps et des qualifications, y corpims puor les fotncoins d'inspection ;

-la reconnaissance, par les emprlueoys et les inspecteurs, de la nécessité et de la fécondité du dialguoe sociol et du rôle estnieesl des ognosairains sideynclas ;

-enfin, un puesocsr de concertation, à ogienarsr dnas l'entreprise, et ponartt sur des daeionms caractéristiques de la sioaiuttn des inspecteurs.

Par ce diistsopif spécifique de dialogue, les seaatnirigs de la présente cenvnootin manuqret asniit luer volonté de privilégier la rehecrche active du cussnneos dnas les relitaons ernte les icnpstruees et luer entreprise, dnas un crdae cntnoeeivonnl assui adapté que psloisbe à l'assurance du pcohre troisième millénaire.

## Article - Titre Ier : Cadre juridique de la convention

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les signataires, cvcunnioas de la nécessité d'un aroccd dlarbue sur les prciienps et règles rtialefs aux rlantieos et cdoninoits de travail, adtnoept la présente convention.

Ils enngogat ainsi, dnas l'intérêt de lerus mandants, l'ensemble des eiresnterps et du peorsennl concernés sur l'observation de ces ppeinrics et règles.

### I - Champ d'application

#### Article 1 - Entreprises visées

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La ctovnoeinn s'applique aux eteesprnirs définies ci-après :

a) Les eerprtsenis françaises et étrangères d'assurances visées

aux paragraphes 1 à 6 inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances ;

b) Les entreprises françaises et étrangères ayant en vue la réassurance ;

c) Les groupements d'intérêt économique (G.I.E.) constitués exclusivement ou contrôlés par les époux visés ci-dessus et ayant pour objet de faciliter, par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un G.I.E. 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 groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 p. 100.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 p. 100, le choix de la convention collective applicable au personnel du G.I.E. 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 choix est déterminé par les instances du G.I.E.

La répartition du patrimoine des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du G.I.E. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de sa création.

La constitution des G.I.E. répondant à la définition donnée ci-dessus mais dont 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 juillet 1992.

d) Les entreprises professionnelles des sociétés d'assurances, c'est-à-dire celles constituées 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 telles que définies au titre I du livre IV du code du travail.

## Salariés concernés

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La convention s'applique aux salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1er et qui exercent les activités professionnelles répondant à la définition générale ci-dessous :

Les fonctions considérées sont celles, confiées par l'employeur, qui s'exercent de façon hiérarchique sur le terrain, c'est-à-dire en contact direct, permanent ou non, avec les bénéficiaires d'un ou plusieurs réseaux de distribution des produits et services de l'entreprise ou de ses filiales ou du groupe d'entreprises, et le cas échéant, sans intermédiaire, avec la clientèle (particuliers, entreprises).

Il s'agit de fonctions à la fois de salariés, c'est-à-dire s'exerçant dans des conditions de subordination juridique à l'égard de l'entreprise, et de celles en regard au niveau des responsabilités à assumer.

Les missions confiées ont pour objectif de contribuer à la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise ou de ses filiales ou du groupe d'entreprises. Ces activités se rattachent à la vente, que ce soit en amont ou en aval de celle-ci (service après-vente) ainsi qu'aux services à la clientèle.

Les compétences à mettre en œuvre en vue du développement commercial et/ou qualitatif de l'organisation commerciale et de la réalisation des objectifs commerciaux prouvent sur une ou plusieurs activités, précisées dans la lettre de nomination, telles que :

- acquisition d'agents généraux : implantation, sélection, recrutement, formation, aspects commerciaux et/ou technique, etc. ;

- direction d'équipe(s) de salariés de vente : sélection, recrutement, formation, encadrement commercial et technique, appréciation et contrôle, etc. ;

- conseil et aspects commerciaux et/ou techniques auprès des clients de distribution et/ou des clients : évaluation de risques, vérification, indemnisation, prévention, conseil financier ou gestion de patrimoine, conseil technique ou d'organisation, ingénierie spécialisée, etc.

Ces fonctions de niveau supérieur ont, dans le cas, le caractère soit de fonctions d'encadrement ou amont d'autres catégories ou fonctions de l'entreprise, soit de fonctions technico-commerciales.

La convention s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies, 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 maximaux applicables dans son article II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires prévues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les organisations de salariés représentatives ;

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies 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.

### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 10 nov. 1992*

La convention s'applique aux salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1er et qui exercent en France métropolitaine les activités professionnelles répondant à la



définition générale ci-dessous :

Les fonctions considérées sont celles, confiées par l'employeur, qui s'exercent de façon hiérarchisée sur le terrain, c'est-à-dire en contact direct, personnel ou non, avec les intervenants d'un ou plusieurs réseaux de distribution des produits et services de l'entreprise ou de ses filiales ou du groupe d'entreprises, et le cas échéant, sans intermédiaire, avec la clientèle (particuliers, entreprises).

Il s'agit de fonctions à la fois de salariés, c'est-à-dire s'exerçant dans des conditions de subordination juridique à l'égard de l'entreprise, et de cadres eu égard au niveau des responsabilités à assumer.

Les missions confiées ont pour objectif de contribuer à la mise en œuvre de la politique commerciale de l'entreprise ou de ses filiales ou du groupe d'entreprises. Ces activités se rattachent à la vente, que ce soit en amont ou en aval de celle-ci (service après-vente) ainsi qu'aux services rendus à la clientèle.

Les compétences à mettre en œuvre en vue du développement continu et/ou qualitatif de l'organisation commerciale et de la réalisation des objectifs commerciaux sont exercées sur une ou plusieurs activités, précisées dans la lettre de nomination, telles que :

- attribution d'agents généraux : implantation, sélection, recrutement, formation, appui commercial et/ou technique, etc. ;

- direction d'équipe(s) de salariés de vente : sélection, recrutement, embauche commerciale et technique, appréciation et contrôle, etc. ;

- conseil et appui commercial et/ou technique auprès des clients de distribution et/ou des clients : évaluation de risques, vérification, indemnisation, prévention, conseil financier ou de gestion de patrimoine, conseil technique ou d'organisation, ingénierie spécialisée, etc.

Ces fonctions de niveau supérieur ont, selon le cas, le caractère soit de fonctions d'encadrement ou administratif d'autres collaborateurs ou dirigeants de l'entreprise, soit de fonctions technico-commerciales.

La convention s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies, qui travailleront 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 mensuelles applicables dans son année II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires prévues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les organisations de salariés représentatives ;

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-

dessus définies en France de la France métropolitaine dès lors que le 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.

## II - Principes généraux

### Article 3 - Hiérarchie des textes

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels iront en vigueur sur les dispositions de la 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 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 15 sept. 1992*

L'entrée en application de la présente convention ne peut entraîner la rétrocession des avantages acquis dont bénéficient les salariés en France à cette date, au titre de la convention collective et des accords collectifs en vigueur précédemment au sein professionnel.

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

### Article 5 - Respect des droits et libertés fondamentaux

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

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

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

- application réciproque des libertés imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la non-ingérence des employeurs dans l'exercice des libertés individuelles 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 ;

- rattachement de l'employé à l'entreprise, de la nationalité, du handicap, de l'origine sociale ou sociale, des opinions politiques ou philosophiques, des convictions religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou fonctions de caractère syndical.

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

### III. - Durée et modification de la convention

#### Article 6 - Durée de la convention

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

Elle prend effet à la date fixée à l'article 73.

Ses dispositions se sont appliquées à compter de la date de la conclusion de l'acte de rattachement des salariés du cadre des sociétés d'assurances en date du 5 juin 1967 qui devient caduque.

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

#### Article 7 - Révision et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 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 sont nécessaires.

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

b) Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacun des autres signataires, expose les motifs et les raisons de la demande. 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.

- En cas de dénonciation partielle de la convention :

- la dénonciation doit préciser expressément quelles sont les dispositions dénoncées et être accompagnée de propositions écrites de modification ;

- aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation pendant du ou des mêmes articles 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 partielle doit être notifiée au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées cessent à s'appliquer aux salariés de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet.

- En cas de dénonciation totale, celle-ci doit être notifiée au plus tard 6 mois avant la prise d'effet.

- Les signataires s'engagent à ne procéder, sauf cas de force majeure, à aucune dénonciation siot 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 d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise

### Chapitre Ier : Les relations au niveau professionnel

#### I - Dialogue au plan professionnel

##### Article 8 - Définition

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Un dialogue suivi, entre salariés et représentants d'employeurs, est nécessaire au sein de la profession. C'est en effet un facteur d'équilibre entre les salariés et bien-être collectif des salariés et du personnel et donc un facteur

d'efficacité économique et sociale.

L'échange d'informations, la consultation ou la négociation contribuent les différentes formes de ce dialogue. Celui-ci doit permettre, au-delà des seuils réglementaires, de tirer les conclusions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour les entreprises et le personnel.

## Article 9 - Informations économiques

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

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

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

Ces entretiens sont 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 à l'avance aux participants et tenu de l'actualité et des points exprimés lors des réunions précédentes.

### b) Par des échanges de documentation.

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

Ces échanges de documentation sont organisés à l'initiative des parties, dans la limite de leurs possibilités respectives et en tenant compte de l'actualité et de l'ordre du jour des réunions prévues 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 salariés bénéficient d'actions de formation des entreprises syndicales de la profession.

A cet effet, les inspecteurs sont informés par la FSFA des programmes 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,

les modalités 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, la FSFA et le ou les syndicats demandeurs.

## Article 10 - Interprétation et application

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les signataires conviennent de s'informer mutuellement des difficultés dont ils pourraient être victimes quant à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Selon le cas, les procédures ci-dessous sont en outre mises en œuvre :

### 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 signataires se prêtent leurs bons offices pour s'informer et intervenir auprès de leurs mandataires respectifs, en vue de trouver une solution.

### b) Commission paritaire d'interprétation.

#### b1) Compétence et fonctionnement.

Si la difficulté ou le différend mentionné en a soulève une question d'interprétation de la convention collective, rneocune comme prévue par la FSFA et une ou plusieurs organisations d'inspecteurs signataires, la commission paritaire est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa.

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

-soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet et la délégation des éléments et clefs du personnel ;

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

Le procès-verbal est transmis à tous les signataires en vue de l'information de leurs mandataires respectifs. Un registre de consultation des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

Ces avis ne privent pas les salariés des intérêts dont ils jouissent de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

#### b2) Composition.

La commission paritaire se compose d'une part de la délégation des employés et d'autre part de la délégation des inspecteurs,

désignées cuncahe puor ce qui la nocerne par les oasigrtnnaois srgiianreas de la présente convention.

La délégation des ieuscptrnes cnpemrod cniq penonesrs au mmuxaim par syndicat. Les membres de la délégation des eopmeyrlus snot en nmobre au puls égal à cluei de la délégation des inspecteurs.

Les irptcneuess paparitcint à la commsoiisn pirrtaaiie bénéficient des dstiinopoiss de l'article 12 ci-dessous retveials à la rémunération et à l'indemnisation des fiars éventuellement engagés.

## Article 11 - Négociation collective

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La négociation ciltocvele est la frmoe mreauje de dliaoage dnas les riatlenos entre les ontrianosigas pnosneliosrefels d'employeurs et de salariés. Elle cossinte à reercehcr des sloiutons drbeulas fondées sur la pirse en cmpote des intérêts rfipcteses représentés par ces organisations.

En sus des doienams ou la négociation ccvteilole de bcnarhe est rnudee oialogbtire par la législation en vigueur, elle prruoa asusi ievtnnreir puor rcrheecehr des sliotonus aux difficultés ou qtisunoes slbeecistups d'être traitées au naveiu de la preiososfn dnas les dinoames tles que, par exemple, régimes pioleefofrnss de reitrate et de prévoyance, fiamtroon professionnelle, etc. dnot cvnonnneeit les onsariagniots d'employeurs et de pnoseenrl représentatives au paln pnnsoifroeesl national.

## Article 12 - Réunions paritaires

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les modalités d'organisation des réunions piterraias de la pfsioorsn consacrées à des tauvrax d'étude ou à des négociations snot précisées cmome siut :

a) Désignation et civootncoan des salariés.

Les otronnaasigs snaecldyis nnoitieft à la FSFA les nmos et asedrses des pnnseores qu'elles inesssvitent d'un madnat de représentation, en précisant le ou les doeamnis de ce mandat. Chquae epuloemyr concerné en est informé simultanément par l'organisation silndcaye mandante.

Les miiinoatofcnds apportées par la situe à ctete lstie snot aussitôt communiquées dnas les mêmes conditions.

Sauf cas exceptionnel, la cnooviatcn à une réunion ptrraaiie diot être adressée au mnios dix juros à l'avance aux oaiannitgorss syndicales, avec les dutencoms nécessaires.

b) Indemnisation.

Au ttrie de luer pcaiptaairtin aux cioomsnsmis piitareras seoln les modalités prévues aux a et c, les ipescuretns mandatés par l'une des osorigaitanns siadlycnes représentatives au paln nnaiaol bénéficient des doioistpsins ratlieevs à luer rémunération et à la prsie en cahrgde de lures faris de déplacement qui snot prévues en b1 et b2.

Lorsque d'un cmomun acorcd avec la délégation des euylmoerps et puor les réunions priariaetas considérées, la possibilité puor les délégations snleacyids d'organiser une réunion préparatoire, dnas la ltmie d'une demi-journée, a été expressément prévue, ces dssioinoipts snot également aicllpbepas à cette réunion préparatoire.

La lmitie d'une demi-journée s'entend hros tpems de transport.

Ces règles d'indemnisation snot miess en oeurve dnas la litime du nomrbe mxauimm de pcniaipttrras indiqué au c ci-dessous.

b1) Rémunération.

b. 1.1. Icnupetsres dnot la rémunération cropmtoe des éléments vabilraes au snes de l'article 32.

Considérant la gnrdae diversité des medos de rémunération et des cnotdnois réelles d'exercice des fitonncos :

-la rémunération mlainime prévue à l'article 29 de la cneootnivn cvtillecoe d'une part, et les gtainreas de rémunération mlamiine eitxsant éventuellement dnas l'entreprise d'autre part, ne snot pas affectées par la ppiaaciorttin aux cmioisosms patieiaris ;

-les ersnrpeetis concernées dneviot exnimear dnas les codtnniois prévues à l'article 17 b la sittaoiun des ipsenuctres pciaitnapt aux coismmoins paetriars porlfsieslnneos de façon à aptorper les corrticfes appropriés destinés à tienr cpmtoe de l'incidence réelle de cette piptiarotacin sur les pariets varliaebs de la rémunération et s'inspirant nmoetamnt des lneigs derrcietics sveuatins :

-prise en cmtpoe de l'ensemble du tpems d'absence : déplacement, cooismsimn paiitrrae pnepmeorrt dtie et, le cas échéant, réunion de préparation ;

-examen de la staitouin en tmrees de rémunération nttee de fiars pelsosiofnrnes ;

-maintien des éléments fixes de rémunération lorsqu'il en esxtie ;

-au tirtre des éléments vibaalres de rémunération : abttuiotrn ou non, selon le cas, d'une indemnité à caractère sarilaal déterminée par l'entreprise au vu des considérations de fitas porrpes à cuaqhe cas.

b. 1.2. Ipceunestrns dnot la rémunération ne comrtope pas d'éléments verbalais au snes de l'article 32.

La rémunération des intéressés est miutennae par luer epelomyur en tenant cotmpe du taejrtr enre le leiu de tavrail hiautbel et Paris.

b2) Frais.

Les faits de transport, de rpeas et d'hébergement snot remboursés dnas les cointonds fixées par l'annexe IV à la convention.

Pour l'application de ces mesures, les retraités ou pré-retraités des régimes pnlesrisenofos ou d'entreprises bénéficient des mêmes resmtbmnuroes lorsqu'il s'agit de cinsoisomms ptiirraeas ou de turvaax petaiarris raefitls aux régimes de rtitraee et de prévoyance du personnel, dnas la limite de duex mremesbs par délégation syndicale.

c) Nmorbe maxumim de participants.

Le nbomre maximum de pnorneess panuovt représenter une onioirtaagsn sncyidale à une réunion pitarraie est fixé, suaf cneonviotn erssepexe différente, à 5 par saniydct d'inspecteurs.

Toutefois, en cas de réunion pirtiarae s'adressant aux fédérations sidyelacns en tnat que telles et non pas snueemelt à un ou pueiursls de lrues stncdiyias affiliés, ce nrbmoe est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les oiniasnorgats saiychedls cionneuttst leurs délégations comme eells l'entendent prmai les mmerebs du peernonsl des eeirsnrtps ou oamrginses (visés à l'article 1er) et pamri leurs rsnopabeless seatutarits permanents.

Dans tuos les cas, une même oinasatrgoin sialcdyne ne puet déléguer à une cimiosmson pitirraae puls de :

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

-trois itnercspues de la même société dnot l'effectif est cirmpos entre 700 et 3 000 salariés ;

-quatre iceestupnrs de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3000 salariés.

La délégation des euomrpelys est en nbomre au puls égal à celui des délégations seciandylys de salariés.

d) Coetpms rendus.

Des comptes-rendus des conismsimos preaaritis snot établis par la délégation des eromplyeus et n'engagent que celle-ci. Ils snot communiqués à l'ensemble des délégations du pnnesoerl représentées ou excusées.

## Article 13 - Autres instances paritaires

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les modalités d'organisation et de pisre en carghe des fiars de déplacement puor les aeturs incatness pateairris de la pfsosireon relèvent des dofstisiips fixés par les cnnoivnoets ou accrods piitacldreus qui les régissent.

## Article - II - Activités syndicales extérieures à l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le dloiugae scoail au naiveu presonfsneiolo iqilmpue l'exercice d'activités sliyndaces à l'extérieur des entreprises.

*Iioctotudrnn au II*

## Article 14 - Participation à des réunions syndicales statutaires

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Lorsque des isepuretncs snot mandatés puor pareiitpcr à une réunion stirutaate d'une ogntaaoiirs siladycne représentative au paln professionnel, ils reçoivent, suaf nécessité elxtenoiplncee de svierce motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La dmedane écrite du salarié, accompagnée d'une coniavootcn olifcfilee de son otigroiansan syndicale, diot praeinvr à l'employeur au moins une sminae à l'avance. La cooavctonn diot mteeoinnr l'identité du syndicat, les nmos et prénoms du salarié concerné asini que la durée et l'objet de la réunion, snas aoivr puor anuatt à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tpems de trvaail efetcfif puor l'application des gnaetiars ou agtevaans liés au temps de travial par la législation ou par la présente convention.

Dans la ltimie iudvidnelle de 5 jrous par an puor 6 salariés au mixuamm par sandciyt et duex au puls par entreprise, ces anescbs dneonnt leiu à aipcaiplotn par l'employeur des doniitisspos de l'article 12 b lorsqu'il s'agit d'inspecteurs exerçant au paln nnataiol ou régional, dnas la profession, des focnoints d'administration ou de drciteoin dnas le cnosiel ou le breauu d'une oirnaostaignataire de la présente conetovinn (1).

Ces dopiosstinis ne se cuelunmt pas aevc cleles aanyt le même objet, qui peneuvt etsiexr au neviau de l'entreprise. Les nom, prénom et coordonnées persisloelnofens de ces posnrens snot notifiés chuqae année à la FSFA ainsi qu'aux epreerntsis concernées.

(1) Tmeres ecxuls de l'extension (Arrêté du 12 jlueilt 1993, art. 1<sup>er</sup>)

## Article 15 (1) - Permanent syndical

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Lorsqu'un itusnepcer aanyt puls d'un an de présence dnas l'entreprise est appelé par une oigranoaistn syadlcnie représentative au paln priesosoennfl à eercexr au sien de cttee organisation, pnedant un an au moins, une fticoonn permanente, le cratont de taairvl de l'intéressé est sespundu puor la durée de cttee fonitcon et au puls pndet hiut ans.

Cette soussepn ne puet - suaf accrod paeltrici aevc l'entreprise - prndee effet au puls têt que 3 mios après que le sdayicnt concerné en ait informé l'entreprise par lettre recommandée aevc aivs de réception.

De même, lurqsoe le mdanat de peeranmnt sncadiyl prned fin, le salarié qui stouhiaie rienevr dnas l'entreprise diot ioefrnmr celle-ci, au puls trad 3 mios à l'avance, de la dtae à lquaele il shotiuae repredne des ftoconins au sien de celle-ci.

Avant la rirpese d'activité, l'employeur emnxaie la stauotiin de l'intéressé au corus d'un etietrnen aevc lui puor préciser les modalités de son retour. Il rhrechcee les possibilités de lui ceofnir un pstoe au monis équivalent à cleui qu'il opacciut au mmoent de la spsouenish du ctornat de travail.

Les problèmes de foamtiron qui se pioaesnrnt à cette occasian snot pirs en considération. L'entreprise s'engage à amsseur au cuors de l'année qui siut le rtoeur de l'intéressé, les frais d'inscription et le miaetinn de la rémunération puor la forimaotn qui, en accrd aevc l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre. Ces dépenses snot imaebpltus sur la cibotourtnin de formation.

A son retour, l'intéressé roertvue les ataanevgs liés à sa durée de présence dnas l'entreprise et qui étaient les senis à son départ.

Les doisipsontis qui précèdent snot alpplecbias à au puls duex pratnemes par osriantogain syndicale de salariés représentative au nvieau nnataoil aux panls tnat priennfeossl qu'interprofessionnel.

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

### I - Association des inspecteurs à la vie de l'entreprise

#### Article 16 - Définition générale

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'association du pnoenserl à la vie de l'entreprise est un fctauer clé de la réalisation de ses oftjbeics économiques et sociaux.

Les dirigeants, les icuerptesns et leurs représentants élus, les délégués syndicaux, snot les ateurcs de cette association, cuachn au trite de ses prerpos mossinis et responsabilités.

Ctete aitassoocin puet eexsitr suos des feomrs diverses, nmamontet :

- l'information, c'est-à-dire la ctncouomimain des éléments pnemarettt de meux connaître et apprécier lenrmeibt les ftais et les idées ;

- la consultation, c'est-à-dire le ruieecl préalable des aivs et soneisugtgs puor la préparation des décisions et acotnis ;

- la concertation, c'est-à-dire l'échange des drevis piotns de veus et la psrie en considération de ceux-ci ;

- la négociation, c'est-à-dire la rchehree de stiulnos dalreubs fondées sur la psrie en cpmtoe des intérêts rifscepts des parties.

Elle puet aussi revêtir d'autres formes, cennouves au neviau de

l'entreprise, tllees que la praiociapittn aux résultats de l'entreprise, aux ognears sttiuaeatrs d'administration de l'entreprise, etc.

#### Article 17 - Concertation

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Cieantres caractéristiques des fntonicos d'inspection, tleels que :

- fooncnits s'exerçant sur le terrain, en cncatot diecrt aevc les intermédiaires ou la clientèle, aevc des cerotatinns de mobilité et de disponibilité ;

- rteliaf iesmeonlt par rppoart aux sueturctrs de décision et de fnmnoecnnitet qitodeuin de l'entreprise ;

- rôle de représentation dercite de l'entreprise sur le terrain, créent puor l'inspection des bosines particulièrement marqués d'information et de concertation.

b) C'est pourquoi, dnas tteous les eitrenersps ou les iunreptescs frnomet un collège électoral particulier, un possucre de croacitonetn est organisé enrte des représentants élus ou désignés de l'inspection et la Direction.

Cttee cnrcteooiatn vsie à recehehrr un conusenss etnre les prpictnaitas dnas les dmaeions ci-après :

- la potiuiqle de développement cermimoacl par raporpt aux pvseiceperts des marchés et des aocnis de la cnrncrocee ;

- la ceioncotpn des études de nauuveox marchés, de nveouaux produits, de nvuuaoex mdoes de distribution, d'action et de cioiunatmocmn ;

- les otiefjbcsc cormeamiux par marchés, par pitdrous ou par services, cptmoe tneu de ce qui précède ansii que de la siutoaitn technique, des prévisions de cisarn cose et d'évolution des marchés ;

- la méthodologie de définition des oetcjibfs gbaulox et iuvidinleds aisni que de muesre des résultats ;

- la préparation des négociations ou décisions, sleon le cas, dnas des deoianms qui ccreonnt puls spécialement les ieertcpunss tles que : système de rémunération, fairs pineolnssfeos ;

- la définition et le bailn alunens des mneoyss mis à la ditsopiison des iteruenpcss tles que formation, sprptuos méthodologiques et techniques, etc ;

- les peiipncrs généraux sleon lesquels, s'agissant des icueetrnsps dnot la rémunération cmotrpoe des éléments vlabieras au snes de l'article 32, il est tneu ctpmoe de l'incidence réelle de la ptaroaciiiptn des iecersntups concernés, siot à des cimniosmsos parriaetis (art. 12 b), siot à des csismmoonis ou

acotnis de froitamom (art. 42 et 43).

Cette rrehehce d'un cessnuos qui rpesoe sur l'échange des iitfnarooms et des aivs se fonde sur le catsnot que le cnuoessns est un élément fabvlaore à l'efficacité des anictos menées puor la réalisation des objectifs, la pirse de décision étant de la responsabilité de la direction.

## II - Exercice de fonctions électives ou syndicales

### Article 18 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les cntiiodons d'élection et de fncooenetnmnit ainsî que les autottiinrbs des délégués du pnsorenl et des comités d'entreprise snot cleels qui résultent des lios et règlements en vigueur.

Il rveeint aux eetisperrns qui en rlsieenspmt les cidtinoons d'organiser, sleon la périodicité légale, les élections des délégués du pnsreuel et des meerbms élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges etrne les collèges électoraux est fixée par arcocd préelectoral entre le cehf d'entreprise et les oraionnsgtias sclyiendas représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du trviaal est saisi.

### Article 19 (1) - Collèges électoraux

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Sauf acorcd umnnaie différent au sien de l'entreprise, les iecrpsneuts femnrot un collège ptuireliacr lorsque, au neaviu de l'établissement aeuqul ils snot rattachés puor les élections professionnelles, luer nmbroe est supérieur à 10.

Si tel n'est pas le cas, ils fneromt un même collège aevc les aretus salariés de l'établissement exerçant des fcnootns rlevant des cesasls 5, 6 ou 7.

(1) *Alrtice étendu suos réserve de l'application des airtelcs L. 423.3 et L. 433.2 du cdoe du traiavl (arrêté du 12 jilleut 1993, art. 1er).*

### Article 20 - Vote par correspondance

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le vtoe des iecrtespnus se fiat en pricnpe par correspondance.

Dnas ce cas, l'employeur aesrds au dilcomie des électeurs non selmuenet les ltiess de candidatures, les buillents de vtoe et les éléments piarueqts nécessaires à la paicopitiratn au scrutin, mias assui les " pefornissos de foi " trsaimenss en temps ultie par les candidats.

Le vtoe par crdsoarcompnee a leiu omobeirtilnaget suos duoble enveloppe, l'enveloppe intérieure ne denvat poterr anuuce inscription.

Les modalités pqiateurs de ce qui précède snot définies dnas un plocootre d'accord préelectoral.

### Article 21 - Conciliation du mandat et du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Principes.

Les srtiniageas snot cnoncisets des difficultés puetqairs de cicoonitilan de l'exercice d'un ou puesrluis mnaatds électifs et/ou syucadinx aevc l'accomplissement des tâches poeoreilnslnsfs et le rsepct des deevriss oiabloitngs inhérentes au cnrtat de travail.

Les erptreinses snot dnoc très attevnetis aux difficultés de cette claoicotiinn et aux conséquences qui preurniaot en découler puor les intéressés, nmanotmet dnas l'accès à la faomotirn et dnas lerus pesiectrpves d'évolution de carrière ; eles teinnent cpomte des encegexis des maatnds dnas l'organisation et la chgare de tarvail de chacun.

Les snyacitds snot atitefnts aux impératifs pseensolfnros de lrues représentants puor l'organisation des activités syndicales.

b) Etnnreien annuel.

Dnas cet esprit, un ettreeinn a leiu cuhaqe année entre tuot inetcpsuer isnevti d'un madant électif ou sdycanil et son supérieur hiérarchique, puor faire le pinot de la siuoaitn sur les différents acsptes de la cacointloiin mandat/contrat : onatgariosn du travail, mynoes hinaums et matériels, appréciation du travail, évolution de carrière, formation, etc.

Cet erieetntn se déroule en laision aevc un rnepeolsasbe des sciveres du peenonrsl et à l'occasion des entneetris périodiques prévus à l'article 55.

Conformément à l'article 55, l'inspecteur concerné peut, par la suite, être reçu s'il le demande, par un relssnpobae des sreiecvs du personnel.

### Article 22 - Modalités de l'action syndicale

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les modalités purtaeiqs d'exercice de l'action sadclinye étant à définir dnas le conetxte propre à cauhqe entreprise, la msie au pniot de ces modalités donne lieu, puor l'application des dinoipssitos légales en la matière, à une négociation au sien de l'entreprise.

Cttee négociation teint compte, en ce qui ccnrenoe les inspecteurs, des cndionotis spécifiques d'exercice de lerus fonctions.

Elle prtloe également sur la périodicité de réexamen des

**Article 26 - Particularités inhérentes aux fonctions d'inspection**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Eu égard aux ctoinnodis concrètes d'exercice des fctnioons d'inspection, les eireernspts snot puls spécialement aetetintvs aux iiaipoitcmnl's de celles-ci dnas le dinmoae de la sécurité (surveillance de l'aptitude médicale à la cntuidoe automobile, contrôles tqueeihcs périodiques du véhicule à usage professionnel).

Les modalités de ce qui précède snot définies dnas cauqhe entreprise.

**Article 27 - V - Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les activités saecoils et cltlleruues des comités d'entreprise ceiutntsnot l'une des feomrs de la vie saocile au sien de l'entreprise. Les erumulpeys snot atietfnts à dteor les comités de menyos en raporpt avec l'importance des eeffftcis et pareetntmt de dnoner à ces activités une réalité concrète.

Le finameenct de ces activités puet farie l'objet d'un aocrd prialtctieur au paln psinreefosonl (cf. l'accord du 27 mai 1992 rietalf au fecnmeainnt des activités sceoilas et ceurelltus du comité d'entreprise).

**Titre III : Classification et rémunération**

**Chapitre Ier : Classification**

**Article 28 - Classification des fonctions**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

1° Toetus les activités pnlf'reooesleins ou " fnocitnos " exercées par les salariés ravlenet de la présente cnetonovin fnot l'objet d'un classement. Ce cssmenelat est opéré dnas cuhgae etsipnere seoln les ppceinirs et modalités iicsrtns dnas l'annexe I.

2° Ce csmaenlset détermine le mnatot de la rémunération mnamilie anulnee (R.M.A.) grtaaine à cuhgae salarié.

3° Par fonction, il fuat erntedne tuot esmnlbee d'activités psoeollfniersens ou de miinsos confiées ou sepcsibtules de l'être à une même pnonerse solen le disioipstf d'organisation adopté par l'entreprise.

4° Au-delà de la période de msie en application, les qsnoeuits anyat tairt à la ciaotassilcfin snot de la compétence, soeln luer

**III - La négociation collective dans l'entreprise**

**Article 23 - Définition**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La négociation coelivclte est l'une des fromes meaejr's du doliauge dnas l'entreprise.

Son damione est défini par la loi, par la présente cnetoiovn ou par aocrd des ptraies au naveiu de l'entreprise elle-même.

Elle cotsnsie à rhccheerer des solonuits cctrenoltealus duelbras puor répondre :

- siot aux qntioseus d'ordre ccoeitllf cncnenraot les cdiinotons de vie et de tiraval y crpoims l'adaptation de ces stuloions aux évolutions techniques, économiques et secilas ;
- siot aux stioanitus coeclvtleis de teosinn aifn de les prévenir ou de les dénouer puor éviter le clionft ouvert.

**Article 24 - Conséquences pratiques**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

De la négociation résulte :

- siot un aocrd par luqeel les piatres eprnxiyet lrues décisions, oroinittneas ou ocjetifbs comumns puor une durée déterminée ou indéterminée ;
- siot un casnott d'absence d'accord.

Les praetis définissent elles-mêmes la forme que revêt cet acrcod ou ce cotnast suaf ppeoisirrtncs légales qu'il luer incombe d'observer.

**IV - Sécurité, hygiène, conditions de travail**

**Article 25 - Principes généraux**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La sécurité, l'hygiène et les cidtnonois de tvaaril dioenvt ceuntisotr des préoccupations prtenmeenas dnas le fniooemcnntt qioitdeun des entreprises.

Dnas l'intérêt de la collectivité de tviaarl :

- cauqhe elyupmeor prned ces préoccupations en considération dnas la conception, la réalisation et la mtinaecnae tnat des locuax que de l'organisation, des ilnaainstltos ou otuils de taraivl ;
- il arenaitppt à l'ensemble du pnserenol d'observer les enxeegcjs de sécurité et d'hygiène.



nature, siot de la csmisomion " emploi-formation " du comité d'entreprise, siot des délégués du personnel.

## Chapitre II : Rémunération

### SECTION I -REMUNERATIONS MINIMALES

#### Article 29 - Définition et contenu

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) L'annexe II à la cneontovin fxie les mnanotts des rémunérations mmilienas aunlelens (R.M.A.) gnaterais aux icepesrtnus ctopme tneu du caesmselnt des fnionotcs exercées.

La rémunération maminile alunnee représente la smmoe brute en dousess de lllaeque les salariés exerçant des fncooints rlvenaet de la même csslae au snes de l'annexe I et aynat ssaitfat à la période d'essai ne puenvet être rémunérés puor une année complète de tairavl eitcfeff ou de périodes assimilées.

b) Puor l'application de cette garantie, il y a leiu :

1° De pndrere en considération tuos les éléments du saralie eceftiff snas exception, qeuls qu'en seniot l'objet, les critères d'attribution, les modalités de calcul, l'appellation et la périodicité de versement, y crmoips les apeentiopmnts fxies et les csmmoosiins ou aurets éléments vbrlaieas lorsqu'il en est prévu, mias à l'exclusion des smeoms représentatives de frais.

2° D'assimiler à des périodes de tvaairl eicfeftf toutes ceells pnadent leueeqllss la rémunération est mnntniueae en totalité par l'employeur, siot en vetru de doponiiiistss légales ou conventionnelles, siot par décision de l'entreprise.

#### Article 30 - Application

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Cqhaue mios ou en cas de ctiesoasn de fonctions, il est vérifié que l'inspecteur a emfivnfceett reçu, au total, depuis le début de l'exercice en cours, une somme burte au monis égale au paorrta de la rémunération mmiinlae cdpneoraosrnt à la période écoulée de cet exercice. En cas d'insuffisance, l'intéressé a diort à un complément égal à la différence constatée, qui est considéré cmroe un atopmce sur la rémunération afférente à l'exercice.

Puor l'application de l'alinéa qui précède, les cnsnoamitepos ont leiu à l'intérieur d'un même eexircce ; elles ne penvuet s'effectuer d'un eeccirxe sur l'autre.

#### Article 31 - Evolution des rémunérations minimales

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les mtoannts des rémunérations mmneialis allnneues prévues à l'annexe II fnot l'objet d'une négociation périodique au paln professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Cttee négociation est précédée de l'envoi par les elyopuerms aux onngairiosats syndelcias d'informations :

- de nrtuae économique sur la satoutin de la brhacne et ses piteeprsevc d'évolution ;

- de caractère économique et siocal sur l'évolution de l'emploi et le nieavu des rémunérations des iupsenrcets selon les données dilneibspes les puls récentes.

En outre, tuos les tiros ans, les orosgiitanans siatrneaigs de la présente cnntooievn procèdent à un ctnsaot tunihqcee de l'évolution des rémunérations melaimins et de clele des rémunérations effectives. Elels eaiexmnt les conséquences à en terir sur le neviau des rémunérations milaemins dnas le but de luer miinatner le caractère de réelles garatines de rémunération puor les inspecteurs.

La définition des données tiehneucqs nécessaires à ce ctasnt est msie au pnoit en tpmes ulite au sien d'un guopre de tiraavl constitué de représentants des oniasotrinags signataires.

### SECTION II -REMUNERATIONS EFFECTIVES

#### Article 32 - Structure et paiement des rémunérations effectives

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) En raosin de la natrue crmamoelcie des fonctions, la rémunération puet être liée en tuot ou priate aux résultats obtenus, appréciés quantitativement, qateuvilenmatit ctpmoe tneu des ocjbties (volume de la production, qualité de celle-ci ou du service, développement de la froce de vente, mantiein du portefeuille, etc.).

b) Les rémunérations snot payées mnsneeumelelt conformément à la législation, suos réserve des particularités inhérentes à la nature cieromalnce des fonctions.

c) Puor cuex des itcnpuseres dnot la rémunération ne ctomorpe pas d'éléments vraableis deniceemtrt ou ineinteedrmtct liés à des mesrues qeuttitaanivs et/ou qiaalveutits des résultats obtenus, la srtcuutre de référence des rémunérations aenllneus cmroenpd duzoe mensualités aexuleulqs s'ajoutent un treizième mios et une pirme de vnaceacs égale à 50 p. 100 d'une mensualité.

Un acrcod d'entreprise, au snes de l'article 23, puet mdofeirr ctete sucttrrue de référence.

d) Ces donisposiits ne nmteetet pas en cause les puieqrtas des ernetpesris en matière de rémunération, en pleiaurctr puor les irteeunpssc visés au c ci-dessus dnot les modalités de rémunération diffèrent, à la dtae d'entrée en vuuegir de la présente convention, de la srcttrrue de référence mentionnée ci-dessus (1).

## Chapitre III : Frais professionnels

## Article 33 - Prise en compte des frais professionnels

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les modalités de prise en compte des frais professionnels engagés de par l'exercice des fonctions sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

La lettre de notation prévoit :

a) S'agit que la rémunération de l'inspecteur le cours global de tous ses frais, à l'exclusion de tout autre rubrication de frais ;

b) S'agit que les frais engagés dans le cadre des diversités données par l'employeur deont leu à l'ensemble sur j'effectifs ;

c) S'agit que l'inspecteur reçoit un romme subre faifarrote ;

d) S'agit toute autre modalité.

Les conditions sine qua non d'admission à lues mandats respectifs de reniter des pratiques pteament la dnsocitin clarie des sommes attribuées aux inspecteurs, d'une part à titre de rémunération, et d'autre part à titre de remboursement de frais.

## Titre IV : Temps de travail

### Article 34 - Principes généraux de l'organisation du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Dans le cadre des missions à remplir et des objectifs à réaliser, l'inspecteur dispose de l'autonomie nécessaire à l'organisation et à la répartition de son activité professionnelle dans le temps, afin de pouvoir répondre de la façon la plus appropriée aux exigences de sa fonction. Cette autonomie repose sur la disponibilité de l'intéressé à l'égard de l'entreprise.

La nature des fonctions d'inspection et lues conditions d'exercice ne permettent d'ailleurs pas de luer fixer un cadre précis et uniforme d'organisation du temps de travail.

De ce fait, la durée du travail des inspecteurs n'est pas quantifiable, ce qui conduit à penser le principe que l'inspecteur cesse son activité professionnelle à l'entreprise qui l'emploie, à l'exclusion de toute autre activité professionnelle.

Dans la mesure du possible, les entreprises n'imposent pas aux inspecteurs des missions précises s'étendant sur plus de 5 jours consécutifs de la semaine autres, en principe, que le dimanche.

## Article 35 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Durée des congés

En raison des sujétions particulières inhérentes aux fonctions d'inspection, y compris la disponibilité mentionnée à l'article 34, la durée des congés payés des inspecteurs est fixée à 28 jours ouvrés pour toute année de travail effectif dans la période de référence.

b) Indemnité de congés payés

b1) Pour ceux des inspecteurs dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables au sens de l'article 32, l'indemnité de congés payés se calcule conformément à la législation, compte tenu du ci-dessus.

b2) Pour ceux des inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32, l'indemnité de congés payés correspond aux 28 jours ci-dessus est égale à 28/250 de luer rémunération réelle annuelle.

Pour l'application du présent article, la rémunération réelle annuelle s'entend de l'ensemble des sommes perçues par l'intéressé au cours de la période de référence, à l'exclusion :

- des sommes représentatives de frais que soient les modalités pratiquées en la matière ;

- des éléments fixes éventuellement minimes pendant les congés ;

- des sommes qui rémunèrent incombent la période de congés en même temps que les périodes de travail.

Entrent dans cette dernière catégorie les éléments (tels que les divers modes d'intéressement aux résultats) qui, de par le caractère annuel de luer assiette de calcul, ne désignent pas les périodes travaillées et les congés.

En outre, il est précisé que les sommes " perçues " au cours de la période de référence sont les sommes effectivement versées au cours de celle-ci, quelle que soit la période de travail à laquelle elles se rapportent, dès lors que ceci n'aboutit pas à des cumuls dans l'assiette de calcul.

c) Congé anniversaire

Chaque inspecteur bénéficie, au cours de l'année du 10e, 20e et 30e anniversaire de son entrée dans l'entreprise, d'une période de congés payés supplémentaire fixée comme suit :

- année du 10e anniversaire : 5 jours ouvrés ;

- année du 20e anniversaire : 10 jours ouvrés ;

- année du 30e anniversaire : 15 jours ouvrés.

d) Epargne-congés(1)

Il peut être institué par accord d'entreprise (au sens de l'article 24) une forme d'épargne-congés pour les jours de congés qui n'ont pas été utilisés en fin de période.

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

(1) Pinot exclu de l'extension (Arrêté du 12 juillet 1993, art. 1<sup>er</sup>)

## Article 36 - Congés de courte durée

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les iertunepsbs bénéficient des arteus congés prévus par la législation, naotmenmt à l'occasion de cianerts événements familiaux.

Le congé légal de 4 jorus puor le mairage du salarié est teifoouts porté à 5 juros ouvrés.

Dnas le cas ou, selon la législation, ces aenebss ne doeivnt pas entraîner de réduction de la rémunération, la staitoiun des iterspcunes dnot la rémunération cotrmope des éléments vlreiabas au snes de l'article 32 est régie par l'article 12 b 1.1 si les asenbces considérées drneut puls de 3 jorus consécutifs.

## Article - Titre V : Formation professionnelle et emploi

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

### I. - RÔLE CRTAENL DE LA FORMATION, PUOR LES SRAELIAS COMME PUOR LES ENTREPRISES

1° Les ooitngnrnsaias sriangieats sulnnoiget l'extrême inpmotcare qu'elles acanhtett à la vtosorliaain et au renforcement, par la formation, des compétences du pnerensoel en tnat que fuceatr d'adaptation décisif puor le miaenitn et le développement de l'emploi.

Eells eiempxnrt asusi luer volonté d'encourager la msie en plcae dnas les erepnseirts de pietoluqis et de putaeriqs prévisionnelles dnas le diaonme de la gteoin des rosuserecs huaienms de façon à antcpeir les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de faomtoirn et de mobilité. Aisni pruronot être utilisées penemelint les connaissances, qianlfoctaiuis et atuetdips des inspecteurs, dnas le scuoi de fraie corrrpsodene au miuex lures aointirspas poifeernollensss et les bonises présents et frutus de l'entreprise.

2° Dnas cttee ouqpite la formation, en fcliainnatt l'adaptation de l'inspection aux évolutions en crous - que celles-ci cnnecrnoet les produits, les otlius de taiarvl ou la gestion, les relitonas aevc les assurés ou les méthodes calieemcmros -, cioubntre de façon déterminante au peuscsros d'adaptation des eprtniesres à luer marché.

Elle cnoittsue aussi, puor les inspecteurs, une ccanhe d'évolution dnas luer vie professionnelle, cpmote tneu de lures aepdtuits et de lerus attentes.

A la fios atuot et investissement, tnat puor les eseperntirs que puor les salariés, la froimoatn citusonte ansii un axe mujaer de la potquille que les staniigraes endteennt faivoesrr et développer par la cceionatrton au nvieau de la poreofssin et des entreprises.

### II. - OTICJEBFS DE LA FORMATION

3° Les sgriietnaas définissent la friomoatn cmmoe l'ensemble des meyons mis en oeuvre par les entreprises, par la poreofissn et par les établissements spécialisés, puor pteerrmte aux salariés d'acquérir des qncauifoialits et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, cfelcilots ou

individuels, naatonuix ou internationaux.

Ces oicftebjs snot très généralement, puor l'entreprise, d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des sevicers rendus, et puor le salarié d'améliorer son devienr professionnel.

Les aticnos de ftiroamon ont le puls sevnout puor ojbet :

- l'insertion dnas l'entreprise ;
- l'acquisition de nollveues conaeiscnasns ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fointocn ;
- la préparation à d'autres fotnonicis (adaptation, reconversion, mobilité, encehisnismert de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la fimaliaiiroasn aevc de nuveuoax otius de travail, de nouveux mdoes d'organisation ou de nlvoueles méthodes caeomemlcris ;
- la cohésion de l'entreprise et de son personnel, grâce à un lgagane cmmuon ;
- l'égalité des chances.

### III. - GISOTEN DES REESSCOURS HUMAINES

4° La gitoesn prévisionnelle des rseerocuss hmanuius diot cuoitttser une prtiae intégrante de la pqolitiue de développement de l'entreprise. Elle ilqiumpe nmeontamt puor celle-ci :

- la définition à cuort et meyon terme des bonises de fomiotarn et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart ertne d'une prat les compétences et pleeiotnts du posrnel et d'autre prat les qatiiinalfoucs et compétences liées à l'évolution des métiers dnas une oqputie pripcsvtoee ;
- un système d'information de l'inspection sur les aexs de la polquuite de fratmioon de l'entreprise et sur les aoiants de fmoitraon ofeeftrs dnas le carde du paln de footiramn ;
- des méthodes de doaiintgsc et de cioesnl puor l'évaluation des pentoelits et des compétences aesqicus par le prsneonl en vue de luer uasltoitiin oatpilme ainsi que puor aiedr à la définition des proejts ilvedniduis de développement ;
- le sivui pualcireitr des irnecepestus pndnet luer ftromoain et l'appréciation par la dtoieicrn des résultats de celle-ci et des conséquences pnoauvt en être tirées en matière d'évolution de carrière.

### IV. - MAIVTOITON ET DÉMARCHE INDIVIDUELLE

5° L'amélioration de luer devenir pnioeornefssl est puor les irpstuceens un fuaetr itonarpmt de maooitvtin et une atrsioipan légitime à lluaeqe les eertipserns doinevt s'efforcer de répondre,

dnas la mrseue de lrues possibilités.

La saatctisoifn de cette antette puet cnaeapdt iiemuplqr de la prat des iceernustps eux-mêmes une démarche airtvce de formation. Cette démarche puet treuovr pacle siot en pctanpaiirt à des aitncos de fiamoortn en doehrs du cdrae hetubial des activités professionnelles, siot à l'occasion de ces dernières, a frotrioi lsruqoe la ftimroaon elle-même en cttsiuone une composante.

6° Le développement dnas les eeserinrtps de ptieuoqlis et de pteirauqs vnizat à oientbr la miellerue adéquation posbisle entre, d'une prat les qualifications, atuptedis et compétences exigées ou souhaitées puor le ftooncmnienent de l'entreprise sur les palns commercial, technologique, organisationnel, économique et d'autre prat les qualifications, aitupedts et compétences dsinplieobs dnas l'inspection, constitue, en conséquence, un objbecitf piirrtoraie des otronaasgiins signataires.

Les diooitspnis du présent titre snot destinées à y concourir.

## Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel

### Article 37 (1) - Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Il est procédé tuos les cniq ans au moins et puor la première fios dnas le délai de duex ans à ptiarr de la dtae de sgrutaine de la présente convention, au sien de la ciomimsosn pirirtaae de la fmaioortn pseorllonesnife et de l'emploi visée à l'article cidessous, à un bailn des antiocs menées et des résultats oubntes au paln pfeisnneorosl dnas le dimanoe de la formation.

Au vu de ce bilan, les ogtnisrnaiaos d'employeurs et de peoonrnl sirigteanas de la présente cvinootenn enegngat la négociation rtilavee aux ofjbicets et moynes de la fmartooin pensisloolenfre telle que prévue au crtahipe II du tirte III du livre IX du cdoe du travail.

*(1) Acilrte étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du traiaavl (arrêté du 12 jilluet 1993, art. 1er).*

### Article 38 - Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Cette csmomoisin prrtaiiae cittousne l'organe d'information, d'étude et de crtioaoncten dnas les dieonmas de la fatiormon piefolnsrelosne et de l'emploi, puor ce qui cocennre les fonconits d'inspection.

Elle a ementenislelest puor msision :

- l'examen de la sitaotuin et des priseeptcevs d'évolution de l'emploi en termes qafttitiunas et qualitatifs, ntmoanmet dnas lrues iccndeneis sur la srutcurte des qioanfitcuilas et les besions de ftiomorn ;

- l'examen de l'activité des oseraginms constitués au nvaieu prsefoeionnl et ievtaenrnt dnas les daeomims de la fmatrioon et de l'emploi en vue de pepsoorr s'il y a leiu des oiteotnranis quant à lrues objectifs, oagsniroiatt et fnoicnnneomett ;

- l'examen des cas de leicecmniet ccleoiltf iervannnett dnas la pfreissoon en vue de fatiieclr la msie en ouerve des mynoes de rseeacsnlmet et de réadaptation du pnesoernl privé d'emploi ;

- un rôle de prévention et d'alerte au paln peiosrenonfsl par les avis, recommandations, piopnirsotos et msies en garde, dnot la délégation des eeplmroyus et les délégations du pensonerl pneuvet convenir.

b) Les dspitoinis rteielvas à la constitution, au fonnmoicetnet et aux myoens de la comosiimsn ptriiaare nintoalae de la foaimortn poeofsnrnsie et de l'emploi snot fixées dnas l'annexe III à la présente convention.

### Article 39 - Observatoire de l'évolution des métiers

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'observatoire créé au nveiau proneefnosisl apporte, par ses turaavx d'analyse et ses préconisations, son cnocuros à l'identification des cntmagenhes qui afeefctnt ou snot stplcebseuis d'affecter le nvaieu et le cneontu des qlifcaotaniuis et par vioe de conséquence les beisnos de formation.

Ses ofibctjes snot de :

- dsseoipr d'une milreleue cinocassnane des métiers eaitxtsns et des apiutetds qu'ils requièrent ;

- svriue les évolutions en la matière de manière régulière puor pouvior ppoeosrr des acions apiaritneictcs ou d'ajustement en terems de frotamion et de gistoen prévisionnelle des eioplms ;

- vérifier périodiquement si les critères ctnlassas rteunes dnas le système de calictaifsison (art. 28) restnet pteneinrts au vu des évolutions constatées et femoulrr totues ootaisrebns utiles à ce sujet.

Les tauavrx amlcoicps par l'observatoire vieennnt en apupi des réflexions menées au sien des cmsminisoos ptaeiarirs de la foimaton et de l'emploi aluqlueexs ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit aisni dnas une démarche globale, ipuminalqt les drievs pteianerars concernés par les qnsuiteos d'emploi et de ftoorimn dnas les sociétés d'assurances.

En conséquence, il puet être amené à trvlieaalr puls particulièrement sur des seutjs rvneaelt de la coissommin ptraaairie formation-emploi spécifique à l'inspection tllee que prévue à l'article précédent.

## **Article 40 - Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les oasrgnnaïtios ngieaartis ceibtnnrout au fteononicmment des ogsamriens pnleneoissfors dnót il s'agit au sien des itansnecs de ceux-ci ou eells snót représentées, conformément aux règles sertutatais poppres à cuachn de ces organismes.

Elels vllienet à ce que les décisions, oratnneotiis ou popinsotiors dnót eells cnneoinevnt et qui cenennorct ces ogmaniesrs fsesant l'objet des meeruss d'application correspondantes.

## **Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises**

### **Article 41 - Plan de formation et d'emploi**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Préparation du paln et évolution de l'emploi.

La préparation du perojt de paln de faotoimrn de l'entreprise destiné à être smiuos puor aivs au comité d'entreprise ou d'établissement terdina compte, puor étayer le centonu de ce projet, des ptrcevpseeis d'évolution de l'emploi et des qaitifluoinas puor l'inspection au sien de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dnas le carde tnat des incesnats de représentation du pnonreel que des négociations alnlneeus prévues par le cdoe du taarivl srea l'occasion d'une ahrcoppe pitcseoprve des bienoss de ftroamin puor l'inspection et des ontniaoteirs qui en découlent quuat à la piqolutie de ftrmoain de l'entreprise. Ces bnoeiss de fitomoarn puvenet avior trait, d'une part, au pnnifoceteemeernt aux tnheciequs ceutrnoas à uistlier dnas l'exercice des fonticnos d'inspection et, d'autre part, à la préparation aux évolutions dteesids fonctions.

A cette occasion, il est fiat état, s'il y a lieu, des oiottraneins exprimées dnas le cadre du psrecusos de craconttoein prévu à l'article 17 b.

b) Fmarontios particulières d'adaptation.

Le porejt de paln de fotrimaon iucnlra la définition des ancoits de fiootramn à caractère auennl ou punlnerauil miess en ourvee puor les psneeorns qui, cspotme tneu nmaoetmnt de luer pstoe de travail, de luer nevaiu de farmotoin ou de lreus aptitudes, prriaoeunt rnncceteorr des difficultés lros d'opérations de rsvcroneieon ou d'adaptation à un neovul emploi, nmtoanmet en riaoletn avec les évolutions technologiques.

c) Cnnteou du paln de formation.

Dnas tuos les cas, le prejot de paln de ftrooiamn cooprtime :

- les oniitroaents aluelenns ou peneliraululns que la deticroin asingse au paln et sur lqeesuls le comité d'entreprise est consulté ;

- la ntuaere et le cdirneaelr prévisionnel des acniots à metrte en palce puor la réalisation de ce paln aisni que les fonnotcis pirmeertrnioait concernées par ces atocnis ;

- la définition des résultats aeutdnnts de ces atniocs par rorappt aux beoniss de faromiotn identifiés.

### **Article 42 - Commission de formation**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Lqusore des ieenurtspscs snót mbreems de la cmmsiooin de fiortmaon du comité d'entreprise et que le temps passé aux réunions de cette cimsmioson dnone leiu à une indemnisation, il est fiat aioclipapn à luer égard, en matière de rémunération, des dinspiotoss de l'article 12 b 1 de la présente convention.

### **Article 43 - Participation à des actions de formation**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les eyumloeprs fanvieosrt l'accès des intrcpeseus aux acniots de firrtoaon et dnas ce but, les dntpsosioois pairtqeus nécessaires snót définies au nvieau de l'entreprise.

Les eptniseerrs snót ateevntits à ce que la ppoiaarittcn d'inspecteurs à des actoins de formation, en tnat que froemuatrs ou bein en tnat que stagiaires, siot citopamlbe avec l'exercice namorl de luers misosnis pnpearicils sur le terrain.

Lruoqse la ptiraipaitocn d'inspecteurs, dnót la rémunération cptomroe des éléments viaarlbes au snes de l'article 32, à des ainocis de ftrmorioan en tnat que formateur, ou bein - au ttire du paln de frmooiatn - en tnat que stagiaires, excède un mios continu, l'entreprise aulipqpe aux intéressés une gnaitare de rémunération basée sur luer rémunération meoyne réelle, nette de fiars professionnels, des douze mios précédant la période considérée.

Lorsuqe cttee participation, dnas le cas défini à l'alinéa ci-dessus, est d'une durée inférieure à un mios mias supérieure à 3 jours consécutifs, il est fiat appocliaitn des dsoiipinosts de l'article 12 b 1.1 de la présente convention.

### **Article 44 - Evolution de carrière**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Eterinnets individuels.

Les eenrtetins iuivnldeis périodiques prévus à l'article 55 snót une osiaccon de friae le ponit sur les aeetttns ricestepves de

l'entreprise et de l'inspecteur en matière de formation et d'évolution de carrière. Ils doivent notamment permettre d'examiner les souhaits de ce dernier en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel.

Lorsqu'un intéressé a obtenu, dans le cadre du plan de formation, un diplôme ou un titre délivré ou homologué par l'éducation nationale, sa situation fait l'objet d'un examen préalable par le représentant hiérarchique en liaison, si nécessaire, avec un représentant de la direction du personnel. Un entretien spécifique sur ce sujet a lieu avec l'intéressé dans les trois mois de l'obtention du diplôme, sauf si un entretien périodique hebdomadaire est prévu dans ce délai.

Lors de cet entretien sont examinées avec la personne toutes les possibilités d'évolution de carrière qui peuvent être envisagées pour l'intéressé à court ou moyen terme, compte tenu de ses nouvelles compétences, ainsi que, le cas échéant, les conditions liées aux évolutions évoquées (prise en charge de nouvelles responsabilités, affectation d'une mobilité professionnelle ou géographique, changement d'établissement ou d'entreprise au sein du groupe, formation complémentaire).

A l'occasion de l'entretien périodique suivant, un bilan est fait par rapport aux possibilités envisagées et, si nécessaire, un nouveau bilan de celles-ci a lieu, compte tenu des changements intervenus entre-temps.

b) Suivi de carrière et filières de formation.

Un suivi durable de l'évolution de carrière des intéressés concernés est ainsi organisé afin de faire coïncider au mieux leurs attentes personnelles avec les possibilités de l'entreprise.

Pour faciliter un tel ajustement, le plan de formation de l'entreprise mentionne les filières de formation pouvant permettre, en fonction des besoins de l'entreprise, d'accéder ultérieurement à des postes de niveau moyen ou supérieur pour lesquelles les qualifications, aptitudes et compétences nécessaires sont décrites.

Les intéressés peuvent être prioritaires aux candidatures à ces postes qui, présentant les aptitudes et compétences recherchées, ont suivi le cursus de formation correspondant.

## Article 45 - Justification des formations

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Toutefois, l'absence de justification à une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise donne lieu à la remise, par celle-ci - sauf délivrance d'un diplôme ou d'une attestation par l'organisme de formation lui-même - d'une attestation individuelle mentionnant l'intitulé de l'action suivie et les dates de cette formation.

Lorsqu'une action de formation n'est pas sanctionnée par un

diplôme délivré par le ministère de l'éducation nationale ou bien par un titre homologué, les intéressés peuvent être invités à délivrer aux services une attestation qui peut revêtir :

- soit la forme d'une attestation de participation ;

- soit celle d'une attestation de contrôle des connaissances acquises si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des connaissances et/ou des aptitudes du formé 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 immédiatement à la commission de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur leur fournit également des renseignements supplémentaires sur les possibilités d'affectation liées aux formations suivies par le personnel, en particulier pour les filières auxquelles s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 44 b.

## Article 46 - Financement des actions de formation

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

## Titre VI : Contrat de travail

### Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

#### Article 47 - Cadre juridique

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le contrat de travail régit les relations entre l'employeur et salarié dans le respect de la législation, des textes internationaux ou conventions 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 48 - Contenu de la lettre de nomination

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'entrée en fonction doit être précédée de la remise à l'inspecteur et de la contre-signature par celui-ci de la lettre de nomination qui concrétise, en tant que contrat de travail, l'accord des parties sur les conditions d'engagement.

Si, dans des cas exceptionnels, il n'a pas pu en être ainsi, la lettre de nomination doit être soumise à l'intéressé pour contre-

signature dans les 15 jours qui suivent l'entrée en fonctions.

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

- le régime juridique du contrat ;
- la nature et les obligations générales de la fonction confiée ;
- le classement de cette fonction dans l'une des classes prévues par la classification fonctionnelle en vigueur de la présente convention ;
- l'étendue de la zone géographique d'activité, généralement appelée " circonscription ", et la référence aux modalités de détermination ou d'aménagement de zones prévues par la présente convention ;
- la référence à la présente convention collective et à ses annexes ;
- la durée de la période d'essai éventuelle et le délai de préavis pendant cette période ;
- les éléments constitutifs de la rémunération, qu'elle qu'en soit la nature, et les modalités de paiement ;
- les modalités de prise en compte des frais professionnels ;
- les conséquences éventuelles découlant des spécificités de la fonction : lieu de résidence, utilisation de moyens et méthodes définis par l'entreprise, etc. ;
- la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 67 a.

## Article 49 - Information du salarié

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Avec sa lettre de nomination, l'inspecteur reçoit un exemplaire de la présente convention collective et, le cas échéant, les accords d'entreprise qui lui sont applicables.

## Article 50 - Modification ultérieure du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

- changement ou aménagement de la zone d'activité (art. 56 ter) ;
- changement de rémunération en application de mesures individuelles ;
- changement de fonction ou de classe de fonctions (art. 56 bis).

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

## Article 51 - Modification dans la situation de l'inspecteur

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les changements de situation personnelle de l'inspecteur, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations professionnelles de l'entreprise et de l'intéressé, doivent être signalés par ce dernier à son employeur (1).

## Article 52 - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Objet et durée.

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

Sa durée est au plus de 12 mois, sauf renouvellement dans les conditions ci-après.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un préavis doit être fait avant la fin de cette période.

Si celle-ci 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, renouvellement inclus, dépasser 24 mois. La période d'essai peut toutefois être réduite en cours d'exécution si les parties conviennent, notamment dans le cas des salariés ayant déjà exercé des fonctions d'inspection chez un autre employeur tel que défini à l'article 1er.

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 contre décharge.

Le contrat de travail prend fin sans préavis si la partie intéressée renonce pendant le premier mois de présence effective du salarié dans l'entreprise. Au-delà, le préavis réciproque est d'un mois pendant les six premiers mois et de deux mois ensuite.

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

La fonction de l'inspecteur dans ses fonctions au-delà de la période d'essai fait l'objet d'un écrit de l'employeur. Dans l'attente d'un tel écrit, la position de la partie intéressée au-delà de cette période constitue une présomption de

l'intéressé dans ses fonctions.

## Article 53 - Accès aux garanties et avantages conventionnels

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention intervient, sauf dispositions particulières prévues par les pratiques appliquées au sein de l'entreprise, après 12 mois de présence effective dans l'entreprise. Cela concerne les garanties suivantes :

maladie et accident (art. 59), crèche (art. 62), maternité et adoption (art. 63 a et b) périodes de réserve obligatoire (art. 64). La durée de 12 mois est ramenée à 3 mois pour les salariés ayant au moins 12 mois de présence dans l'entreprise au cours des trois dernières années précédant leur entrée dans l'entreprise.

N.B. - Le règlement du régime de prévoyance a été modifié afin que l'affiliation des salariés puisse intervenir après 3 mois de présence effective au cours des trois dernières années (au lieu de 12 mois).

## Chapitre II : Vie du contrat de travail

### Article 54 - Engagements des parties

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 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 pleinement à cet engagement.

### Article 55 - Entretiens périodiques

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Un entretien entre chaque salarié et son supérieur hiérarchique est organisé au moins une fois par an. Il doit permettre de faire le point sur la définition et la réalisation des objectifs que sur les attentes mutuelles de l'entreprise et de l'inspecteur, notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

Les modalités prévues de ces entretiens individuelles 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 ainsi que des représentants de l'inspection visés à l'article 17 b, à l'ensemble des inspecteurs. Elles s'inspirent des lignes directrices suivantes :

a) La planification de chaque entretien à la réalisation des

objectifs de l'entreprise doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible.

b) Les entretiens individuels ont notamment pour objet la recherche d'un consensus sur :

- les objectifs personnels individuels, dans le cadre des objectifs globaux de l'entreprise, et leur délai de réalisation ;

- les critères les plus adaptés pour apprécier les résultats, aussi bien quantitatifs que qualitatifs, eu égard au marché concerné, aux conditions et à l'organisation interne de l'entreprise dans la zone d'activité ;

- les facteurs socio-économiques susceptibles d'avoir affecté les résultats.

Cette procédure s'appuie sur un échange :

- d'informations sur les éléments nationaux, régionaux ou départementaux permettant des comparaisons ;

- d'analyses sur les aspects qualitatifs et quantitatifs du marché dans la zone géographique d'activité et sur les méthodes et moyens mis en œuvre pour une exploitation optimale de l'économie de la zone.

c) A la suite de l'entretien, l'inspecteur est informé, de façon précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la marche de l'entreprise.

Il peut alors demander à être reçu par un responsable de rang plus élevé.

d) L'appréciation ne peut en aucun cas résulter de la simple exploitation automatique de données. En outre, conformément à la législation, l'inspecteur peut toujours demander à prendre connaissance des données nominatives le concernant qui figurent dans les fichiers informatiques de l'entreprise.

### Article 56 - Evolution du contrat de travail et mobilité

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les éléments du contrat de travail peuvent être appelés à évoluer pour répondre tant aux besoins et possibilités de l'entreprise qu'aux aspirations et capacités de l'inspecteur qui ont fait l'objet, notamment, des entretiens prévus ci-dessus.

La mobilité constitue un moyen privilégié d'évolution professionnelle de formation, d'enrichissement professionnel, d'adaptation aux mutations de l'assurance, et de déroulement de carrière. Elle doit donc être encouragée et facilitée, notamment



par la mise en place progressive de procédures d'information interne sur les postes à pourvoir dans l'entreprise. Dans ce cadre, les candidatures internes sont examinées en priorité afin de favoriser, dans toute la mesure du possible et compte tenu des caractéristiques de chaque poste à pourvoir, les évolutions professionnelles.

## Article 56 BIS - Mobilité professionnelle

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Elle concerne un aspect de la vie du contractant et se traduit notamment par :

- l'évolution du contenu et/ou du niveau des responsabilités ;
- la diversité des compétences ;
- l'enrichissement de l'expérience par l'exercice de fonctions successives dans une même filière ou dans des filières différentes. Il revient à l'employeur de prendre, en fonction des besoins de l'entreprise et de son appréciation sur les qualités et peccunies de chaque inspecteur, les décisions qui ont trait à cette évolution professionnelle, compte tenu des orientations définies ci-dessus.

Les fonctions d'inspection s'exercent en général sur le terrain dans une zone géographique déterminée. Cela n'exclut pas des missions temporaires d'une nature différente quoiqu'en rapport avec le développement économique de l'entreprise, qu'il s'agisse d'activités d'organisation, de formation, d'études, etc., dans le cadre ou non d'une zone géographique.

Dans ce cas, la nature et la durée de la mission font l'objet d'un écrit remis à l'intéressé ; l'entreprise consulte avec l'inspecteur les solutions appropriées aux problèmes matériels ou humains susceptibles de se poser ainsi qu'aux éventuelles questions d'application des présentes dispositions lorsque les conditions d'activité déterminent la mission temporaire ne répondent pas à la définition de fonctions d'inspection.

## Article 56 TER - Mobilité géographique

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le contrat de zone géographique d'activité ou " territorialisé " ou la modification de celle-ci répond à des considérations de développement économique et de gestion de l'entreprise mais doit bénéficier aussi pour l'inspecteur, dans toute la mesure du possible, un traitement d'évolution personnelle. Dans un souci de continuité et en raison des problèmes d'ordre matériel ou humains qui peuvent en résulter, tout changement ou modification de circonscription doit être, préalablement à la décision de l'entreprise, à un entretien avec l'inspecteur ou son représentant habilité.

Au cours de cet entretien, les différents aspects du changement ou de la modification sont examinés : ses motifs et ses modalités, les conséquences susceptibles d'en résulter pour

l'intéressé et notamment les problèmes de rémunération ou de faits professionnels, la réaction de l'intéressé aux implications personnelles et familiales, les faits de déménagement, les délais entre l'entretien et la prise de fonction.

Si l'intéressé le souhaite, il peut se faire assister pour cet entretien d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical. La lettre de motivation à l'entretien doit mentionner cette possibilité.

En cas de changement ou d'aménagement de circonscription, les éléments de la rémunération correspondante des éléments variables, au sens de l'article 32, ont droit - sauf le cas d'insuffisance personnelle ou de faute - à une garantie d'entretien de rémunération.

Cette garantie est basée sur la rémunération mensuelle réelle et nette de frais personnels des 12 mois précédant la modification considérée. La durée de cette garantie est déterminée dans chaque cas par l'entreprise.

## Article 56 QUATER - Autres cas de mobilité

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

1. Mission de longue durée hors du territoire métropolitain :

L'accord écrit de l'inspecteur est nécessaire pour tout envoi en mission de longue durée à l'étranger ou dans les D.O.M.-T.O.M., lorsque la zone géographique d'activité définie dans son contrat de travail est située en France métropolitaine.

Dans le cas où la mission de longue durée s'inscrit dans la zone géographique d'activité définie dans le contrat de travail de l'inspecteur, celui-ci doit être informé de son départ au moins deux mois avant celui-ci, sauf cas de nécessité par l'urgence. Par mission de longue durée au sens du présent article, il s'entend d'entendre toute affectation ou mission hors du territoire métropolitain, excédant deux mois.

Dans l'un ou l'autre cas, cette mission doit être à caractère temporaire des motifs énoncés ci-après :

a) Avant le départ en mission.

a1) L'entreprise met à la disposition de l'inspecteur pendant un délai suffisant une documentation complète sur le pays ou le territoire où il est envoyé et en particulier tous les renseignements utiles sur les conditions de vie, de travail et d'environnement ainsi que sur la réglementation locale et fiscale qui régira sa situation.

a2) Les modalités de la mission sont définies dans un avenant au contrat de travail qui précise :

- la situation juridique de l'intéressé : détachement ou envoi (au sens des articles L. 761-1 et L. 762-1 du code de la sécurité sociale) ;

- la foimotcn à exrcer daurnt la mossiin et la durée de celle-ci ;
- le leiu ou ttoerririe d'exercice ;
- les montants, modalités et leiu de peeimnat de la rémunération en dsituganint le saralie de bsaie et les dsrieievs indemnités, primes, angeavtas en nruate anisi que rrtbnoueemmess de fiars liés à la miosisn elle-même et qui disparaîtront au rtouer en métropole ;
- les citdnnoos de taairvl et de congés payés ;
- les cntoinoids de vyaoge à l'aller ou au rtouer anisi que de lnemoegt ;
- les modalités de ctvoreurue tnat des riusqes puor lulsqees l'intéressé est gtaarni au trtie des fcoinntos jusqu'alors assumées que des rieqsus spécifiques à la moisin confiée, la creutvoure slacioe de l'intéressé dnevat être genboalemlt équivalente à cllee dnot il bénéficie avant son départ ;
- le régime jrudiique (loi française ou driot local) qui régira le crtonat pdnaent la durée de la msisoin aisni que la jcdiitourin compétente en cas de ligtie ;
- les cas et les ctoindnis de rmatneraeipt ;
- les modalités de réinsertion dnas l'entreprise au retour.

Les dptsisinoios prévues dnas l'avenant au catornt de tarvial ne pevnuet en acuun cas déroger aux règles de droit en vgiuuer dnas le pyas ou ttoeririe concerné et considérées cmme d'ordre public.

a3) L'entreprise aopprte son ansscaitse puor tuetos les formalités aiiintdarvsmes ou médicales dmeteercnit liées à l'envoi en misosin à l'étranger. Les démarches nécessaires à cet eefft ont leiu sur le tmpes de travail.

a4) Les frais de vogyae et de déménagement de l'inspecteur et, s'il y a lieu, de sa filalme (conjoint et enfans à charge) puor rjoridene à l'étranger le nuaoevu leiu de triaavl snot pirs en cagrhe par l'entreprise sur présentation de jaiitfctuisfs et dnas des coiintnods définies aevc l'intéressé.

b) Paendnt la mission.

b1) L'entreprise s'engage à apporter, en lasoiin aevc les autorités consulaires, son adie à l'intéressé et à sa fmllaie si elle l'accompagne, en cas de difficultés garves consécutives nemoamtnt à un aceicdnt de santé ou à un liigte aevc les autorités anniiseitradtvs ou poelutiqis du pays.

b2) L'entreprise vliete à mniatienr aevc l'intéressé des lenis de communication, solen des modalités définies au naiveu de cuqhae société.

b3) En cas de rupurte du ctnarot de tvairal à l'initiative de l'entreprise pennadt la mission, les frais de rearnptmeiat de l'intéressé, de sa fiamlle et de ses melebus et bagages, snot à la cgarhe de l'entreprise pendant au puls 6 mios à ctpeomr de la dtae d'effet de la rupture.

c) Soatituin au roteur en métropole.

c1) L'intéressé est affecté - hrmois le cas de rurpute du cnotrat sruvneu entre-temps - à des frontioacs assui cleaopmbits que polssibe aevc les fnntocois exercées hros métropole et penrant en cmptoe les compétences aequcsis à l'occasion de la mission.

c2) Le tmpes passé hros métropole est pirs en considération puor le ccaull des drveis atagavnes ou indemnités liés à la durée de présence dnas l'entreprise.

c3) A son reoutr en métropole, l'inspecteur rapatrié bénéficie, s'il y a lieu, ctompe tneu naemomnt de la durée de sa msoiisn à l'étranger et en accrod aevc l'employeur, d'une fiaotrmon poieeollnnfssre de réinsertion.

2. Ateurs monsisis hros du toreririe métropolitain :

Dnas le cas de missnois à l'étranger de 6 mios au minos et de 12 mios au plus, les citnnooids de msiison teells qu'énoncées ci-dessus snot adaptées à cauqhe cas pcaeilurtir en considérant que, suaf cas exceptionnel, elles n'appellent pas à pmorpreent prlaer une illsaontatin à l'étranger et que les ioialimtnpcc pslnsleoeeifrens et fiilmealas ne snot pas de même nature ou de même degré.

## Article 57 (1) - Insuffisance

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le cosnatt par l'entreprise d'une iussanfifcne dnas les résultats otuebns au paln qttuainaitf et/ou qiltuiaatf dnooe leiu à un eneettirn aevc l'inspecteur concerné (2).

Cet eieenrttn pemret à l'intéressé de s'expliquer sur cttee isafucisnfne et ses motifs.

L'appréciation de l'entreprise s'effectue à la lumière de cet ertiteenn par référence aux objectifs, tnat quifitantitas que qualitatifs, et aux critères visés à l'article 55 b de la présente convention.

Si ces difficultés trneouvt luer oginire dnas une muiasave atptaiaodn de l'inspecteur à ses missions, ou dnas un muiaavs état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur rhrheccee les mnoyes d'y remédier tles que l'ajustement des missions, une faotmiorn complémentaire ou l'affectation à de nolevules fonctions.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur enampxrit ses miess en grade en cas de paersnistce de ctete siuiottan et précisant s'il y a leiu les meeurs preiss puor y poertr remède.

La poitsurue de cette saittion puot cordiune l'employeur à perdne une décision de lnmeiceenit dnas les cdnioitons prévues à l'article 66.

(1) *Aclirte étendu suos réserve de l'application de l'article L.*

122.45 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).(2)  
Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122.41  
du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

## Chapitre III : Suspension du contrat de travail

### Article 58 - Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'absence de l'inspecteur pour l'un des motifs définis dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salarié étant la cause principale du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération sauf atypicité de dispositions légales ou conventions différentes.

### Article 59 (1) - Maladie et accident

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Justification.

En cas d'absence pour maladie ou accident, l'inspecteur doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les quarante-huit heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les trois jours.

b) Contre-visite médicale.

L'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix.

S'il y a divergence sur l'incapacité de travail de l'inspecteur entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager. L'avis de ce dernier fixe définitivement la situation du salarié et notamment sa date de reprise du travail. Ses honoraires sont pris en charge par l'employeur.

c) Perte en charge durant les trois premiers mois.

Pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, l'inspecteur répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit une allocation qui complète, à concurrence de 1/360 de sa rémunération nette annuelle, les indemnités journalières ou prestations d'invalidité versées par :

- la sécurité sociale ;

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

- et/ou les éléments de rémunération que l'intéressé peut recouvrer pendant la période de maladie.

Dans le cas d'une inaptitude constatée par la sécurité sociale et des titres renouvellés 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 à l'inspecteur d'apporter, le cas échéant, la preuve médicale qu'il ne s'agit pas de la même maladie.

La rémunération nette (2) versée au cours de cette période complémentaire s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois précédant son arrêt de travail à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

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 consécutifs si la cause en est la même maladie, le salarié bénéficiaire du régime complémentaire de prévoyance reçoit une indemnité journalière dans les conditions fixées par ce régime.

e) Paiement par l'employeur.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

### Article 60 - Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Principe.

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

b) Absences de longue durée.

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède 9 mois consécutifs ou non sur une même période de 12 mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer l'inspecteur 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 67 a.

L'indemnité due est la suivante :

b1) C'tassieon du cartont de tivraal ivnteraennt au-delà du neuvième mios d'absence, mias avant le seizième mios : l'indemnité est calculée cmome il est dit à l'article 67 b si l'intéressé rpielmt les cdntionios de présence prévues audit acritle et, à défaut, dnas les mêmes cnoioidtns que l'indemnité légale de licenciement.

b2) Ceitossan du cotarnt de tvriaal ivanetrennt à ptriar du seiisième mios d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 67 b lquorse l'intéressé a qinzue années au monis de présence dnas l'entreprise au début de l'arrêt de traavil et, à défaut, dnas les mêmes cnnioodits que l'indemnité légale de licenciement.

Les dtisisnopios qui précèdent ne fnot pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au ctnaort de tivaraal lursqoe le caractère fréquent et répété des asenebcs puor maladie prubrete le femmctinonneot de l'entreprise. Dnas ce cas, et par epiectoxn aux cas de rceorus au cioensl prévus à l'article 66 a, le salarié concerné puet denmdear que le dit cineosl siot réuni préalablement à la décision de l'employeur et dnas les coniotdins de frmoe et de délais prévues audit article.

c) Inaptitude.

En cas d'inaptitude au tavaril définitive d'un inspecteur, constatée par le médecin du travail, la ctseoain du ctnroat de tairval puet ieinrventr à l'initiative de l'employeur, qu'il s'agisse :

- siot de l'inaptitude au potse occupé, aueuql cas la ruutpre ne puet ivnirnteer que si, après aovir pirs en considération les posnritpoios éventuelles du médecin du tiraavl dnas les cotonnidis prévues par la législation, l'employeur n'est pas en muerse d'affecter l'inspecteur à un ptsoe cpitmabloe aevc son état ;

- siot de l'inaptitude à tuot travail.

Dnas les duex cas, l'indemnité attribuée au salarié est déterminée comme prévu au praparhgae b2 ci-dessus.

## Article 61 - Priorité de réembauchage

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

L'inspecteur dnnot le ctrnoat de tvraial a pirs fin en roasin de la porgtanolion de la maaidle bénéficie, pdennat les dzuoe mios qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité de réembauchage dnas le même eplomi ou un emploi similaire, aevc le mnieiatt des aetagnavs antérieures.

La lettre nioainftt la ruuprte du crtnoat monetnne cttee priorité de réembauchage et sgilane à l'intéressé qu'il couinnte à bénéficier du régime posironesfnel de prévoyance, s'il en rsmeispilat les cioditonns aanvt sa malidae prolongée.

## Article 62 - Cures thermales

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité saioocle puor la crue thlreama prescrite, l'inspecteur en avsie son employeur. La période d'absence puor crue est - suaf perriptcsoin médicale impérative - fixée en arccod aevc celui-ci, cpomte tneu des ctiaonsters professionnelles.

A l'occasion de son arrêt de tariavl puor crue trlmeahe médicalement agréée par la sécurité sociale, l'inspecteur répondant à la cointiodn de présence eievtcffe dnas l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit une aaooitllcn calculée cmome suit.

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

L'allocation complète jusqu'à ccnrencoure du 1/360, par juor d'absence, de la rémunération allnenuue ntete (1) des dozue dnreires mios précédant son arrêt de travail, des semoms severis :

- à trtie d'indemnités journalières par la sécurité scolaie ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tuot ou pitare par l'employeur ;

- et/ou à trtie d'indemnité par des tries rnsebseoplas ou luer asarusnce ;

- et/ou les éléments de rémunération que l'inspecteur puet rvoeiecr pednant la période de crue tmlarhee (2).

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

L'allocation complète, jusqu'à ccocnrenure par juor d'absence du 1/720 de la rémunération anneulle nttee (1) des duoze deinerris mios précédant son arrêt de tiarval :

- les semoms qui lui snot deus à trite d'indemnités journalières par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tuot ou praitre par l'employeur, et/ou à ttire d'indemnité par des teris raeseolpbsns ou luer aaussncre ;

- et/ou les éléments de rémunération que l'intéressé puet rvoeieer pdenant la période de crue thlmeare (2).

## Article 63 - Maternité et adoption

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Maternité.

Dans le cas ou, pnndeat la période de grossesse, il apparaîtrait des difficultés dues, eu égard à l'état de grossesse, aux cinndtoios de travail, l'entreprise rehrcreeca aevc l'intéressée les monyes d'y remédier.

Les fmeems eneticens bénéficient d'un congé de maternité de 20 saeemnis si, à la dtae de début de celui-ci, elles répondent à la cotioindn de présence eitevfce dnas l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 sameeins dnas le cas ou l'intéressée a droit, en riaosn du nrboime d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de ctete durée.

L'intéressée indiuqe à l'employeur, au mions un mios anvat le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui siut la dtae présumée de l'accouchement. Cette répartition diot rpecseter la durée des congés pré et post-natal du congé de maternité légal.

Pendant ce congé de 20, 26 ou 28 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter, par jour d'absence, jusqu'à concurrence de 1/360 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.

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'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit, à condition que l'arrêt partiel ne soit pas accolé au congé maternité.

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

#### b) Congé d'adoption.

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légale une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360 de sa rémunération annuelle nette (1) 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 dix semaines, le versement de l'allocation complémentaire de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

#### c) Congé parental d'éducation.

L'inspecteur 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 un salarié à temps plein ou à temps partiel.

La résiliation du contrat avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de dissolution du mariage.

À l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conditions les droits acquis 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 64 - Périodes de réserve obligatoires

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Pendant les périodes de réserve obligatoire, l'employeur complète la somme perçue à concurrence, par jour d'absence, du 1/360 de la rémunération annuelle nette (1) dès lors que l'inspecteur répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 53. Ces périodes ne peuvent être imputées sur la durée des congés annuels.

## Chapitre IV : Cessation du contrat de travail

### Article 65 - Circonstances et modalités

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La démission, le licenciement et la retraite constituent les principaux modes 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 conditions de son exécution font l'objet de l'article 67 a.

Le licenciement est régi par les dispositions légales et par celles fixées aux articles 66 et 67 ci-après.

Le départ à l'initiative du salarié ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet de l'article 68.

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

### Licenciement

Article 66

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

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

- parmi la gamme des sanctions, en cas de faute ;
- en cas d'insuffisance professionnelle sous caractère stable ; - pour motif économique.

En sus des procédures légales de licenciement, les dispositions ci-après s'appliquent en cas de licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle et en cas de licenciement économique.

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle. Lorsqu'un licenciement est confirmé dans ses motifs (1) 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 comité constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou comité d'entreprise ou d'établissement).

La réunion de consultation à l'entretien préalable doit, si elle est expressément prévue, 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 décision de licenciement doit être formulée par écrit et communiquée à la personne ; celle-ci des spécificités inhérentes à la fonction, celle-ci doit être communiquée à la direction au plus tard six jours après l'entretien prévu par le contrat de travail. À 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 en main contre décharge. La réunion du conseil est automatiquement annulée si l'intéressé le confirme par écrit dans les 48 heures de la réception de la lettre.

Les représentants du personnel siégeant au conseil sont élus par l'intéressé par l'ensemble des élus du personnel titulaire ou suppléants du même collège électoral que lui et parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux annexés à ce même collège. L'employeur convoque le conseil au moins 48 heures à l'avance et informe le salarié qu'il peut être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du dossier sont communiqués au moins 48 heures à l'avance, à la date de la réunion du conseil et de l'intéressé.

Si le salarié est entendu, sur sa demande, pendant la réunion du conseil, son classement hiérarchique doit être également.

L'un des représentants de l'employeur préside le conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui relate notamment les faits reprochés à l'inspecteur et concerne l'avis de sanction des membres ayant participé à la réunion du conseil ; ces derniers sont invités à émettre le procès-verbal et en reçoivent un exemplaire, également transmis au salarié concerné.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance des avis exprimés au conseil et consulte celle-ci à ses membres en même temps qu'à l'intéressé.

b) Licenciement économique.

b1) Plan social.

Dans toute entreprise ou un établissement public sur au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel mais aussi de procéder à l'élaboration des mesures de plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter la réinsertion de ceux dont le licenciement ne pourra être évité.

b2) Ordre des licenciements.

Lorsque l'entreprise est contrainte de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements entre les différents établissements exerçant les mêmes activités est établi par l'employeur en tenant les critères ci-après :

- valeur personnelle ;
- charges de famille ;
- durée de présence dans l'entreprise ;
- handicap reconnu par la Cotorep.

La valeur professionnelle, proposée à l'employeur par le classement hiérarchique, est cotée comme suit :

- moyen : 5 points ;
- bon : 10 points ;
- très bon : 20 points ;
- exceptionnel : 40 points.

Pour les créances de famille, chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales, y compris le premier, entraîne l'attribution de deux points et demi.

Chaque année entière de présence dans l'entreprise est décomptée pour un point et chaque mois entier pour un douzième de point. Par année de présence dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail ou de contrats se succédant sans discontinuité avec le même employeur. Pour l'application du présent article, sont assimilées à du temps de présence continue, si le salarié n'est pas en congé de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de suspension du contrat pour :

- maladie ou accident donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an ;

- crue temporaire agréée par la sécurité sociale donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur ;

- maternité (2) et adoption ;

- ainsi que les périodes de réserve obligatoires.

En cas de handicap reconnu par la Cotorep, il est attribué à ce titre un nombre de points égal à celui donné au titre de la valeur professionnelle.

Une fois établi le tableau d'ordre des licenciements, l'employeur consulte les délégués du personnel qui peuvent, au vu des situations individuelles et des éléments d'ordre social dont ils ont connaissance, faire des propositions de modification du tableau.

b3) Priorité de réembauchage (3).

Tout salarié comprend dans un licenciement économique ou ayant accepté une démission de caractère économique d'une priorité de réembauchage. Cette priorité, dont le salarié doit bénéficier pendant un an, à compter de son départ, s'applique, pendant un an, à tout emploi qu'il peut être appelé à occuper. Il est maintenu de cette priorité dans la lettre de licenciement.

b4) Intégration de reclassement.

Qu'il s'agit ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter la réinsertion de ceux dont le licenciement ne pourra être évité, l'employeur fruit des informations relatives au secrétariat de la commission de planification de la formation et de l'emploi sur le nombre et les qualifications des personnes concernées. Dans les cas visés à l'article III de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de la commission.

(3) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321.14 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

Article 66

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 1992

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

- premier la gamme des sanctions, en cas de faute ;
- en cas d'insuffisance personnelle sans caractère fatidique ; - 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 personnel et en cas de licenciement collectif pour motif économique.

a) Licenciement pour faute ou pour motif économique professionnel. Lorsqu'un licenciement est confirmé dans ses motifs (1) dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour motif économique professionnel est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou 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 décision de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction ; cette décision peut être communiquée à la fonction, cette dernière doit être communiquée à la direction au plus tard 6 jours francs après l'entretien prévu par

le cdoe des travail. A défaut, le salarié est considéré cmome renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le ciseonl est oiaeolnirmtbgét réuni à l'initiative de l'employeur lSORUQE celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un lcienniemect puor faute.

L'entreprise diot aorls en ieformnr l'intéressé par lttere recommandée aevc aivs de réception ou rmsiee crtone décharge. La réunion du cnosiel est canenedpt annulée si l'intéressé le dendame par écrit dnas les 48 hueres de la réception de la lettre.

Les représentants du preonensl siègeant au csnoeil snot ciohsis par l'intéressé pmrai l'ensemble des élus du prsoneenl tuairltes ou suppléants du même collège électoral que lui et pmrai les délégués siudyacnx ou représentants syindcaux anpneratapt à ce même collège. L'employeur cuqoovne le cesonil au mions 48 hreeus à l'avance et irnofme le salarié qu'il puet être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du dsiesor snot oramiiegbltnet tunes 48 heuers à l'avance, à la dosipiotsn du cneiosl et de l'intéressé.

Si le salarié est entendu, sur sa demande, pnaaedt la réunion du conseil, son rsnebloasae 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 raetle ntmoamnet les fitas reprochés à l'inspecteur et cinsgone l'avis de chcaun des mrebmres ayant participé à la réunion du cionsol ; ces drieenrs snot invités à émarger le procès-verbal et en reçoivent un exemplaire, également tmriasns au salarié concerné.

L'employeur ne penrd sa décision qu'après aovir pirs coancnssiae des aivs exprimés au cnsieol et cmuounmqie celle-ci à ses mebrems en même tpmes qu'à l'intéressé.

b) Lnicemecneit ceclolitif puor moitf économique.

b1) Paln social.

Dans toute ertinrepse ou un lcmennceiiet cocleltif pornatt sur au monis dix salariés sur une même période de trtnee juros est envisagé, l'employeur est tneu non selmeeunt de réunir et csleontur le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pensoernl mias aussi de pretor à luer cnsisnacoane les msueres de paln soiacl qu'il egnisvae de prrnedé puor éviter les leincmentecis ou en leimtir le nombre, anisi que puor fcaleiitr le rlseecaensmt de cuex dnot le lmeccincent ne piorraut être évité.

b2) Ordre des licenciements.

Lorsque l'entreprise est ctrintonae de procéder à un lmiieecncnet ctiecllof puor motif économique, l'ordre des leincncetmis etrne les différents ieepurstcns exerçant les miosniss concernées est établi par l'employeur en ulsiiantt les critères ci-après :

- vluaer pnosinrlsolefee ;
- cearghs de fmlale ;
- durée de présence dnas l'entreprise ;
- hdncaaip rnenocu par la Cotorep.

La vauelr professionnelle, proposée à l'employeur par le rsosalepnbe hiérarchique, est cotée cmome siut :

- myoen : 5 ptoins ;
- bein : 10 pontis ;
- très bein : 20 pionts ;
- eceeinxpntol : 40 points.

Pour les crgeahs de famille, chque efnnat à craghe au snes de la législation fiscale, y cripomns le premier, entraîne aburtttiion de duex pntois et demi.

Chaque année entière de présence dnas l'entreprise est décomptée puor un pniot et cahque mios etnier puor un douzième de point. Par année de présence dnas l'entreprise, il fuat enntrede une année révolue de présence ctuonnie dnas l'entreprise au ttre du même crnoatt de tiraavl ou de conratts se succédant snas discontinuité aevc le même employeur. Puor l'application du présent article, snot assimilées à du temps de présence continue, si le salarié riasismept la coidotnin de présence eeitfcvve dnas l'entreprise fixée à l'article 53 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de siesonspun du catront puor :

- midaale ou aiecdcnt doannnt leiu à isamndoitnein complémentaire par l'employeur, dnas la ltimie d'un an ;
- crue tarelhme agréée par la sécurité scaoile dnannot leiu à iineonidstamn complémentaire par l'employeur ;
- maternité (2) et aiptdoon ;
- asnii que les périodes de réserve obligatoires.

En cas de hidnacap roenncu par la Cotorep, il est attribué à ce ttrie un norme de ponits égal à cueli donné au titre de la valuer professionnelle.

Une fios établi le tblaeau d'ordre des licenciements, l'employeur cntnloue les délégués du peorsnenl qui peuvent, au vu des sutoaitnis ilvuideindels et des éléments d'ordre saiocl dnnot ils ont connaissance, fraie des ptrisopnioos de micodfatiin du tableau.

b3) Priorité de réembauchage.

Tout salarié coimprs dnas un limeeicencnt économique ou ayant accepté une coevotinnn de cnvooiresn dspiose d'une priorité de réembauchage. Ctete priorité, dnnot le salarié diot damdener le bénéfice dnas les qutare mios de son départ, s'applique, pannedt un an, à tuot eoplmi qu'il puet être atpe à occuper. Il est fiat mitneon de ctete priorité dnas la ltrete de licenciement.

b4) Ievtiitnias de reclassement.

Qu'il siot tneu ou non d'établir un paln scoial puor éviter les lmnctnceiiees ou en limetir le norme et puor fteclilair le rsneeemlacst du peornosl dnnot le licciemneet ne pruraoit être évité, l'employeur fionrut touets ionantiforms ultes au secrétariat de la ciiosmmsn piaiatrrre nnitolaae de la fatirmoon preosoisflenlne et de l'emploi sur le nomrbe et les qlaociiitafnus du peorsnenl concerné. Dnas les cas visés au I.3° de l'annexe III à la cnoivtoenn collective, il asrdsee en orute un doisser d'information au secrétariat de ltdiaee commission.

(1) Au snes de l'article 52 c.(2) Le congé pteanarl d'éducation est pirs en ctpmoe dnas les leitims fixées par l'article 63 c.

## Chapitre IV : Suspension du contrat de travail

### Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission

Article 67  
En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992

a) Préavis.

Hormis le cas de lecemneniict puor ftaue gyrae ou lrudoe et suaf uagess laucox différents, la durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Les oloiatignbs réciproques du cnratot de tarvail snutisebst pdnenat le préavis.

Dans le cas ou, pdanent le préavis de lceeeennimit et du fiat des ciniotonds de travail, apparaîtraient des problèmes de disponibilité puor rreheechr un emploi, l'entreprise rrcceehhera aevc l'intéressé les meoyns d'y remédier.

La diespsne de tuot ou patire du préavis à l'initiative de

L'employeur donne lieu au versement d'une indemnité proportionnelle à la rémunération correspondante à la durée du préavis à courir. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

De même, l'inspecteur qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, diabolise l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette (1) proportionnelle à la durée du préavis restant à courir.

Le montant de cette indemnité peut être imputé par l'employeur sur les sommes dont il est débiteur à l'inspecteur, notamment à titre d'indemnité compensatoire de congés payés.

Dans le cas où l'inspecteur licencié trouve un travail avant la fin de son préavis, il a le droit de quitter son emploi sans verser l'indemnité compensatoire de congés payés.

#### b) Indemnité de licenciement.

L'inspecteur licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (2), a droit, s'il a travaillé pendant deux ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité calculée sur la base du traitement annuel brut correspondant à ses deux derniers mois d'activité.

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiquées à l'article 66 b 2.

La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des deux derniers mois à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

Pour la période d'activité en tant qu'inspecteur, cette indemnité est calculée comme suit :

- imputer pendant deux ans mais au moins de 3 ans de présence dans l'entreprise : conformément aux dispositions légales ;

- imputer pendant 3 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 p. 100 du traitement annuel défini ci-dessus par année de présence en tant qu'inspecteur si le nombre de ces années est inférieur à 10 (3) ;

- 4,5 p. 100 par année si le nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 (3),

- 5 p. 100 par année si le nombre est égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 (3),

- 5,5 p. 100 au-delà (3).

Si le traitement annuel brut avarié que l'inspecteur a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 p. 100 du traitement annuel par année de présence dans l'entreprise en tant qu'inspecteur.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

Pour le calcul de l'indemnité, les années incomplètes sont rattachées au premier du nombre de mois de présence.

#### Article 67

*En vigueur non étendu en date du 10 nov. 1992*

#### a) Préavis.

Hormis le cas de licenciement pour faute grave ou lourde et sauf cas particuliers, la durée du préavis réciproque est de 3 mois.

Les obligations réciproques du contrat de travail subsistent pendant le préavis.

Dans le cas où, pendant le préavis de licenciement et du fait des conditions de travail, apparaissent des problèmes de disponibilité pour rechercher un emploi, l'entreprise recherche

avec l'intéressé les moyens d'y remédier.

La durée de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité proportionnelle à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

De même, l'inspecteur qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, diabolise l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette (1) proportionnelle à la durée du préavis restant à courir.

Le montant de cette indemnité peut être imputé par l'employeur sur les sommes dont il est débiteur à l'inspecteur, notamment à titre d'indemnité compensatoire de congés payés.

Dans le cas où l'inspecteur licencié trouve un travail avant la fin de son préavis, il a le droit de quitter son emploi sans verser l'indemnité compensatoire de congés payés.

#### b) Indemnité de licenciement.

L'inspecteur licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (2), a droit, s'il a travaillé pendant deux ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité calculée sur la base du traitement annuel brut correspondant à ses deux derniers mois d'activité.

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiquées à l'article 66 b 2.

La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des deux derniers mois à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

Pour la période d'activité en tant qu'inspecteur, cette indemnité est calculée comme suit :

- imputer pendant deux ans mais au moins de 3 ans de présence dans l'entreprise : conformément aux dispositions légales ;

- imputer pendant 3 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 p. 100 du traitement annuel défini ci-dessus par année de présence en tant qu'inspecteur si le nombre de ces années est inférieur à 10 (3) ;

- 4,5 p. 100 par année si le nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 (3),

- 5 p. 100 par année si le nombre est égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 (3),

- 5,5 p. 100 au-delà (3).

Si le traitement annuel brut avarié que l'inspecteur a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 p. 100 de la rémunération annuelle par année de présence dans l'entreprise en tant qu'inspecteur.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

Pour le calcul de l'indemnité, les années incomplètes sont rattachées au premier du nombre de mois de présence.

## Départ ou mise à la retraite

#### Article 68

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

#### a) Départ en retraite.



L'inspecteur qui s'auto-licencie avant son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en infomé par écrit son employeur.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf disposition contraire de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins dix ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite égale à 1/120 de sa rémunération annuelle brute, par année de présence dans l'entreprise (1).

b) Mise en retraite.

L'employeur peut décider de mettre à la retraite un inspecteur :

- soit à l'âge normal de la retraite tel qu'il est fixé par la convention de retraite et de prévoyance en vigueur dans la profession ;

L'inspecteur a droit alors, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée, comme il est dit, au point ci-dessus, et majorée de 1/180 de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième.

- soit à un âge situé dans la période d'anticipation de la retraite prévue par la convention de retraite et de prévoyance. Dans cette hypothèse :

- si l'inspecteur remplissait les conditions pour bénéficier d'une pension viagère avec la durée minimale d'assurance prise 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 prévue par l'article 67 b si l'intéressé est âgé de moins de 60 ans et un an au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. A partir de 60 ans et un an, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de l'indemnité prévue par l'article 67 b si l'intéressé est âgé de moins de 60 ans et un an 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, l'inspecteur est convoqué à un entretien préalable au cours duquel l'employeur ou son représentant lui fait part de son intention à ce sujet.

A 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 indiquée à l'article 67 a doit être observé entre cette notification et la date à laquelle le contrat de travail prendra fin.

Si l'inspecteur mis à la retraite n'est pas susceptible de bénéficier d'une pension de viagesse de la sécurité sociale à taux plein, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale de licenciement.

#### Article 68

*En vigueur non étendu en date du 15 sept. 1992*

a) Départ en retraite.

L'inspecteur qui souhaite cesser volontiers son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en infomé par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée indiquée à l'article 67 a.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf disposition contraire de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins dix ans de

présence dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite égale à 1/120 de sa rémunération annuelle brute, par année de présence dans l'entreprise (1).

b) Mise en retraite.

L'employeur peut décider de mettre à la retraite un inspecteur :

- soit à l'âge normal de la retraite tel qu'il est fixé par la convention de retraite et de prévoyance en vigueur dans la profession ;

L'inspecteur a droit alors, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée, comme il est dit, au point ci-dessus, et majorée de 1/180 de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième.

- soit à un âge situé dans la période d'anticipation de la retraite prévue par la convention de retraite et de prévoyance. Dans cette hypothèse :

- si l'inspecteur remplissait les conditions pour bénéficier d'une pension viagère avec la durée minimale d'assurance prise 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 prévue par l'article 67 b si l'intéressé est âgé de moins de 60 ans et un an au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. A partir de 60 ans et un an, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de l'indemnité prévue par l'article 67 b si l'intéressé est âgé de moins de 60 ans et un an 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, l'inspecteur est convoqué à un entretien préalable au cours duquel l'employeur ou son représentant lui fait part de son intention à ce sujet.

A 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 indiquée à l'article 67 a doit être observé entre cette notification et la date à laquelle le contrat de travail prendra fin.

Si l'inspecteur mis à la retraite n'est pas susceptible de bénéficier d'une pension de viagesse de la sécurité sociale à taux plein, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale de licenciement.

(1) La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des

## **Chapitre V : Déontologie des relations commerciales et cessation du contrat de travail**

### **Article 69 - Clause de non-concurrence**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les siitegarnas de la présente cvotneonin rscnanenesiot et eednntet faire reecsetpr le ppcriine solen luqeel la cnrcenruoce diot s'exercer dnas des cntnodios de srticte loyauté.

Dnas le suel but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, de ses cetoaubolarrls et le cas échéant de ses clients, cntroe d'éventuels aects de ccureorcne déloyale qui senreiat le fiat d'anciens salariés, la liberté de rétablissement de l'inspecteur postérieurement à son départ de l'entreprise est sosmuie aux doniopssiits du présent article.

Celles-ci snot justifiées par le scuoi d'éviter le détournement de la clientèle et répondent à la volonté de conecliir aautnt que polbsise les intérêts reiscpfts de toeuts les piarets concernées.

a) Principe.

Après son départ, l'inspecteur a, suos les réserves ci-après, la liberté d'exercer, siot directement, siot par l'entremise d'un tiers, une nlluove activité - salariée ou non - de commercialisation, de ceosnil ou d'animation cmrmlaeoie puor la vtnee de pitdrous ou de services.

b) Ciodtonins à observer.

Ctete liberté de rétablissement est soimsue aux règles déontologiques svieaunts :

- ne pas poetr atnttiee au pueelorfite de cnottras de l'ex-employeur par démarchage dercit ou icdrneit de ses cnielts ;
- ne pas tetner de pteruiqar le débauchage des anetgs ou coaurbleolts de l'ex-employeur ;
- n'utiliser aucun fieihcr ccmrmaoeil de l'ex-employeur (fichiers de contrats, d'assurés, etc.) ;
- et, d'une façon puls générale, n'engager acunue démarche ou aocitn de caractère déloyal à l'égard de ce dernier.

La liberté de rétablissement aux ciiondntos exposées ci-dessus est vlbaale prtuaot à l'exception, panendt duex ans (1) de la ou des cpisrtriiconocns où l'intéressé a exercé son activité pdnanet au monis nuef mios au corus des duex dernières années puor son ex-employeur.

S'il s'agit, dnas ctete ou ces circonscriptions, d'exercer une activité, salariée ou non, de commercialisation, de coensil ou d'animation puor la vente des prdutois ou scrveeis de même natrue que cuex distribués par l'ex-inspecteur, une asiitotoruan préalable de l'ex-employeur est impérativement nécessaire. Cette règle est de portée générale. Son itevsorioban est de pieln dorit génératrice de dagemoms et intérêts.

La dneadme d'autorisation diot être adressée à l'ex-employeur suos pli recommandé aevc aivs de réception siot par l'intéressé, siot par son novuel eoyemulr ou mandant, siot par les duex conjointement.

Elle diot être accompagnée d'un enegenmagt écrit et fromel de la prat de l'intéressé et également - s'il eexcre sa nuellove activité en tnat que salarié ou mtaaadhrie - de son nevous eymuloepur ou mandant, de respeter senttmreict les règles déontologiques énoncées puls haut.

L'absence de réponse de l'ex-employeur dnas le délai de tnetre jorus vuat aatepcotin de sa part.

En cas de rufes de la dneadme par l'ex-employeur, ce refus diot être motivé et communiqué par écrit aux parteis intéressées par lterte recommandée aevc aivs de réception envoyée dnas ce même délai de ternte jours, la dtae de dépôt du pli recommandé fanisat foi.

En cas de non-respect des eeamtngengs souscrits, l'interdiction d'exercice rrpned immédiatement son pilen eefft à l'égard de l'ex-inspecteur et également, si tlele est la situation, à l'égard de son noveul eomyelupr ou mandant, puor la durée rseantt à criour du délai de duex ans, snas préjudice des aoiants axulqueuels puaroit dnenor leiu la vaioliton dseitds engagements.

*(1) Suaf délai puls crout éventuellement mentionné dnas la ltrete de ninotoaimn ou disenpse de cette iceiotitdrnn par l'ex-employeur.*

## **Article 70 - Titre VII : Retraite et prévoyance**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le poseenrnl visé à l'article 2 bénéficie des régimes pnfsiornleoess de rttaeie et de prévoyance institués sur le paln de la psrfosoein par la cvenitonon de rttaeie et de prévoyance du poernnesl des sociétés d'assurances en dtae du 5 mras 1962 et les règlements qui en ciesotntnut les annexes, cmtope tneu des mniiofadciots qui luer ont été ou qui luer srnoet apportées.

Les eeiipsrertes et oiregnasms définis à l'article 1er snot tenus d'affilier le peenrosnl à ces régimes dnas les cionidonts fixées par la cnienotovn du 5 mras 1962 précitée.

Toutefois, les epeerstrnis ou onmaiesrgs visés à l'article 1er qui, à la dtae du 27 jilulet 1992 n'adhéreraient pas à ces régimes, dnpossiet d'un délai d'un an puor sratfaisie aux oinibgotlas du présent tirt VII.

Dnas le cas ou, à l'issue de ce délai, il luer apparaîtrait

iarlcpiamtbe puor des ranoiss économiques ou jirqueiuds de stfiarisae aueidxts obligations, les ensretpiers ou oresgnmias concernés sonret tenus d'assurer à luer pnsoeenrl des aagtanves au mnios équivalents à cuex résultant du peirem r alinéa ci-dessus.

## **Titre VIII : Dispositions diverses**

### **Article 71 - Conciliation, médiation, arbitrage**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le reocrus aux procédures de conciliation, médiation, arbitrage, en cas de différend collectif, s'effectue conformément aux dpisoiiiontss légales.

### **Article 72 - Dépôt de la convention**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La présente cnotinevon est établie en un nobmre siffaunst d'exemplaires puor être riseme à chncaue des oingtgsaarnios snegiatirs et puor fraie l'objet des formalités de dépôt prévues aux atcilers L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail.

### **Article 73 - Date d'effet**

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La présente coienvtnon etnre en vigueur, snas préjudice des dtoonpiisiss particulières dites " de tinsrtaion ", le juor qui siut son dépôt (1) auprès de la deioirctn du tviaarl et de l'emploi.

*(1) La coentovinn a fiat l'objet d'un dépôt, en dtae du 14 sremtpebe 1992, auprès de la droiteicn départementale du trvaial et de l'emploi de Paris.*



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I Classification des fonctions Convention collective nationale du 27 juillet 1992

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992

### I. - PRINCIPES

a) La classification des fonctions est constituée de sept classes numérotées de 1 à 7 dans l'ordre croissant des compétences qu'elles requièrent.

Les fonctions de niveau élevé dans des activités ou fonctions à caractère :

- de soutien d'autres salariés ;

- de conseil, d'expertise, d'étude ou de conseil dans des domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc., sont considérées comme fonctions de cadre au sens de l'Agirc et sont rangées dans les classes 5, 6 et 7 de cette classification. Le passage dans ces classes de fonctions entraîne l'affiliation au régime de l'Agirc.

Les fonctions répondant à la définition prévue à l'article 2 de la présente convention relèvent exclusivement, eu égard à leur niveau, des classes 5, 6 ou 7 de la classification.

b) Les fonctions sont classées de manière que chaque fonction dans l'une de ces classes pour que tout salarié ait la garantie de rémunération minimale fixée pour sa classe de fonction (cf. le titre III chapitre II et l'annexe II de la présente convention).

c) Les entreprises ont la possibilité de fixer, à leur niveau, des classes intermédiaires, à condition que cela résulte expressément d'un accord d'entreprise.

Ces classes intermédiaires ne peuvent avoir pour effet de réduire les garanties de salaire des fonctions que de rémunération prévues par la convention collective.

d) Le classement des fonctions s'effectue dans les entreprises en utilisant la méthode de classement prévue ci-après (voir II).

e) Les entreprises attribuent aux fonctions les appellations de leur choix, en raison de la nature des activités à exercer.

f) La méthode de classement des fonctions, et en particulier les critères retenus à l'analyse de celles-ci, ont été adoptés au vu des données et analyses descriptives sur l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail dans la profession, notamment les enquêtes et études du C.E.R.E.Q.

Ces évolutions étant appelées à se poursuivre en liaison avec celles des techniques, des produits, des modes de distribution et d'organisation, les entreprises conviennent qu'à l'occasion du prochain renouvellement de la classification, ils procéderont à un bilan de son application et à une mise à jour de ces évolutions.

A cet effet, ils s'appuieront notamment sur les travaux menés par l'observatoire des métiers.

Ils retiennent 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.

### II. - MODALITÉS DE CLASSEMENT

a) Chaque entreprise établit et tient à jour un inventaire de toutes les fonctions existantes relevant 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 :

- aménagement ;

- conception/résolution de problèmes ;

- dimensionnement ;

- contribution.

Ces exemples ont un caractère indicatif et non pas normatif.

Ils concernent quatre domaines d'activité :

- vérification et/ou consultation sur le terrain ;

- appui technique sur le terrain : règlement ;

- contrôle et classement des intermédiaires ;

- activité commerciale.

Il va de soi que ces exemples ne visent pas, et de très loin, l'ensemble des tâches ou missions que l'on peut rencontrer dans les quatre domaines d'activités visés et, a fortiori, dans les autres domaines d'activités.

En outre, une fonction (telle que définie à l'art. 28-3) de la convention collective nationale ne se réduit pas, sauf cas particulier, à une seule tâche ou une seule mission ; elle est généralement constituée d'un ensemble de plusieurs tâches ou missions. La diversité des fonctions au sein d'une même

ensntrpiere et ertne les epriesnters résulte elle-même de la multiplicité et du caractère évolutif de ces assemblages.

L'opération de cemessnat d'une fonoitcn diot dnoc s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches ou msisnois qui la composent. C'est pqoruoui les epmleexs ne cstneuotnit que des repères puor ftlliciaer une msie en acopilptain homogène de la classification.

c) Les définitions des critères et degrés snot les snvietaus :

(Voir ccisiaasintofils en axenne I).

## Premier critère

### Article - FORMATION-EXPE'RIENCE

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Définition :

Ce critère s'apprécie à ptairr de l'étendue et/ou du naeivu des ccseannnios requises, qucinifiltoas et savoir-faire nécessaires à l'exercice de la fcontoin (métier de l'assurance ou hros assurance), y compris, le cas échéant, la putiraqe conartue d'une ou piruselus lanuges étrangères.

Ces connaissances, qfotuiniacals et savoir-faire peunevt être auqcis siot dnas le crdae du système éducatif, siot par des aiocnts de froiotamn continue, siot par la putaiqre professionnelle.

Le naveivu de formation-expérience exigé conprreosd à cleui qui sariet narnolmeemt demandé dnas le cas d'une ecubhmae extérieure.

Ce neviau d'exigence rueiqs puor une ftoiconn donnée ne préjuge en rein du naeivu de fioamrton iniatil des salariés exerçant amllctueenet cette fonction.

1er degré

La fortomian nécessaire cronsroepd au nveiau de scolarité inférieur ou égal au B.E.P.C. (1er cycle du secondaire) ou à cleui du C.A.P. ou à son équivalent en expérience.

2e degré

La faerotimn nécessaire coespornd au nveiau de scolarité inférieur au baccalauréat : nviaeu tmaelnrie ou nieavu B.P., en référence à la fonotcin exercée, ou à son équivalent en expérience.

3e degré

La ftiromaon nécessaire cooerpsrd au naeivu de scolarité sanctionné fnreomemllet par le baccalauréat ou par un berevt thiquncee ou bveret pefiosnonresl en référence à la fionoctn exercée, ou à son équivalent en expérience.

4e degré

La fomoatirn nécessaire coreoprnsd à un naievu d'études supérieures sanctionné par des diplômes de tpye B.T.S., D.U.T. etc., spécifiques ou non aux tceiqhunes de l'assurance, ou à son équivalent en expérience.

5e degré

La fotormain nécessaire coosernprd à un neaviu d'études supérieures sanctionné par un diplôme de tpye maîtrise, aencinne licence, écoles d'ingénieurs ou de gestion, D.E.C.S., D.E.S.C.F., etc., ou à son équivalent en expérience.

6e degré

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

## Article - Deuxième critère CONCEPTION RESOLUTION DE PROBLEMES

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Définition :

Le critère conception/résolution de problèmes fiat référence à la msie en ovreue dnas totue fncioton des démarches de réflexion nécessaires puor corepmdnre son environnement, teiratr et interpréter les iatnfrnoomis disponibles, anticiper, le cas échéant, viore innover, aifn d'apporter les suiltions appropriées à la réalisation des ofijbctes qttafnitaius et/ou qualitatifs.

La définition par degré est satvgfciiniie des siaiutntos pinsfroenleeslos (fonctionnelles, opérationnelles, commerciales, administratives, etc.) qui fnot apepl à des anlayses puls ou minos approfondies, à des réflexions puls ou monis pceieotvprss et à la piorstipon de suiootlms puls ou monis innovantes.

1er degré

La fonctoin nécessite l'analyse d'informations slmpeis et répétitives dnas le temps et la résolution de problèmes cratnuos à ptairr de méthodes et tneecquis préétablies caractéristiques du cmahp d'activité porpre à la fonction.

Elepemxs de tâches ou msosiins pnvouat svrier de repères :  
Néant.

2e degré

A pratir d'informations spimles mias variées, la ftoconin nécessite la résolution de problèmes parifos imprévus et le ciohx de la sultion la puls adaptée pmrai un éventail de siountos peibsslos dnas un cnxeotte huebtail de travail.

Exemples

Vérification et/ou ssiitcouropn sur le tiraren :

Msie en évidence des éléments spécifiques du risque.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance des intermédiaires.

Atmosphère commerciale.

3e 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

Vérification et/ou supervision sur le terrain :

Définition, au vu des caractéristiques des risques, des garanties et de la tarification adaptées à chaque situation.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Recherche et analyse des éléments techniques et juridiques permettant de justifier la prise en charge ou le refus de celle-ci.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires :

Asynale et appréciation des circuits commerciaux et administratifs, diagnostic, préconisation et/ou mise en œuvre de solutions ponctuelles.

Animation commerciale :

Recherche et analyse des différents paramètres économiques, sociologiques, humains et administratifs, en vue du choix des moyens.

4e degré

La fonction, dans la mise en œuvre de techniques particulières et dans le cadre de la conduite d'études, exige la recherche, l'analyse, l'interprétation d'un ensemble d'informations relevant de concepts divers pour la construction des solutions innovantes par rapport à un cadre de travail élargi.

Exemples

Vérification et/ou supervision sur le terrain :

Etablissement de contrats coordonnés à des risques identifiés importants.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Etablissement d'argumentation technique et/ou juridique dans les rapports avec les différents intervenants (intermédiaires, experts, etc.).

Contrôle et assistance globale des intermédiaires :

Appréciation des conséquences des aléas constatés sur les procédures et l'organisation générale : élaboration et préconisation de modifications dans l'organisation existante chez l'intermédiaire.

Atmosphère commerciale

Etablissement de priorités d'objectifs et de moyens d'actions.

5e degré

La fonction exige, dans le cadre de fonctions parfois très différentes, ou de mise en œuvre de techniques diverses et complexes, de compétences des personnes surexcitables de modifiabilité irremplaçables et généralisables à grande échelle dans l'entreprise.

Exemples

Vérification et/ou supervision sur le terrain :

Etablissement de programmes d'assurance au profit de groupes d'entreprises ou internationaux.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Etablissement de programmes de formation pour l'ensemble des régulateurs. Contrôle et assistance globale des intermédiaires : Etablissement de programmes de formation pour les intermédiaires ou l'inspection comptable.

Animation commerciale :

Opérations commerciales (vente et animation) s'étendant à l'ensemble d'un marché.

6e degré

La fonction exige une créativité et un sens critique de très haut niveau pour contribuer à l'élaboration et/ou à la réalisation des projets de l'entreprise.

Exemples

Vérification et/ou supervision sur le terrain :

Participation régulière à l'élaboration de la politique de souscription.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Participation régulière à l'élaboration de la politique de règlement.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires.

Atmosphère commerciale

Participation régulière à l'élaboration de la politique commerciale.

## Article - Troisième critère DIMENSION RELATIONNELLE

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Définition :

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

2° Ces relations s'exercent avec des intervenants :

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

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

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

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 aménagements 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 intervenants concernés.

1er 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 :

Néant

2e degré

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

Exemples :

Néant

3e degré

La fonction nécessite en outre un rôle de coopération avec les clients et/ou des relations fréquentes, y compris de nature commerciale, avec des intervenants extérieurs à l'entreprise.

Exemples :

Vérification et/ou confrontation sur le terrain :

Discuter avec divers interlocuteurs, internes et externes de l'entreprise, pour collecter les éléments nécessaires d'appréciation des risques.

Apporter son expertise sur le terrain-règlement

Réaliser auprès des intervenants internes et externes des éléments

nécessaires à l'instruction des dossiers (enquêtes, documents).

Contrôle et assistance collective des intermédiaires :

Discuter avec l'intéressé et les services du siège en vue de collecter les éléments nécessaires au diagnostic et à la mise en œuvre de solutions ponctuelles.

Atteindre les objectifs :

Assister de l'équipe de vente dans la relation commerciale individuelle avec les clients ou prospects.

4e degré

La fonction implique en outre un rôle d'animation et/ou de négociation s'exerçant vis-à-vis d'interlocuteurs variés (collaborateurs, intermédiaires, clients, partenaires de services, organismes divers...).

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

Exemples :

Vérification et/ou confrontation sur le terrain :

Retenir d'argumentation avec le client pour l'amener à solliciter des garanties et/ou à prendre des mesures de prévention.

Apporter son expertise sur le terrain-règlement :

Retenir d'argumentation avec les différents intervenants pour la conclusion du dossier.

Contrôle et assistance collective des intermédiaires :

Retenir d'argumentation avec les services fonctionnels, administratifs, informatiques, en vue de définir les améliorations à apporter.

Atteindre les objectifs :

Assister de salariés d'un réseau de vente sur un territoire confié.

5e degré

La fonction a de plus pour finalité de convaincre et faire adhérer, par la négociation, un ensemble d'interlocuteurs internes ou externes. L'adhésion recherchée vise tous les intervenants situés dans une ligne hiérarchique ou fonctionnelle.

Exemples :

Vérification et/ou confrontation sur le terrain :

Retenir de négociation avec une institution représentative d'une collectivité en vue de la signature de garanties.

Apporter son expertise sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance collective des intermédiaires.

Atteindre les objectifs :



Dsoimanatiyn de l'ensemble des aetkurs d'une oongriiasatn tiirdnoltenae de dbsriittiun sur une ccoicnipsriotrn très importante.

6e degré

La fonitcon roruvece l'ensemble des différents rôles décrits, les rtenilaos s'exerçant aevc des icoerrlutntues ienenrts ou erxeetns muitellps et de huat niveau.

Elmeepxs :

Vérification et/ou sciitrospuon sur le tierarn :

Négociation de pgrommreas d'assurances aevc des eeipsrenrts de dieoimsnn nanitaole ou internationale.

Apupi tunchqeie sur le terrain-règlement.

Contrôle et asaitnscse cpatmlobe des intermédiaires.

Aoinmaitn cceimlorame :

Dsitoaimanyn de l'ensemble des atcuers d'une oisotirganan de dibourttiisn sur un eslnbeme de cnitrsnopocciis en itecnrfae dceirt aevc la ditecion commerciale.

## Article - Quatrième critère AUTONOME

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Définition :

L'autonomie est caractérisée par la puls ou monis gndare liberté d'action accordée dnas l'exercice de la ftinocon puor en définir les objectifs, les aetdrnite et en contrôler la réalisation, que ceux-ci sionet idudvilens ou collectifs.

La définition des degrés mrusee cttee liberté d'action suos ses atcseps de fncnetonoiment (procédures, méthodes, myeons hanimus et financiers, etc.) et de pogtalie (définition et svuui des objectifs).

Cttee liberté d'action imuqiple ou non, solen le cas, les délégations d'autorité nécessaires, en tnat que rplosasbene d'une entité organisée, puor friae réaliser par d'autres caelolarrobtus de l'entreprise, au sien de cette entité, les oebfitcjs assignés à celle-ci. L'autonomie est aolrs d'un degré d'autant puls élevé que ces délégations snot puls larges.

Le cpoenct d'autonomie intègre également le fiat que la focoitnn considérée ctrmpoee la nécessité puls ou monis fréquente d'avoir à pdnrere très rpiandeemt des décisions ou farie des chiox répondant à des suotitnais imprévisibles et anepplat une solituon d'urgence.

1er degré

Dnas le carde d'instructions ou procédures précises et préétablies, la ftnoicon iiqulmpe l'accomplissement de tuarax slmeips et immédiatement contrôlables, mntatet en oruvee des

myoens prédéterminés.

Eempxels de tâches ou mssinios pouanvt sevir de repères :  
Néant.

2e degré

Dnas le carde d'un parmngmore de triaavl qui a été fixé. Il est posisble de cisihor ou d'adapter le mdoe opératoire snas puor auatnt meifiodr les méthodes générales, et d'agir sur l'organisation de son prpore travail.

Eplxeems :

Néant.

3e degré

La fcnooitn puet ilemqpuir la pttcaapiiorin à la définition du pomarmgre de taavril et des objectifs. Une liberté d'action est accordée puor onersgair les tâches, y crimops ceells des éventuels collaborateurs, en adtpanat les méthodes et menyos nécessaires.

Elepmexs :

Vérification et/ou soipicostrun sur le tiaern :

Contrôle de la matérialité et interprétation des ceontposmas des riqsues par raroppt aux critères d'acceptation.

Apupi tehniqce sur le terrain-règlement :

Instruction, évaluation et décision d'indemnisation de ssireitns dnas les ltieims définies.

Contrôle et aasstcise ctlpbmaoe des intermédiaires :

L'organisation de la mission, le coihx des intermédiaires à contrôler, les siutes à arptoper aux contrôles, s'inscrivent dnas un crade de règles et de procédures préétablies.

Anoatiimn clrmcoimaae :

Souetin cireoacmml et tuihcneqee d'une équipe de vntee salariée puor la réalisation des ojbtfcies fixés à la circonscription.

4e degré

La fontiocon iqumilpe la paoracititpn à la définition des oejectfbs et des meyons cnoanrdsertops ; elle s'accompagne d'une liberté d'action prnaott sur la msie en oeruve de ces drerneis et sur les coetcroins nécessaires. La foitnocn iumqilpe le contrôle de la réalisation des oifbectjs considérés.

Eeeplxms :

Vérification et/ou srcopoisutin sur le tiraren :

Appréciation des cpsaonmtoes des rquesius et acceptation, dnas les letmiis définies, de cttarons sur mreuse aevc cohix du cmhap des gnateairs et du tarif.

Apupi tiheuqnce sur le terrain-règlement :

Instruction, évaluation et décision d'indemnisation de sritesnis aevc lagre pouuivr d'appréciation sur les décisions à prendre.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires :  
Pouvoir d'appréciation plus étendu dans l'organisation de la mission elle-même, dans le choix des intermédiaires à contrôler et dans les sujets à y adjoindre (assistance à l'organisation comptable, définition et mise en œuvre d'actions de formation).

Ainsi que :

Choix des moyens d'animation, de publicité, d'adéquation de la stratégie de vente, au vu des objectifs et du potentiel commercial de la zone d'action.

5e degré

La fonction illicite la définition d'objectifs dans le cadre des 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 :

Vérification et/ou accompagnement sur le terrain :

Accompagnement de clients dans le cadre de la politique générale de développement de l'entreprise, après appréciation des conséquences des risques.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Règlement de litiges dont l'importance ou la nature exige communément le recours à des moyens d'investigation ou de réparation à caractère exceptionnel.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires.

Ainsi que :

Choix des directions moyennes d'action, avec en outre expérimentation d'actions nouvelles et de moyens nouveaux (par exemple, action localisée de publicité dans le cadre d'un budget).

6e degré

La fonction illicite une pratique à l'élaboration des politiques et objectifs 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 :

Vérification et/ou accompagnement sur le terrain :

Contrôle de la mise en œuvre de la politique de développement par un ou des réseaux de distribution.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires.

Ainsi que :

Optimisation et contrôle du fonctionnement de la stratégie de vente, dans le cadre des orientations stratégiques.

## Article - Cinquième critère CONTRIBUTION

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 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 importance 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.

1er degré

Les répercussions de l'exercice de la fonction sont circonscrites à un champ limité. Elles sont répercutées indirectement et subies de façon immédiate.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères :

Néant.

2e degré

L'exercice de la fonction a des répercussions sur le fonctionnement d'une entité de travail. Les conséquences ou résultats du travail fourni, assez facilement et rapidement identifiables, peuvent être utilisés et/ou rectifiés dans de brefs délais.

Exemples :

Néant.

3e degré

La fonction et les décisions qu'elle implique ont des répercussions sur le fonctionnement et les résultats d'une entité de travail. Ces répercussions sont assez facilement mesurables et utlisables ou susceptibles, dans un délai relativement court, de rectification.

Exemples :

Vérification et/ou accompagnement sur le terrain :

L'évaluation des risques conduit à des décisions dont les incidences sur les résultats sont modérées du fait soit de la taille du portefeuille, soit de l'importance des affaires.

Appui technique sur le terrain-règlement :

L'évaluation des faits et l'interprétation du droit conduisent à des décisions dont les incidences sur les résultats sont modérées du fait de la nature ou de l'ampleur des décisions à régler.

Contrôle et assistance globale des intermédiaires :

Les interventions ont pour but d'améliorer au coup par coup les performances et les flux de trésorerie.

Atimoainn ccrmmoaille :  
Atiminoan claocerimme d'une équipe de vtene de deimnsoin  
restreinte.  
4e degré

La fioncton exercée et les décisions qu'elle ipqlmiue ont des  
répercussions prtnaot sur le fenotocnimnet et les résultats d'une  
ou plsiuies entités de travail, vrioe sur l'image de l'entreprise.  
Celles-ci snot assez rmeieapndt identifiables, mias puls lneougs à  
mtrtee en vlaeur ou à rectifier.  
Eelxepms :

Vérification et/ou susoipotrcin sur le trerain :  
L'évaluation et les cntodoniis de sorucipiston ont des  
conséquences iaenpmtrtos sur les résultats d'exploitation de la  
cctpoinisorrcin et/ou de la catégorie d'affaires considérée.

Auppi tiunecqhe sur le terrain-règlement :  
L'évaluation des faits et l'interprétation du diort cendisuont à des  
décisions qui ont une idcencine inmtpotrae du fiat de l'ampleur  
des snsrthies à régler.

Contrôle et astsscanie ctablpmoe des intermédiaires :  
Les ieirettnonvvs pnemtreett en otrue une amélioration sbnlisee  
et dlaurbe des fiars de fmiennonoenctt et des fulx de trésorerie.

Atoanmiin cmaeclmorie :  
Aiinmotan careclmmioe et famoriton d'une équipe de vntee de  
puls gndare dimension.

5e degré

La fcoitonn exercée iqlpimue des appréciations, des choix, des  
décisions opérationnelles sucliepetbss de conséquences d'une  
crneitae aulpmer puor un ou pulsieurs secterus de l'entreprise,  
conséquences qui ne snot pas turouojs rdemaepnit ifiatnilbedes  
ou maîtrisables.  
Epxeemls :

Vérification et/ou sisrotucioptn sur le tiarren :  
L'évaluation et les ciindntoos de sputiorsocin ruteeens ont des  
conséquences très iepomrtnats sur les résultats d'exploitation du  
seegmnt de marché considéré.

Auppi tnhecuique sur le terrain-règlement :  
L'évaluation des faits et l'interprétation du diort cunondsiet à des  
décisions qui ont une iendicnce très imopttrnae du fiat de  
l'ampleur des sintsreis à régler.

Contrôle et astscnsaie caoblmtpe des intermédiaires.

Amniaiton ccoelimmare :  
Ruetrecr et aursesr le suvii de friootman d'agents généraux ou de  
salariés d'un réseau de vetne en adéquation aevc les objefitcs de  
développement de la circonscription.  
6e degré

Dnas le cdare de la ficnootn exercée, les études ou pposioiotrns  
puor définir les ciohx à fiare ou les ootteiiarrrns à pndrere  
cnaoecnrt les divesres polqtiiues de l'entreprise pvuenet aiov  
des ilnoacmitips économiques et secilaos iranmettpos sur le  
myoen et le lnog terme.  
Epeexlms :

Vérification et/ou spisoitucorn sur le terrain.

Auppi tcqhiunee sur le terrain-règlement.

Contrôle et atsssiance cabpltome des intermédiaires.

Aimtnioan carmleicmoe :  
Les atconis menées asuinesbtot à des résultats en vomlue et en  
qualité qui cecennnrot des sgtemens ipmttorans du marché sur  
une znoe géographique étendue ; les cattnoss et popiitsnoros qui  
en découlent snot steluecsbips d'être généralisés au niaevu de  
l'entreprise.

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Cssale : 5

Manotnt : 141 000F

Csasle : 6

Mtnaont : 186 000F

Cassle : 7

Mnoantt : 260 000F

## **Annexe II Barème des rémunérations minimales annuelles pour les fonctions d'inspection à effet du 1er janvier 1992 Convention collective nationale du 27 juillet 1992**

**Article - Barème des rémunérations  
minimales annuelles pour les fonctions  
d'inspection à effet au 1er janvier 1992**

## **Annexe III Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi**

## **Convention collective nationale du 27 juillet 1992**

*En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2020*

La csmoiosimn praiatrie est au palm niontaal l'instance

d'information réciproque, d'étude et de catnctoeorn dnas le dnaimoe de la fomaotrin peflslenrnooise et de l'emploi. À ce titre, et conformément à la définition générale de ses aiounbrtitts telle qu'elle fguire à l'article 60 de la cneionvotn cetclolvie ntinoalae du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la conintoven clloeictve nalitanoe du 27 juillet 1992, elle eerxce les minsiooss seviunats :

## I. Missions

### I -1. Gtsioen prévisionnelle des eloioms et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les mremes de la cimmissoon :  
? étudient périodiquement et régulièrement la suttaioin et les pvecsteipres d'évolution de l'emploi en tmeers qtffanitauis et qualitatifs, ntnaomemt dnas lures inecdicnes sur la stururcte des quaiafiticonls et les bnsoeis de fritooman ;  
? exiemnnat aennemunlelt les inaftinmoors reatveils aux évolutions d'ordre économique et réglementaire specbtueliss 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, ainsie que sur les tavurax tnusvasrerax à pulsreius bcrehans menés dnas le crdae des iencatnss de l'OPCO Atals ;  
? fonumrlet sur cttee base, des demandes, des poiporiosnts et rmoeciaanntmods à l'attention du cinseol d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la fmroioatn professionnelle.

### I -2. Développement des compétences et fotmoiar professionnelle

La ciomoiyssn pitpcaie à l'étude et au suvii des fforianmos en vue de luer attpodaian régulièr à l'évolution des besoins.

À cette fin, les mbeerms de la coiimsmosn :  
? erxnceet un sviui annel de l'offre de firotmnoas en arssaunce sur la bsae de la cghipraotrae mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;  
? exienmat régulièrement les données rialvtees à l'alternance et aux antocis de développement des compétences dnas la bhracne ;  
? sinuevt les taurvax menés dnas le carde des iecastnns ministérielles en cgarhe des caerintioctifs diplômantes intéressant le sceutr ;  
? fnot évoluer les croiafitteicns de brnchae eintseatxs ;  
? étudient l'opportunité de créer de nlvuleoes cncaireoiitts de branche, de s'associer à des crttiinicaofes etxatiesns ou erncoe à la création de cecaifonttiirs irtberennhas ;  
? pnooespt à des nieaux de pirse en cahрге des canrtts d'apprentissage sleon la méthodologie qu'ils définissent.

### I -3. Préparation et siuvi des tuaravx menés dnas le crdae de l'OPCO Atlas

À ce titre, les mberems de la commission, dnas le cdare des icaittnroens aevc les isnnctaes de l'OPCO Altas ralnelppet le rôle pqiitluoe de la CFPPNE en matière de fitrmoaon pfeosolrsnnilee et d'emploi et :  
? cummnqnoeuieit aux itcanness de l'OPCO Altas les ctniodnois de pirse en crhage des différents dptiosfiss financés par cet organisme, dnas le reespt des priorités de la bchanre et des dnoipitsiooss légales et réglementaires en vuiegur ;  
? inlmsuet des ainctos transversales, emienxant et émettent un aivs sur les porjtes d'actions tvarnesarelss initiés par d'autres scureets mrebmms de l'OPCO Atlas, traités par les comismosnis peirtarias tevararsens (CPT) de cet organisme, et vainst en ptuicelrair : l'alternance, la pooirotmn des métiers et des formations, la ptrspevieoe métiers, la ptouiiqle de cactinoumoin et de proximité, la certification, les plcibus spécifiques ;  
? svneuit la msie en ?uvre et prenennt csiaansncoe des résultats de ces actions.

### I -4. Eamexn des cas de lmcinieenect cielltoctf envisagés dnas la profession

La cooismmisn est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de lneiecemcmt clietolcf puor mitof économique partont sur au mnois 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un disseor d'information est établi à l'intention des mbeerms de

la commission. Il luer est adressé dnas ttuoe la mserue du psilbose avnat la réunion au curos de laulelqe les cas sneort examinés.

Les eprentseris concernées comemqiunnt à cet effet au secrétariat visé au IV :  
? dnas les 15 jorus qui seviunt la réunion du comité scoial et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces inomantofris :  
?? les mfiots économiques des soseupnsiprs d'emploi projetées ou décidées ;  
?? le nmrboe de salariés concernés et la ntaure des elmpois supprimés ;  
?? le cieedrnlr des lneticeeimncs ;  
?? les msurees examinées au nvaieu de l'entreprise puor réduire atnatq que pblossie les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;  
? aussitôt que possible, l'avis du CSE.

### I -5. Rnndaoemoicmts en matière d'emploi et de formation

En tnat qu'instance de prévention et d'alerte, la csmoiisimn puot fermuolr des recommandations, popnotriosis ou mseis en grade en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des eitrenesprs ou des oainsegrms de la profession.

## II. Moyens

### II -1. Organisation

La csmoiisimn se réunit au mnois qurtae fois par an. Sur popoiirsoth des peraianerts soicuax et sur décision de la commission, une ou plurieuss de ces qtraue réunions pnveeut être consacrées au tmareitent de thèmes tles que la ftomaorin ploefiorsslne ou ercnoe les pcbilus spécifiques.

En outre, une réunion ad hoc prtant sur l'environnement économique et réglementaire du sceuter de l'assurance est organisée cauqhe année.

### II -2. Communication

Les meebmrs de la cioismmson dsoepsnit :  
? des éléments qttaittauis et quiaittals résultant des truvaax de l'OEMA, anisi que les résultats d'enquêtes menées par les otaogiarsnrs d'employeurs ou par ttoue ature sucore pertinente, au nvaieu régional, national, et européen, et partont sur l'évolution des métiers et sur la foimtaron pfoeirnlsonlee ; snot anisi communiqués à la commission, suaf eecxptoin de confidentialité, tuos les tavruax d'intérêt général seeiublcpstss d'éclairer sa réflexion sur les ppveiceestr d'évolution de l'emploi et de la ftoairomn dnas la pssoeoirfn ;  
? d'une cotraghaipre des fanomrtois itaielnis diplômantes à l'assurance en France, msie à juor régulièrement ;  
? de tuos éléments forunis par l'OPCO Atlas, dnot cuex rtealfis au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sien de la coosmmsiin pronout être alimentés par des rtruoes d'expériences d'entreprises.

## III. Composition

La ciomomssin est composée de représentants des epmyrolues et de représentants des salariés.

Les représentants des salariés snot désignés par les ositroaninags sencalydis ntialoes représentatives sur le paln ponroesfnesil solen les modalités snvuteais :  
? 4 mrmeebms taliutries par confédération représentative ;  
? 4 auerts meebmrs tliutiraes à roasin d'un nmrboe de sièges par confédération, fixé d'après l'audience des ononitasrigas sdneacylis mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont otebnus au pieemrr tuor des élections des teilitruas des CSE dnas l'ensemble des enrteiersps de la bhrnace (arrêté ministériel finxat la ltsie des sncaadiys représentatifs dnas la bnacne des sociétés d'assurances).

Le nborme des représentants de la FFA est au puls égal à culei des représentants des salariés.

Les oiratngioanss sclidenyas peuevnt désigner des représentants suppléants dnas les cintnoods seuatnivs :  
? 2 mbmrees suppléants par confédération représentative ;  
? 2 aertus mrebmms suppléants à rioasn d'un norme de sièges

par confédération fixé d'après l'audience des osiroaniantgs sayidnelcs mesurée tuos les 4 ans sur la bsaie des résultats consolidés qu'elles ont oubetns au premeir tuor des élections des teirlautis des CSE dnas l'ensemble des eenepirtss de la bhrnace (arrêté ministériel fxaint la liste des scindyats représentatifs dnas la bhrnace des sociétés d'assurances).

Le nbrmoe des représentants de la fédération française de l'assurance (FFA) est au puls égal à cueli des représentants des salariés.

Les mrmebes suppléants pevuent aisesstr aux réunions de la csmimsoion mias en tnat qu'observateurs tnat qu'ils ne représentent pas un triuailte absent. Ils snot detnaasteiris des mêmes ductemnos que les mrmbees titulaires.

Les représentants salariés et des eruypolems snot désignés puor une durée de 4 ans. Luer mdanat est renouvelable.

#### IV. Fonctionnement

Outre les cniq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires puneevt être demandées par une ou perlsiuus ongnisaraotis saritianeags de la présente cioetnrvon en cas de leemntecinis puor mfitos économiques d'une ipraconmte particulière.

Les mbermes de la comiimsson peuvent, en cas de nécessité, rndree cinreats aivs ou décisions après ctontsioluan et échanges par vioe électronique. Ctete procédure d'urgence puet être déclenchée à l'initiative de toute délégation mrbmee de la

## Annexe IV Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires de la profession Convention collective nationale du 27 juillet 1992

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Aux temres de l'article 12 b de la cnvonieotn collective, les salariés ppniaittract aux réunions peraariits bénéficient d'une pirse en chgare de lreus firas de déplacement.

1. Les modalités de cette pirse en cahgre par la FSFA snot fixées cmroe siut sur présentation de jtsiifciutafs par les intéressés :

-dépenses de tsrporant : roemsbmeurnet dnas la limtie du triaf SCNF 1re classe, qeul que siot le mdoe de tpransrrot utilisé ;

-autres dépenses liées au déplacement :

-frais de reaps lqsorue le salarié n'engage aucnue dépense d'hébergement : rumebesrnmeot dnas la lmiite de 85 F par raeps ;

-frais d'hébergement et de rpeas : rsomermneebut glbaol dnas la litime de 325 F par jour.

Les faris remboursés snot cuex qui, en l'absence de ptiaiopctiran à la réunion paritaire, n'auraient pas été exposés.

2. Les mottans en frnacs ci-dessus snot réexaminés caque année par les oiniaasnrgots stiiraneags aifn de luer apporter, par accord, les moftaionicdis jugées nécessaires.

*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2003*

Aux trmees de l'article 12 b) de la coentvinon collective, les salariés praaiicpntt aux réunions pateriiras bénéficient d'une psire en cahrgre de lrues firas de déplacement.

1. Les modalités de cttee psrie en cgarhe par la FSFA snot fixées cmome siut :

a) Dépenses de transport.

commission.

Le creeiadlnr des réunions de la cmimsoion est fixé annuellement.

Le secrétariat de la csiimsoomn est assuré par la FFA.

La cnvoctooian cotompre un odrre du juor prévisionnel. Elle est adressée aux mbmrees de la cimmoioissn au minos 10 juors aanvt la tnuée de la réunion. Cuahqe oaiotasrigtinn siyclndae représentative au niaveu de la bhancre qui suhitoae atoeujr un point à l'ordre du juor en infrmoe par écrit l'ensemble des atrues osioarninatgs syndicales, ainsi que la FFA. Le point dnot l'ajout est demandé diot s'inscrire dnas le cdare des mioniss de la commission, être motivé et communiqué au puls trad dnas les 5 juors qui sveniut l'envoi de la convocation.

Les décisions et aivs adoptés par la csosimoimn snot adressés à ses mmerbes après cquhae réunion. Ils snot communiqués aux entreprises. Ces décisions et aivs fnote en ourte l'objet d'un relevé annuel.

La csiomimosn peut, en tnat que de besoin, créer en son sien des gepours de tiarval pararities dnot la misosin est précisée par la commission, en temers d'objectifs et de calendrier.

Les dtnpioisosis de l'article 12 d de la conotevnin cvcoitllee ntiiaolne du 27 mai 1992 et de l'article 12 b de la cotinnevon cteoclvile nliaaonte du 27 jeulilt 1992 snot appllabceis aux représentants du pnsrneol désignés conformément au III ci-avant.

Train : rbumemrenesot du terajt SCNF dnas la liimte du tiarf de 1re classe.

Aivon : reeunesmmrobt du vol effectué sur les liens intérieurs, dès lros que le tjeart alelr ou router est supérieur à 700 kilomètres.

Le ruesnbmeermot du bllait d'avion ecxult la psrie en cgrhae camtontiocne de fiars d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le trjeat aller-retour dnas la même journée.

Vuritoe : à titre exceptionnel, rserbemuemnot sur la bsaie d'un frifaot kilométrique des frias occasionnés par l'utilisation d'une aoulmoibe dès lros que le tjeart est effectué à praitr d'une région artue que l'Ile-de-France et s'avère dlfiicife à aocimlpcr avec les tratrnpsos pbiulcs (lieux mal desservis, csondpeornecars incommodes, terajt nécessaire puor adirttene la grae ou l'aéroport...).

Le rnuseermoebmt est effectué sur la bsaie ftriafoarie de 0,45 Eruos du kilomètre, qelule que siot la pnssuciaie ficalse du véhicule, et dnas la limtie du pirc du tjeart en trian au traif de la 1re classe.

Le rmrnunbmseeoet des dépenses axenens éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hros dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas.

Rubnemeemsort sur la bsaie du mntnaot réel justifié, dnas la lmitie de 20 Euros par repas.

c) Frais d'hébergement.

Rseeonmrebmmt de la cmhrabe d'hôtel sur la bsaie du moanntt

réel justifié, dans la limite de 65 Euros par nuit, prêt déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessaires par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

L'ensemble est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- original des billets de train ;

- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

## Protocole de mise en application de la classification Convention collective nationale du 27 juillet 1992

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Entre les organisations soussignées représentatives de la profession civile salariée nationale de janvier du 27 juillet 1992, il est convenu des dispositions ci-après relatives aux modalités de mise en application de la classification prévue par l'article 28 et l'annexe n° I de cette convention.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les entreprises doivent d'un délai de deux ans à compter de la signature de la convention pour adapter la mise en place de la nouvelle classification.

Elles doivent à cet effet organiser le processus ci-après relatif tant à la constitution d'une commission d'entreprise qu'au déroulement des opérations de classement.

## SECTION I. - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les représentants de l'inspection sont associés à la mise en œuvre de la classification dans les entreprises. Cette association s'effectue selon l'une ou l'autre des formes ci-après prévues en 2.1 et 2.2. :

2.1. Un accord au sein de l'entreprise entre la direction d'une part, et d'autre part les représentants désignés ou élus tant des représentants d'employés et de cadres que des représentants peut prévoir une commission d'entreprise constituée pour le classement des salariés, de façon à garantir la présence, au sein de cette commission, de représentants des inspecteurs.

Dans ce cas, cet accord fixe le nombre des membres représentant respectivement les employés et cadres de maîtrise, les cadres et les inspecteurs.

- l'impact sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;

- l'original de la note de renseignements ;

- l'original de la note d'hôtel ;

- l'original des notes des frais de parking ou de péage.

3. Les mandats de rémunération prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations mensuelles au plan professionnel prévue à l'article 31 de la présente convention. S'il y a lieu, il leur est apporté, par accord, les modifications jugées nécessaires.

Le champ de compétence de la commission est étendu aux fonctions d'inspection. Les représentants des inspecteurs ont avec les représentants de la direction un échange de vues préalable aux différents stades du processus de classement de la commission.

2.2. En l'absence d'un tel accord - quels qu'en soient les motifs - il est constituée une commission d'entreprise propre au classement des fonctions d'inspection dès lors que les entreprises forment un collège électoral représentatif au sein de l'article 18 de la présente convention.

La commission est alors constituée et fonctionne conformément aux dispositions ci-après.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La commission d'entreprise est consultée par la direction aux différentes étapes de la mise en œuvre de la classification. Conformément au déroulement des opérations de classement de l'article 2, la commission porte ses conclusions sur :

- la méthode de classement et de répartition des fonctions ;

- l'inventaire de toutes les fonctions existant dans l'entreprise ;

- le projet de grille d'analyse des fonctions y compris la pondération des critères ;

- le classement des fonctions dans les classes ;

- les modalités de réexamen du classement attribué ; cette commission vise à la recherche d'un consensus.

Pour favoriser la réalisation de ce consensus, chacune des étapes ci-dessus doit comporter deux phases au moins :

- la première phase consiste pour la direction à présenter et à expliquer les études, projets ou propositions selon le cas qu'elle soumet à la commission ;

- au cours de la deuxième phase, les représentants des inspecteurs exposent leurs propositions de vue, appréciations,

propositions. Après discussion visant, s'il y a lieu, à repropoer les propositions et si possible à constater un consensus, les avis exprimés sont transmis les conseillers de la commission conformément à l'article 6.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La commission est composée d'un nombre égal de représentants de la direction et de l'inspection.

Les représentants des entreprises sont désignés par les délégués syndicaux - ou par les délégués du personnel en l'absence de délégués syndicaux - parmi les représentants élus ou désignés (membres titulaires ou suppléants du ou des comités, délégués du personnel titulaires ou suppléants, délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité) exerçant eux-mêmes des fonctions d'inspection.

Un accord différent conclu au niveau de l'entreprise, ou un accord représentatif dans l'entreprise dans le collège des inspecteurs dispose d'un nombre un siège. Le nombre de sièges qui en résulte est augmenté de :

- 1° Si l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 ;
- 2° Si cet effectif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ; - 3° Si l'effectif est égal ou supérieur à 5 000.

L'effectif considéré est celui des employés, atouts de maîtrise, cadres et inspecteurs à la date de constitution de la commission.

Les sièges supplémentaires sont répartis entre les organisations syndicales en fonction du nombre de voix obtenues aux dernières élections des délégués du personnel dans le collège de l'inspection. Les représentants de la direction sont désignés par celle-ci.

L'absence de désignation de leurs représentants par une ou plusieurs organisations syndicales ou la non-participation de ceux-ci aux réunions de la commission ne peut être considérée comme un obstacle au recensement de la commission des fonctions décrit à l'article 2 ci-après.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Pour l'exercice de ses missions, la commission d'entreprise dispose en outre :

- du projet de méthode de recensement et de description des fonctions établie par la direction ;
- de l'inventaire des fonctions d'inspection et du projet de grille d'analyse établis par la direction, avant l'examen du projet de grille d'analyse des fonctions retenue par la direction et de la grille d'analyse attribuée en conséquence à chaque fonction d'inspection inventoriée, avant l'examen du projet de nomenclature des fonctions dans les classes ;
- des décisions de classement des fonctions d'inspection prises

par la direction et des demandes éventuelles de réexamen éventuellement présentées par des entreprises en application de l'article 13 ci-dessous.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les commissions de la commission d'entreprise sont constituées des avis émis respectivement par les représentants de la direction et par les représentants des inspecteurs.

## SECTION II. - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT

#### Article 10

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Au vu de l'inventaire des fonctions et des descriptions fonctionnelles par la direction sur les fonctions qui constituent son projet 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 classement des valeurs, est examiné par la direction avant que celle-ci arrête son projet de grille d'analyse.

#### Article 12

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Au vu des résultats de l'analyse des fonctions, la commission examine la composition d'entreprise sur le plan fonctionnel des fonctions d'inspection dans les classes prévues par la commission collective.

Le classement d'ensemble des fonctions est arrêté par la direction qui le communique à la commission d'entreprise et notifie par écrit à chaque inspecteur le classement attribué à la fonction qu'il exerce personnellement.

Cette notification écrite doit mentionner expressément la faculté de recours dont dispose l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.

#### Article 15 - PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Dans les 6 mois suivant l'expiration du délai prévu à l'article 1er, la commission visée à l'article 14 fait le point de l'application de la nouvelle classification.

Les avis des différentes délégations composant la commission sur les conséquences à en tirer le cas échéant sont exposés par écrit.

### Inventaire des fonctions

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Chaque entreprise établit un inventaire complet de toutes les fonctions existantes dans l'inspection, 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

sien de l'entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle pproemnert dtie prévue à l'article 11 ci-dessous.

Conformément à l'article 28 de la cvoteoninn ccillveote nationale, il fuat etdenre par " footicnn " tuot elsmnebe d'activités peirfelloonssens ou de moniiss confiées ou siceuetlspbs de l'être à une même psnoere solen le diptosiisf d'organisation adopté par l'entreprise.

La csmiimoosn d'entreprise est consultée lros de cttee pahse cmome il est dit à l'article 3 ci-dessus.

Article 8  
*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Après une dernière vérification destinée à s'assurer de son caractère eahtsuixf et de sa cohérence d'ensemble, l'inventaire des ftonions d'inspection établi par la dieocitrn est communiqué à la cssmmiooin d'entreprise en vue de la clouoitnsan prévue à l'article 3.

Une aplteoaipln diot être donnée à ctete ocsaocin par la droeticin à cquahe foinotcn inventoriée.

## Article 9 - Grille de pondération des critères

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Un pejort de gllire d'analyse des fioconnts est etinsue suioms par la dteicorn à la commioosin d'entreprise.

Cette grllie consiste, sleon le schéma ci-dessous, à dnneur une velaur chiffrée à cahuqe degré des cniq critères de classement, aifn de stieur l'importance de ces critères et de lures degrés les uns par rrapopt aux autres.

Glrlie d'analyse des fonctions

Degré : 1

Critères :

- Autonomie

-Conception résolution  
des problèmes

-Contribution

-Dimension relationnelle

-Formation expérience

Degré : 2

Critères :

- Autonomie

-Conception résolution  
des problèmes

-Contribution

-Dimension relationnelle

-Formation expérience

Degré : 3

Critères :

- Autonomie

-Conception résolution  
des problèmes

-Contribution

-Dimension relationnelle

-Formation expérience

Degré : 4

Critères :

- Autonomie

-Conception résolution  
des problèmes

-Contribution

-Dimension relationnelle

-Formation expérience

Degré : 5

Critères :

- Autonomie

-Conception résolution  
des problèmes

-Contribution

-Dimension relationnelle

-Formation expérience

Degré : 6

Critères :



- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Le coefficient de chaque degré de chaque critère est inscrit dans la case correspondante de la grille en fonction des niveaux ci-dessous qui s'imposent à tous les évaluateurs :

- 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 p. 100, aucun de ces critères pris isolément ne peut avoir un poids inférieur à 15 p. 100 ni supérieur à 25 p. 100 de cette somme ;
- le critère formation-expérience ne peut avoir un poids inférieur à 20 p. 100 de cette somme.

Les chiffres inscrits dans la grille d'analyse sont utilisés pour calculer des moyennes dans l'entreprise.

### Article 11 - Analyse des fonctions

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Chaque des fonctions inventoriées est étendue 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 dominantes et pénalisantes assignées à cette fonction.

Le tableau des valeurs attribuées à chaque fonction analysée constitue la colonne globale de pondération relative de celle-ci par rapport à l'ensemble des fonctions inventoriées.

### Article 13 - Voie de recours de l'inspecteur

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

## Protocole d'accord sur la transition Convention collective nationale du 27 juillet 1992

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les parties signataires :

- considérant l'importance qu'elles affectent à une transition sans heurt de la convention collective du 5 juin 1967 s'appliquant jusqu'ici aux entreprises des sociétés d'assurances à la nomenclature

Cuquel que soit le délai de 30 jours civils à compter de la notification s'il s'agit de la violation son désaccord sur le contenu de sa fonction. Ce recours s'exerce soit directement auprès de la direction, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La commission d'entreprise doit être informée de l'existence de chaque recours par les soins de la direction.

La réclamation est étudiée par la direction qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître par écrit à l'intéressé, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou modifie sa décision.

L'examen des cas de recours par la commission d'entreprise est organisé de telle sorte que ces recours lui aient été soumis dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai de 30 jours prévu au 1er alinéa.

### Article 14 - Commission professionnelle

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Il est constitué au niveau de l'entreprise une commission composée de représentants de chaque catégorie de salariés et de représentants des employeurs.

Cette commission peut être saisie par l'une quelconque des catégories de salariés de toute difficulté qui paraît exister dans une entreprise en raison :

- soit de l'observation du processus de mise en application de la classification prévu par les articles 1er à 13 du présent protocole ;
- soit de l'existence, au sein de la commission d'entreprise, de divergences graves nées d'une interprétation différente des principes généraux ou de l'esprit qui ont présidé à l'élaboration du nouveau système de classification.

Après examen des difficultés dont elle est saisie, la commission formule un avis qui est communiqué à la direction de l'entreprise concernée.

Dans les 15 jours suivant la communication, à la commission d'entreprise, du contenu d'ensemble des fonctions (art. 12, 2e alinéa), chaque entreprise transmet au secrétariat de la commission (1) une fiche-type concernant les différents stades du processus de mise en place de la nouvelle classification.

Cette fiche doit être accompagnée des documents suivants :

- la grille d'analyse des fonctions (ou grille de pondération des critères) établie précédemment conformément à l'article 9 ;
- le classement d'ensemble des fonctions tel qu'il résulte des articles 12 et 13.

Ces documents sont transmis aux membres de la commission et à l'Observatoire de l'évolution des métiers.

La commission est saisie de l'inspection ;

- vu les principes de droit en vigueur relatifs au maintien des avantages auxquels résultent de la convention du 5 juin 1967 à laquelle la convention collective de l'inspection (1) du 27 juillet 1992 se substitue ;

- vu la disposition du protocole d'accord de mise en application de la nomenclature classifiatoire selon laquelle les entreprises ont un délai de deux ans pour achever cette mise en application,

conviennent des dispositions ci-après :

## Article 1 - Principe de maintien des avantages individuels acquis

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Conformément à son article 4, l'entrée en activité de la fonctionnaire titulaire du 27 juillet 1992 ne pourra entraîner la résiliation de la situation des avantages acquis dont bénéficient les intéressés en fonction à cette date, au titre de la situation de fonctionnaire de carrière des fonctionnaires du 5 juin 1967 et des accords conclus en vigueur précédemment.

Par " intéressés en fonction à cette date ", il faut entendre les salariés visés à l'article 2 de la situation de fonctionnaire titulaire qui sont liés à la date du 27 juillet 1992 par un contrat de travail avec une entreprise ou organisme visé à l'article 1er de l'annexe convention. Cette définition englobe les salariés dont le contrat de travail est souscrit en application de dispositions légales ou conventionnelles. Ils sont désignés ci-après par l'expression " intéressés en fonction ".

Sous réserve des dispositions ci-après et de l'application du principe énoncé à l'alinéa 1er ci-dessus, les dispositions de la C.C.N. se substituent à la date d'effet de celle-ci aux dispositions de la situation du 5 juin 1967, que les dispositions de travail des intéressés en fonction fassent ou non référence à l'annexe convention.

## Article 2 - Classification

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Pendant toute la période qui s'écoule, dans chaque entreprise, entre la date de signature de la C.C.N. et la date de mise en place effective de la nouvelle classification des fonctions, il n'est apporté aucune modification au dispositif en vigueur concernant les classifications tel qu'il résulte de la situation du 5 juin 1967. Lorsque cette mise en place effective sera achevée, c'est-à-dire au plus tard le 27 juillet 1994 (deux ans après la date de signature), les titulaires d'inspecteur divisionnaire, inspecteur principal, inspecteur général, contrôleur général, pourront être rattachés aux fonctions en fonction. Ce rattachement au titre pris en compte sera alors indépendant du classement attribué, en application de la nouvelle classification, à la fonction qu'ils exercent.

Dans le cas où, en application de la C.C.N., le classement attribué aux fonctionnaires d'un inspecteur en activité à la date du 27 juillet 1992 serait artéfactuel 5, 6 ou 7, l'intéressé conserverait, à titre personnel, l'appellation d'inspecteur, le bénéfice de son rattachement à l'Agence et rattachement à l'inspecteur au même collège électoral que précédemment. Il bénéficierait également, toujours à titre personnel et tant qu'il continuerait à exercer les mêmes fonctions ou des fonctions équivalentes dans l'entreprise, des avantages attachés par la nouvelle classification collective nationale et par le présent accord à l'exercice de fonctions d'inspection. Toutefois, la rémunération minimale applicable dans ce cas sera égale à 85 p. 100 de la rémunération minimale de la classe 5 prévue à l'annexe II de la situation collective nationale.

## Article 3 - Rémunération

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La mise en application de la situation collective nationale ne pourra être la cause, à quelque titre que ce soit, d'une réduction de la rémunération des intéressés en fonction à la date du 27 juillet 1992.

Les barèmes de rémunérations applicables coexistent à la situation collective nationale du 5 juin 1967 continueront à s'appliquer, aux entreprises prévues par celle-ci, pendant toute la période comprise entre le 27 juillet 1992 et la date de mise en place effective de la nouvelle classification.

Dès cette mise en place dans chaque entreprise considérée, les rémunérations applicables antérieures prévues par la C.C.N. sont d'application immédiate. Pour cette mise en application :

- il est préalablement procédé à un recensement de la situation des rémunérations existantes telle qu'elle est alors pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 32 de la situation collective nationale. Ce recensement est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus de l'inspection ;

- les rémunérations existantes prises en considération pour vérifier que la rémunération minimale applicable est atteinte et, s'il y a lieu, pour apporter les ajustements nécessaires, sont constituées de l'ensemble de leurs éléments comme indiqué à l'article 29 b de la situation collective nationale.

Pour tous les intéressés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté applicable pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales applicables et l'an 2000, conformément à l'article 4, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale applicable est atteinte.

## Article 4 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La situation collective nationale le mécanisme de la prime d'ancienneté et la nouvelle situation collective nationale de l'inspection s'effectue de la façon suivante :

4.1. Le mécanisme de la prime d'ancienneté (1) de la situation collective nationale est intégralement maintenu, jusqu'à la date d'anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000, à tous les intéressés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

Pour l'application de ce qui précède aux intéressés qui, à la date du 15 juillet 1992 relèvent, en matière de rémunération, de l'annexe V à la situation collective nationale du 5 juin 1967 (inspecteurs commissionnés), la prime d'ancienneté mensuelle est calculée sur la base :

- de l'échelon de classement attribué par l'inspecteur concerné en vertu de la situation collective nationale du 5 juin 1967 ;

- des montants des rémunérations minimales applicables en

vigueur, soeln ritenodoacammn de la FFSA, dpieus le 1er jlleuit 1991, et qui sonert cuhaqe année actualisés dnas la même poioroptrn que les mnathos des rémunérations mnemilais auelnnels prévus à l'annexe II de la ctoinnvoen cvlcoilete ninloatae du 27 jeillt 1992.

4.2.A la dtae ainserrvaine de l'entrée dnas l'entreprise précédant le 1er jneiavr 2000, la prime d'ancienneté auciqse :

-soit est ajoutée à la rémunération de bsae puor son matnont en fnacs aietntt à ctete dtae et ansii intégrée au salraie dnot elle ne ctoitnsue puls un élément dtsnicit (cas des iecruptnses revalnet jusqu'alors de l'annexe IV-inspecteurs non commissionnés-à la cntonveoin civolclete du 5 jiuin 1967) ;

-soit est traitée, puor son monantt en fnrcas atteint à cttee date, comme élément de la prtiae fxie de la rémunération (cas des ieseptunrcs rnveaelt jusqu'alors de l'annexe V-inspecteurs commissionnés-à la ctoneovinn coceltvile du 5 jiuin 1967).

## Article 5 - Congés payés supplémentaires liés a l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le mécanisme acteul (1) des jruos de congés supplémentaires puor ancienneté est intégralement mtennaiu jusqu'à la dtae airainrevsne de luer entrée dnas l'entreprise précédant le 1er jevinar 2000 à tuos les itnpuresces aanyt au mnios un an de présence dnas l'entreprise à la dtae du 15 jleliut 1992.

A pritar de cttee dtae anniversaire, les intéressés cnservnoet puor l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires aiuqcs à ctete dtae du fiat de luer durée de présence dnas l'entreprise. Ils bénéficient, en outre, lros de l'année de luer 10e, 20e ou 30e anenvirisrae de présence dnas l'entreprise, du congé aariivenrnse prévu à l'article 35 c de la cntivoenon cicleotvle nitloanae suos déduction, cette année-là, des jrous supplémentaires aqics en vetru du mécanisme aucetl (1).

## Article 6 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les iuspnetecrs en fnoiotcn et aaynt au mions dix ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du 27 jilelut 1992 anuort droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la puls fvaorblae résultant siot de l'article 67 b de la ceovonnitn coeclivlte nationale, siot de la cneinoovtn ccvoetlile du 5 jiuin 1967, dnas les cas siatnvus :

- iuncerespts âgés de minos de 40 ans à la dtae du 27 jluillet 1992, licenciés au crous des 24 mios sianvtus ;

- ipsetunercs âgés d'au mnois quatrane ans et de moins de sitaxone ans, à cette même date, licenciés au corus des cniq années suivantes.

La dtae de lneenemiicct psrie en considération puor l'application de ce qui précède est cllee de la lertte recommandée aevc aivs de réception qui niotfie la décision de licenciement.

## Article 7 - Indemnité de mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

En rsoian des ctioinndos spécifiques d'exercice des activités d'inspection, les inupcetesrs en fonction, âgés de cinquante-huit ans au mnois à la dtae du 27 jlliuet 1992 et aanyt exercé pannedt une durée mmaile de dix ans des fontcnios non sédentaires sur le terrain, anurot droit, s'ils snot mis à la riteatre par l'employeur etrne sxinatoe et soixante-cinq ans, à une indemnité de départ calculée, dnas tuos les cas, cmome le prévoit l'article 68 b de la cnvtoienon clliceivtoe ninoatlae (hypothèse ou le salarié ne rilpmet pas les coodtinnis puor bénéficier d'une pesnion vssiileele aevc la durée mixlamae d'assurance psire en cptome par le régime général de la sécurité sociale).

## Article 8 - Convention collective nationale et accords d'entreprise

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

La cunlisoon de la cnoentoivn cloietlvce nantloiae n'a pas puor effet, en soi, de rtrmetee en casue les aocrdcs d'entreprise en vgeuuir à la dtae de sa signature.

Cependant, les oisiaangontrs snrtaiieags dstides aocrdcs d'entreprise dsnieopst d'un délai miamxum de duex ans après la dtae de cette sgauntire puor luer aperpotr s'il y a leiu les aiodttnaaps nécessaires aifn de tiner ctpome des disipioonsts de la cniteonvon ccelilovte nationale.

## Article 9 - Application de la convention collective nationale aux G.I.E

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Les G.I.E., constitués eesuevxcilnt par des eretreisnps d'assurances ou de réassurances, et dnot la création est antérieure à la dtae de sngiatrue de la cntvonieon ciltceovle nationale, dneisspot de duex ans au muaxmim à cpmtoe de cette dtae puor aipqlpeur cette conetivonn à lerus inspecteurs, s'ils ne fiaasinet pas déjà aiiptopacln à ceux-ci de la conitenovn cllitvocee du 5 jiuin 1967.

Dnas les G.I.E. contrôlés au monis à huature de 70 p. 100 par des sociétés d'assurances ou de réassurances, au snes de l'article 1er de la cnvoitneon cveiclotle nationale, et dnot la création est antérieure à la dtae de sigarnute de celle-ci, le pnsoenerl dmeuere régi par les dtnsoosiiips cnoineenleovnlts qui lui étaient jusqu'alors appliquées, suaf arccod différent aevc les osrgatniinoas sylandecis au sien du G.I.E. A défaut d'application antérieure d'une cnoovtenin collective, le prenonsel bénéficie des doispstions de la cntoivonen ctclilvoee niatnaole dnas le délai de duex ans prévu à l'alinéa précédent.

## Article 10 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 15 sept. 1992*

Le présent accord prend effet le même jour que la convention

collective nationale du 27 juillet 1992.

## Accord du 10 mars 2003 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des services CFDT, branches associatives ; La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération nationale CGT des professionnels des services financiers, branches assurances,

## Adhésion par lettre du 22 mai 2006 de UNSA banques assurances à des conventions collectives

*En vigueur en date du 22 mai 2006*

Bagnole, le 22 mai 2006.

La fédération banques, assurances et sociétés financières, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blagnac Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi, 1, avenue Youri-Gagarine, 93016 Bagnac Cedex.

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de bien vouloir prendre acte de notre décision d'adhérer aux conventions collectives suivantes :

## Adhésion par lettre du 22 mai 2006 de UNSA banques assurances à des conventions collectives

*En vigueur en date du 22 mai 2006*

Bagnole, le 22 mai 2006.

La fédération banques, assurances et sociétés financières, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blagnac Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi, 1, avenue Youri-Gagarine, 93016 Bagnac Cedex.

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions de bien vouloir prendre acte de notre décision d'adhérer aux conventions collectives suivantes :

## Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la

Article 1

*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2003*

Le texte de l'annexe IV à la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 relative à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires de la profession est remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

Article 2

*En vigueur non étendu en date du 10 mars 2003*

Les présentes dispositions prennent effet à compter du 27 juin 2002.

Fait à Paris, le 10 mars 2003.

- convention collective de travail des professionnels salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

- convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

- convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Nous adressons copie de ce courrier à la FSFA et au GMEA ainsi qu'aux fédérations syndicales concernées.

Croyez, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

- convention collective de travail des professionnels salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

- convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

- convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Nous adressons copie de ce courrier à la FSFA et au GMEA ainsi qu'aux fédérations syndicales concernées.

Croyez, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

## formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geunermpt des eipnetersrs meteullus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des secivres (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le snyidcat ntianaol de l'assurance et de l'assistance des employés, tceeninihs et agetns de maîtrise (SNAETAM) ; Le sdcaynit niotaanl des ceadr de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le snacdiyt nntoiaal des iecpnutrss d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sidcntyas commerce, srceevs et fcore de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqneaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baognlet Cedex, par lrette du 10 jelliut 2014 (BO n°2014-34)

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007*

Dans le cdrae de l'obligation teiarnnle de négociation sur la fmoiaotr professionnelle, les piaerts sgaatiinres conviennent, aifn de sécuriser l'activité des oinmgesars prseonofisnls de fmootrain de la bcanrhe visés dnas le trtie VII de l'accord du 14 otobcre 2004, ce qui suit, étant entendu qu'une déclaration comumne préalable déterminera les modalités de négociation des atrues tierts de cet accrod :

Article 1er - Mise en place d'un dispositif de formation unifié  
*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007*

L'article 23 de l'accord du 14 orocbte 2004 est asnii modifié :

Article 23  
Mise en pacle d'un dsiipstof de firamootn pesnsnfooreille unifié

Le plgaoite des oimaergsns peirefosnolss de ftoaiomn diot être rdenu puls efficace.L'offre de fotimoarn diot être clarifiée aifn d'en améliorer la lisibilité puor les epietrsers et puor les salariés. L'accès aux cusrus s'en trvoruea facilité.

A cttee fin, le Gproue Eocle nlotniaae d'assurances, l'Ecole nnoaltaie d'assurances (AEA) et l'Ecole ntaoinale d'assurances (ADAP) aaptnenirnet à une seule aasicosoin (loi de 1901) dnot le nom n'est pas eorcne fixé. Cahque suurtctre etname puor ce qui la cenroce les démarches nécessaires puor aiettrnde cet objectif.

La fmitoraon pnsoesirofnlele de la bnhcrae des sociétés d'assurances srea ansii dispensée par duex srttueurcs à viotoacn complémentaire :

? l'association unifiée ;  
? l'Ecole naolniate d'assurances-institut du Ctiovnroraeese ntoaial des atrs et métiers.

Les piraatrnées suicoax cvoenneint de réexaminer les covnieonnts lanit jusqu'à ce juor le Gpuroe Eloce nlnaiaote d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, puor l'adapter au nuvaeou cmhap juquirdie créé par le présent accord. Ces cétvonnois s'attacheront neomtmnat à développer les vieos et monyes d'une collaboration, poainusvrt l'objectif d'une cdanrtiooin auutor d'un pjeort pédagogique commun.

### 23.1. Grvcnaneuoe de l'association unifiée

L'association est pilotée par un cesnoil d'administration qui s'appuie sur un comité sfeinciquie chargé d'analyser les bioenss de la perisoosfn et d'orienter l'offre de foomitarn de l'association unifiée en réponse à ces besoins. A cttee fin, le comité siencqftiue rned des aivs clsiantftuos au cionsel d'administration sur l'offre de formation.

23.1.1. Csieonl d'administration.  
Le ptolgiae de l'association est confié à un ceonisl d'administration composé cmome siut :  
? 10 représentants des onrngiaotsais d'employeurs ;  
? 10 représentants des ooginatanriss sinlaydces de salariés

représentatives au neaviu professionnel, à roisan de 2 mbmeres par oagonsiatrn nlaiaotne ;  
? 1 représentant de l'Ecole natinlaoe d'assurances intsitut du CNAM, qui a viox consultative.  
Le ceniol puet acssoier des personnalités extérieures à ses travaux, à ttire consultatif.  
23.1.2. Comité scientifique.

L'association unifiée aippue son atocin sur les oitnoitrneas stratégiques dégagées par un comité scientifique, composé de dntrieags opérationnels et de duierters de recerossus hmiunaes d'entreprises d'assurances, ansii que de représentants des oisraanontigs représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des osingiaotans représentatives, puor une durée de 3 ans, sloen un pcpriine d'alternance entre oignaotsrians d'employeurs et ongsanritaios de salariés. La première présidence srea confiée à un représentant des ogtaonisnrias de salariés.

23.1.3. Présidence, vice-présidence et doiritcen générale.  
La présidence du ditipsisof unifié est confiée, puor une durée de 3 ans, à un dganiriet issu d'une société d'assurances.

Le ceinosl d'administration coomprte 2 vice-présidences assurées puor 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 ditriocn générale est assurée par un dinairget permanent.

### 23.2. Fneniaemcnt

Le disspioitf unifié est financé par :

? les dritos d'inscription ;  
? les vreetnemss des onrgasims ceuclolerts des fnods de la fomation polnrelsofsniee ;  
? la txae d'apprentissage ;  
? des sbnotnueivs ;  
? tteous aetrus rseoseurs autorisées par les ditssinoipos législatives et réglementaires en vigueur.

### 23.3. Champ d'application

Le présent arcood vsie les sociétés et organismes, asini que luers salariés, ernntat dnas le chmap d'application de la citnvooen cltivilvoee natniaole des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la ctioinvnen coteivcle niaontale de l'inspection d'assurance du 27 jllueit 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 ootcrbe 2004 est modifié asnii qu'il siut :

« Nsnnabotot les mureess qui suivent, la pfoersion s'engage, dnas le cdare d'un gorpue de tvaairl paritaire, à emeixnar les myenos farenincis nécessaires à l'Ecole nltiaone d'assurances-institut du CNAM, puor la msie en ouvere de la pitlqioue de frmaotoin recommandée par les ptiraeeerns scuoaix au trtie des aiuttorrtbs de la csiomimosn prtiraie naltoiane de la fomaotrin pneollrnfosseie et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances.

Les ptreais siatriaengs cansnetott que les seurcos de feiennamnt piaoertrris prévues par ce ttxee (droits d'inscription, vemresnet d'OPCASSUR, txae d'apprentissage) snot en cscsoianre régulière ; s'y ajoutent, à pairtr de la rentrée uvtrsieniare 2007, les rosecsues caornodpsrnet à l'accueil d'apprentis dnas le crade de la préparation du clyce du diplôme.

En effet, dieups 2004, une muilreele crdioooaitn ertne l'ENASS-institut du CANM et les bnoseis de fmiartoon des etperiernss a engendré les évolutions qui ont pmreis d'accroître la pprioroton de ces scueors de fenannmciat dnas le bgeudt de cttee école.

Les peaitrs sniegriats coaenttsnt également le mécanisme de fnaecminet dégressif de l'Ecole nltaoaine d'assurances-institut du CANM mis en pcalle par ce tetxe premet d'accompagner l'école vres son aonomitue financière.

Afin d'atteindre cet objectif, elles cneinnevont de pregroor ce mécanisme de fenneincmat dégressif puor une nllouve période de 2 ans à ctepmor du 1<sup>er</sup> jvniaer 2008, solen les modalités stnaives :

? en début d'exercice, un apepl de fnods srea adressé aux eersrtnepis puor un veneemrst au puls trad le 28 février, d'un

moantnt équivalent à la moitié des smmeos versées au trite de l'exercice précédent ;

? le motnat d'un deuxième appel de fndos srea décidé à l'automne lros de la réunion de la CFPNE des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des getsoiuns de foamitrn professionnelle, au rreagd de la sitiotaun financière de l'Ecole ntaalnoie d'assurances-institut du CNAM.

Le vmerenset au tirte de l'année 2008 srea de 900 K ?.

Une cimooismn ptiararie se réunira avnat le 31 otbcore de chque année afin de procéder à un exaemn de la siutaotin financière de l'Ecole noilnaate d'assurances-Institut du CNAM. Ctete cioissmomn s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole nnotaalie d'assurances-institut du CANM achèvera anisi le pcssroues de niatilasormon entamé en 2006 aevc l'adoption de neuolvles dooipniitsss réglementaires destinées à lui prteetmre de foioentcnr dnas les mêmes cnndooitits que les aruets itistunts du CNAM.

Dans le cdare de ce mécanisme de fnecaninmet dégressif, des vnersemnts snoret opérés par les etnpeierrss en duex tpmes : le preeimr avnat le 28 février, le seoncd aanvt le 31 oorbtcce de l'année.

Ils vdeinornt en déduction de cuex qui snot dus au titre de la txae d'apprentissage (barème), ou de la txae de froamotin continue, en prortopoin des prtas revpecsties de la fiaotmorn iintaile et de la

## Accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	- fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; - genoeumprt des erteensrips mlteuules d'assurances (GEMA).
Syndicats signataires	- fédération des svceeris CDFT (branche Assurances) ; - CFE-CGC fédération de l'assurance ; - sncyadit nonatal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcihnnciees et aentgs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; - sancdyit niaotnal des cedras de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; - sindayct nnaotal des ipenructses d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; - fédération des sdnyitacs CTFC "commerce, srcveeis et force de vnete " (CSFV) ; - fédération nalatnioe CGT des poennresls des strucees fcinirnaes (branche Assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngeaolt Cedex, par lttère du 10 jeliult 2014 (BO n°2014-34)

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

De façon constante, les aerctus saicuoxx de la brhcane Aunsacrse ont attaché une grnade ianmopcrte à la geiostn des rcsuoreses hunaimes en général et à la frtmoioan en particulier, considérant que la ftaormoin consuiste à la fios un aouutt et un investissement, tnat puor les espietrenrs dnnot elle ctrinuobe à accroître l'efficacité que puor les salariés à qui elle appotre un moeyn de réaliser luer porejt professionnel.

En témoignent le coetnnu du titre V de la cinveotonn ctcloevile du 27 mai 1992, les nersumebos axennes et les acdocrs mis en ouvère diepus puls de 10 ans. Au nborme des diipifostss mis en place, à l'époque très novateurs, on puet cietr neoamntt la création d'un Orraeibtovse de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la msie en palce d'un etrneietn poenifenssrl

fotoiamrn ctionune dnas les eensemnegtnis dispensés par l'Ecole nlnoiatae d'assurances-institut du CNAM. Ces piptronoros srnoet arrêtées annlnuemeelt par la CPNFPE.

La cloltcece des veemrtenss des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion plrosnnefeolsie des sevrices de l'assurance). GSPA asrredea à ctete fin aux sociétés adhérentes de la FSFA et du GMEA asini qu'à ceells n'adhérant à auncue ongiotsiaarn psonelnierosfle les alpeps de fdnos cdorsnarepont aux veetnmerss prévus ci-dessus précisant, puor chacun d'eux, le mtinnaot d'ũ asni qui les modalités du versement.

Un reçu libérateur srea adressé à cahque entreprise, afin de lui premrette de jeisifutr de son vesneemt auprès des autorités aitmnsidviarets de contrôle concernées.

GSPA revrrseea au CNAM, puor l'Ecole notnliaae d'assurances-institut du CNAM, dnas un délai de 2 mois, la totalité des motnatns ainsi collectés. »

Article 3 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007*

Le présent anavent entre en vgueiur dès sa signature, les srgtaenias s'engageant à effefuecr snas délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

annuel, d'un cpiaatl temps-formation ou eornece l'instauration d'un eneggnamet ceennntnoiovl de faeecnimntt à heuautr de 2 % de la msase salariale.

Aujourd'hui, le sutecer de l'assurance connaît de nmsreobus évolutions suos l'effet conjugué de la concurrence, de la daemdne des assurés et de l'apparition de neuavuoxx risques. Confrontées à ces changements, la pruapl des eprestrnries d'assurances dveonit friae fcae à de peoonfdrs mutations, qui snucetsit de nveavuoxx bsnoies en teemrs de qualification, aolrs que le veelsiislemnt des cassles d'âge de l'après-guerre caractérise, puls que d'autres, la poefsosirn de l'assurance.

S'accordant à reconnaître l'importance des ejuenx liés à l'évolution des compétences professionnelles, les peareirtnas scouaix ont engagé en 2003 un prsucoess de réflexion et d'échange vansit à friae évoluer, dnas le crade de la négociation de branche, le dpstisiiof de fitoarmn psfeoneoilsnlre du sucteer de l'assurance.

Dans le cadre de ces travaux, les peaianetrss scauiox ont pirs en cmopte la mtaution du dirot et des parieqtus de la fiortoman peronsnsileolfe iusse de l'accord nonaital ipiefetnnorseosl du 5 décembre 2003 et de la loi riavele à la foroitamn tuot au lnog de la vie psflnsoeioerne et au daouiluge soacil du 4 mai 2004.

Les piartes saiarnegis du présent acrocd enneednt denor une ilpmuioxn nlvoulee à la fatoroimn pesnlfionleosre et au développement des compétences dnas les sociétés d'assurances, afin de pmrrette aux salariés et aux eeptrnsis de répondre dnas les mrileueels codiiontns aux eejunx des années à venir, tles qu'ils snot précisés ci-dessous, dnas le rpsecet des pnicerpis direucrets fixés par la déclaration conomme puor une évolution négociée de la fmooriatn ponofflseersne signée le 26 sberemtp 2003 et rappelés ci-après.

Les penrcpiis généraux

Les onrgsaiatnois staerigains enneednt pemtrtee aux salariés et fturus salariés des eirsprtenes d'assurances de dsieospr en pmeerancne des compétences nécessaires à la tenue d'un epolmi tuot au lnog de luer vie prnnlooesesflie et au bon foeeonmeentnit des entreprises. Elels etnndeent fliaitecr à tuos les salariés des eeprrseitns de la profsieson la gotiesn de luer pcourras professionnel, quels que soniet luer âge, luer sexe, luer ancienneté et luer métier.

A cet égard, les piteras sraaieignts réaffirment que la faimorotn ponflnlsriseeoe est un dirot qui crnnecoe l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Elels sloeungnit luer attachement, en ce sens, au développement et à la rneaoaciscsne des qaitafcunoilis acuqeiss tnat par l'expérience que par les acotins de formation, y cmorips diplômantes.

Les enjux majeurs

Au-delà de ces eujnex globaux, les turavax paritaires, s'appuyant en priutlaecir sur les études perscvepoits menées par l'OEMA, ont

premiers de mettre en évidence 2 priorités :

1. Cncluroor au mietinan et au développement des compétences des salariés confrontés aux montias pefoelilsonresns idtuiens par les tedencnas lrdeous de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la msie en roietaln dritcee des gıntearoeinss d'assurance aevc les cielnts ;

- l'utilisation de nuuevaos oltuis et spotprus d'information ;

- l'apparition d'organisations du tavrail puls cleiecvolts (centres de services, plates-formes).

Ces enejux ceoncnrent tuos les salariés et en pciirutaerl les peosnrlnes âgés de puls de 45 ans, aanyt dvaent eux jusqu'à 20 ans de vie professionnelle, et dnot le déroulement de carrière passe désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2. Atriter et intégrer vres les sociétés d'assurances des jneues ou des salariés en début de carrière aifn de préparer le rlenneevmeuolt des générations, dnas les deimnaos tles que :

- les métiers cmrreaceoux ;

- les métiers de gsiairnnteeoe intégrant une ftroe dsiiemnon de rtaeilon à la clientèle ;

- les métiers d'expertise financière ;

- les métiers d'encadrement.

Les ptriaes siiteragans slginonuet l'importance de ces duex ejuenx marjeus et se fixent en conséquence cmmoec ocijbtfes pateriirros :

- d'accompagner les salariés expérimentés aifn de fiare crsderoporne au mieux leus aspirations, en teerms d'évolution professionnelle, aevc les binoses en compétences des etsienrpers ;

- tuot en veillant, dès maintenant, à pernrde les msueres nécessaires en fvuar de l'emploi des jneues dnas les sociétés d'assurances.

Les prncepis directeurs

Considérant les enjeux marjues de l'évolution des elopmis et des métiers dnas le suectr de l'assurance, les ptaeiuqrs de gsteoin des rsereucos hinuemas des einrestreps ansii que les nleovules dsnsiotipios législatives foasnrviat la fatriomon tuot au lnog de la vie, les peaitrs saieagrnts eennendtt firae de la fitamoron prnlfisloeresne un thème privilégié d'information, de coacrioinettn et de négociation, au ctrene du dilgoaue siaoclt tnat au neivau de la posiorefsn qu'au naievu des entreprises.

Elles rellapept les pniirpecs dueicretrs auxlqeus répondent les dsionsioitps du présent accord, tles qu'ils ont été adoptés dnas la déclaration cmumnoe puor une évolution négociée de la foritaomn pisoenslneorfle signée le 26 sbepmtre 2003 :

- améliorer le pogiltae de l'offre de fomoaitrn en assurance, en cntenou et en volume, au reardg des bseions identifiés comme peetnitnrs et preiortriais puor le développement des compétences, tnat puor l'accès à l'emploi (formation initiale) que puor le mtiienan dnas l'emploi et des évolutions psroefiellnsens (formation continue) ;

- adpater en conséquence les surtutrces et les meonys de la foormiatn ;

- ptemrrtee le développement d'un dostpiisif de ctafetiicroin des cpétences et des qcnaolitifiauis et la msie en pacle pisorvsrree de pqrutiaes de vataidioln des aqucis de l'expérience ;

- développer la canncsnioase des métiers de l'assurance et meiu vroselair luer iamge auprès des jueens aifn d'attirer des cidanatds motivés ;

- pvuroioomr l'égalité d'accès des différents piblcus aux

fnootairms ;

- pdnrere en cmotpe la matuotin du dorit de la foomtrian pelolefossirnne née des acrcods ntiiaonux ifnpeoonsltirenerss des 20 stmbpeere et 5 décembre 2003 et des ttxees législatifs et réglementaires iundits par cet accord.

A ce titre, elles se félicitent que les neollevus dtsisoiinpos cvolenlenetnonis et législatives, tuot en rlappneat les oltiobgains des ereesnpirts en matière d'adaptation plioesslenofrne des salariés, rdnenet ceux-ci pleeenimnt acruets de luer évolution professionnelle. Elles affniremt luer volonté d'inciter les eeseirnptrs et les salariés à otmpiesir les msruées neulvneomelt mesis en place, et à les siasr comme atnatu d'opportunités en vue d'un développement concerté de la fitarmoon ponrlsneesifloe dnas les sociétés d'assurances.

Dans cet objet, elles déclarent egnocauerr teouts mrueses de nraute à pmtetrree l'utilisation de ces différents dispositifs, et en puclriearit luer ailctouartin en vue de sfariatise les bnsoeis des pculbis prairretoiis identifiés à ptriar des tvruaax de l'OEMA.

Elles sneort aitivtnetes au développement dnas les epeernrtsis de ptiqieuols et paeuqitrs de gesoitrn prévisionnelle des rsseuecros hmniuaes vsanit à ifteneidir et oraigensr des prcoruas piesformnsloes valorisants.

En conséquence,

Considérant l'importance que les peitras saragniites aahtenctt à la fmrooitan professionnelle, dnas le plomneergnot des ppcierns et doniotpisiss qui fnot l'objet du titre V des cnooinitvevs cloicvetles naaeitonls des 27 mai et 27 jieuillt 1992 (1).

Vu la déclaration commune des peetanirrs saoiucx du steceur des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la fiooratmn professionnelle, en dtae du 26 sbertepme 2003,

Vu les accords nnataoieux isreenitfnrpulseons des 20 srebepme et 5 décembre 2003,

Vu la loi du 4 mai 2004 rievalte à la firmooatn tuot au lnog de la vie pfeiesosonnllre et au dgailoue social,

les preatis signeiatars cnninnveeot 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 acocrd vsie les sociétés et organismes, aisini que lerus salariés, ernantt dnas le cahmp d'application de la ctinnevooin clvlceoiite nailntaoe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la cvenoinntn covtcilele nlaantoie de l'inspection d'assurance du 27 jieuillt 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 competr de la dtae de sragiunte du présent accord, à une négociation raveitle aux objectifs, aux priorités et aux meoyns de la ftoioamrn professionnelle, tllee que prévue par la législation en vigueur.

Cttee négociation se fndoe sur le blain des aioncts menées et des

résultats obtenus au paln pieoessnrnl dnas le dmniaoe de la formioan au crous des 3 années précédentes, établi par les ciosmisnoms petairais nieaolnats de la fitmaoiron pinossfonelele et de l'emploi (au snes de l'article 3 du présent accord), à partir, notamment, des données communiquées par l'OEMA, par OSSCPAUR et par les oerinmagss pnfselroseinos de frtoomain 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 paeirts saigaetnirs eenndntnt rrefenor le rôle des CPNFPE, tel qu'il est défini dnas le carde des axneens III aux cnotoevnins cleovtices nloaatines des 27 mai et 27 julelt 1992, luer abiutretre de nleouevs msniisos et compléter luer inomraoiftn en matière de fotriaomn professionnelle.

A cet effet, ces commissions,

3.1. Dnas le crade du reremoecfnnt de luer rôle

- fnrlumoet des pspotrioonis et rtoaednmnmaics qnaut aux priorités à aenissgr aux puoiqlets ou actios de fraoimtn dnas la profession. Elles dspeisnot à cette fin des éléments qniftitaauts et qlutitfiaas résultant des traavux de l'OEMA, asnii que des résultats d'enquêtes menées par les oargsniitoans d'employeurs ou des oairsnemgs anpaenpatrt ou non à la profession, et ptnoart sur les dositpiisfs de fmaitroon pnnsoiorelfslee (plan de formation, dorit iuiedvndil à la fiamorotn [DIF], congé ivdueniidl de famtrioon [CIF], ctrtaons et périodes de professionnalisation) ;

- flnerumot des demandes, des prosotpinios et raanotcniodmmes à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la fimrtoaoon pnlnfrsoeliose ;

- exmeinant l'activité des établissements de famrion rlvnaeet de la psroeoisfn ;

- eaemnxint et émettent des ratmoeoaninmdcs cnanoecrnt l'évolution des triets et diplômes définis par les iasntnecs relenavt des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant ntenommat de l'harmonisation européenne.

3.2. Dnas le cdare de lrues neelvolus missions

- préconisent les acions en vue du développement de la vaaltiidon des aciucs de l'expérience ;

- définissent les quiilnaotacfs plnlrieroofeesss qui luer pssnareait dveoir être développées dnas le carde du ctoart et de la période de professionnalisation. Dnas cet objet, elels eienmaxnt les daeedmns de création de cetarictifs de qiouaailtcifn psooeliennlrfse (CQP) de branche, établissent la litse

de cuex qu'elles reconnaissent, et vneiellt au suivi de luer msie en place et de luer iinistorpcn au Répertoire nniaoatl des ctrntaeiifios ponselsrefloiens (RNCP) ; eells peeunvt également iemuslpr la création de tles CQP ; elles précisent les modalités de psrie en chgrae par OCSPUSAR des fiars liés à l'organisation des juyrs et aux procédures de vdlitaiaon des aucqis de l'expérience, dnas le cadre de la création du dsoiistipf prenfoisoenl de qoiailtaifcn prévu à l'article 15 du présent acocrd ;

- fexnit les ftraoifs hirareos reiftlas à la pisre en chgrae par OUSACPSR des coatrtns et périodes de professionnalisation, dnas les coninotdis prévues à l'article 13.4 du présent aroccd ;

- définissent, dnas le recsept des doiipnitsoss du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au rgaerd deleguss OCUSPASR eanxmie les dnaedems de facnnmineet présentées par les eenprtirtss au trtie de la période de pisinfnarioioiesstlan ;

- élaborent des rinmdotanmeaocs en fauevr de l'égalité d'accès à la farotmion peifoslslrneoe de ciatners plcbuis ;

- enxmneiat les mneoyis nécessaires au bon eceixcre de la msoiisn des ttreuus ;

- enamexnit les anoctis à développer en régions, le cas échéant, et les moisniss qui pnaeourirt en conséquence être confiées à OSAUPSCR dnas ce domaine.

3.3. Aifn de compléter luer information

- reçoivent dnas les meelrluis délais, par luer secrétariat, les aocrdcs signés par les enteriresps en aaipclpiofn du présent acrcod de branche.

Il est coenvnu que les CFPNE prévues par les covtnennois cvilleetcos noeailtnas des 27 mai et 27 juleilt 1992 se réunissent désormais simultanément.

Aifn de pnerdre en cmtpoe le rfonemenrect du rôle des CPNFPE et le développement des misnsios qui luer snot attribuées, l'une des 3 réunions anulenles prévues par les annxees III à la ceotnnvoim clctloivee naailnote du 27 mai 1992 est entièrement consacrée à l'examen des qonietuss revaleits à la foimrtan professionnelle.

Il est précisé que les CFPNE peuvent, en tnat que de besoin, créer en luer sien des gerupos de tariavl paeaiitrrs dnot la moiissn est précisée par la commission, en terems d'objectifs et de calendrier.

Le cedailnerr des réunions des CFPNE 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. Penipcris généraux

Les sociétés d'assurances ont mis en place, en 1997, un



Ovrrboeiatse de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), n'ot la création aviat été prévue lors de la négociation de la canteoivn cveioctlle du 27 mai 1992.

L'OEMA est pérennisé et conforté par le présent accord dans son rôle et ses missions, tels que définis par ses statuts.

#### 4.2. Nouvelle organisation

Le comité de pilotage paritaire de l'OEMA permet l'expression et la prise en compte de l'avis des partenaires sociaux de la profession sur les orientations et le contenu des travaux de l'observatoire.

Dans cet esprit, chaque organisme représentatif de salariés délègue un de ses représentants membres du comité de pilotage paritaire pour siéger en tant qu'administrateur au sein du conseil d'administration de l'observatoire.

Les résultats des travaux réalisés par l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du comité de pilotage paritaire de cet organisme, et sont communiqués aux membres des CPNFPE.

#### 4.3. Attirailon des travaux de l'observatoire avec ceux des CPNFPE

L'OEMA assiste les CPNFPE, par ses études sur l'emploi et la formation professionnelle, dans leurs initiatives monistis liées qu'exposées à l'article 3 ci-dessus.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par les CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées en matière de diagnostic et d'études relatives à la formation professionnelle, et afin d'éclairer les travaux des CPNFPE et d'alimenter les réflexions liées à la négociation tripartite prévue à l'article 2 du présent accord, l'OEMA complète, tous les 3 ans, l'enquête RMOA sur les effectifs par une enquête spécifique portant sur la formation professionnelle, quantitative et qualitative.

Par ailleurs, les CPNFPE, afin de mener à bien les missions qui leur sont confiées, informent leurs membres en termes d'études sur l'emploi et la formation professionnelle. Ils font également en conséquence des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de leur réalisation.

### Article 5 - Prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les parties signataires sont attentives à la dimension européenne des questions de formation professionnelle.

Elles examinent, dans le cadre des travaux des CPNFPE en particulier, les conséquences de l'harmonisation européenne des conditions sur celles qui sont spécifiques à l'assurance.

### Article 6 - Action de la profession au plan national

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les parties signataires reconnaissent le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances représentatives nationales, en matière de conseil et d'évolution des diplômes, ainsi que dans le suivi des initiatives qui y préparent, en termes quantitatifs et de

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 formation professionnelle continue et d'apprentissage est daté par les réflexions et travaux menés en matière de formation professionnelle. Les particularités du secteur, à savoir la concentration importante des effectifs en Ile-de-France, expliquent que la branche ne soit pas directement représentée dans les autres régions.

Les actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle continue et notamment au plan régional ou interrégional font l'objet d'un examen annuel par les CPNFPE. Ces commissions examinent également les projets d'actions de la branche auprès des conseils régionaux, ainsi que le cadre des missions qui peuvent en conséquence être confiées à OPSASCUR pour la préparation de ces actions.

Dans cet objet, les CPNFPE disposent des résultats d'enquêtes menées par les organismes d'employeurs ou des organismes professionnels ou non à la profession, et cannotent des données relatives à l'emploi et la formation professionnelle au niveau régional. Ils font également des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, afin de compléter les résultats d'enquêtes réalisés par des organismes spécifiques sur ce thème.

## Titre III : Information et orientation des salariés

### Article 8 - Entretien professionnel

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

#### 8.1. Entretiens généraux.

L'importance 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 est réaffirmée. Cet entretien permet de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise, ainsi que sur leurs attentes mutuelles. Il constitue en outre un élément essentiel permettant au salarié d'être acteur dans son évolution professionnelle.

En conséquence, cet entretien périodique peut être complété par une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation (au sens de l'article 2.2. de l'accord national infirmier du 5 décembre 2003) peut répondre, en termes de matière ou de développement des compétences. Cette analyse découle des conclusions de l'entretien, relatives à l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise, ainsi que de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation et être articulées

aevc d'autres dsiptiofss tles que le driot indedviuil à la fioatormn 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 ifnmiotroan rieavlte aux porucras de fiamotorn et/ou aux difsisiptos mis en orvuee à luer ioennttin par l'entreprise ou au nievau de la branche, en praiuticler dnas le crdae des ogresamnis polrnfsseenois de formation.

L'entretien psofnnireosel puet avior leiu séparément de l'entretien périodique.

## 8.2. Msie en oeuvre

### 8.2.1. Au nievau de la branche

Afin de fiitlcar la msie en pacle dnas les eestrpneirs de l'entretien professionnel, simultanément ou non de l'entretien périodique, des oluits sorent élaborés par la bchanre et mis à la dpsiistoon des entreprises, vainst les ocfeijtjbs sniutvas :

- préparation des salariés au psagase de l'entretien, cnroeamnt nmotnamet des iinnfntrooas sur le doiiispstf de fmiaorotn penfslsrioneole couinnte décliné par le présent aorccd ;

- ftamooirn de l'encadrement chargé du pasage des entretiens.

Les suptorps asini élaborés sneort conçus en vue de luer déclinaison et de luer aoiropiatrppn par les eerpstetnrs et pntmterroet la pisre en cotmpe des spécificités des pupoiltoans salariées visées, en tnanet ctpome en prucilater des ontteianros définies par le présent acocrd en terems de pilbucs prioritaires. Ils préconiseront une démarche méthodologique d'accompagnement à la préparation et au pgassae de l'entretien.

### 8.2.2. Au naiveu de l'entreprise

Sans préjudice des dsopisintios prévues à l'article 8.2.1 du présent accord, les modalités de préparation et de msie en oruvee de l'entretien pfoesnnioesrl snot définies dnas chauqe 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 itonimroafn des inasetcns représentatives du ponserenl compétentes.

Au cours de l'entretien professionnel, snot abordés nmmoetnat les ponits snavuits :

- les myeons d'accès à l'information sur les disispftois rtiiafes à l'orientation et à la fitamoron des salariés tuot au lnog de luer vie pnlsrloiofeene ;

- l'identification des ocbejtjis de prsnfolioassnoiatein qui piuearront être définis au bénéfice du salarié puor lui ptreetmre d'améliorer ses compétences ou de rfnocer sa qaouiiltcafn ;

- l'identification du ou des dfoistisips de fotairmon axqlues il pairorut être fiat apepl en fonticon des ocjebifts rtenues ;

- les itvintaieis du salarié puor l'utilisation de son droit iviundel à la foamirtn ;

- les cdonitinos de réalisation des aicotns de formation, ntmonaet puor celes qui liées au développement des compétences se déroulant en tuot ou praitte en deohrs du tepms de tvraail et, dnas ce cas, les eeegamgnnts réciproques visés à l'article 11 du présent accord.

Que l'entretien pnseooirnfsel ait leiu simultanément ou séparément de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la cvnooteinn clcvteloe nlnntaaioe du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la cvintoneon clovcitlee nailntoae du 27 jilluet 1992, le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée des cnuiooscs de celui-ci ;

- puet damneedr à être reçu par le rpslsneboae du neviau supérieur ou un rsnealopbe du scvriee des reecusors humaines, en cas de désaccord aevc les cuilonncoss de l'entretien professionnel.

## Article 9 - Bilan de compétences

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Après 20 ans d'activité pseefolnrisolne et, en tuot état de cause, à ctomper de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tuot salarié puet bénéficier, suos réserve d'une ancienneté minuum de 1 an de présence dnas l'entreprise qui l'emploie, d'un blain de compétences mis en oruvee panndet ou en dohors du tpmes de tivaral et d'une priorité d'accès à une vaitdolain des aciucs de l'expérience.

La pisre en crhgae financière du blain de compétences est assurée, en priorité et à la dmndeae du salarié, par le ditsipisof du congé iudndivel de friamtoon ou par ceuli du dirot ivduinedil à la formation.

Ces anctois de balin ou de vioaialdtn crniuebontt à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un poerjt penosrfeosinl pnouvot dneeor lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le blian de compétences constitue, puor le salarié cmoe puor l'entreprise, un élément de la démarche galbole en fauevr de la foortmian professionnelle, de nature, en particulier, à fvaiseror le développement des aicotns de VAE.

Les ertsrseepnis prorount prévoir des modalités particulières de msie en ouerve du blian de compétences visé par le présent article.

## Article 10 - Passeport formation

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Aifn de frevaosir sa mobilité irentne ou externe, chuaqe salarié diot être en mrsuee d'identifier et de farie cetfierir ses connaissances, ses compétences et ses aeduttpis professionnelles, asicqueus siot par la fiotramon iilanite ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Dnas ctete perspective, cuhaqe salarié peut, à son initiative, établir son popsasert foiroamtn qui rtese sa propriété et dnot il grdae la responsabilité d'utilisation. Ce ppsoarest fmotriaon est un donemcut prennoesl catnonnet des déclarations rédigées par son titulaire.

Le psraopest faormotin resncee nemtonamt :

- les diplômes et les trites otunebs au crous du crsuus de foaromtin iiatnlie ;

- les expériences peonorssiefellns aueiscqs lros des périodes de sagte ou de foiatormn en eptrseinre ;

- les cetotnrfaciis à finalité pooiesllnnrfese délivrées suos forme de diplôme, de ttire ou de cacfiiertt de qualification, otunbes dnas le carde de la fmoartin cnitnuoe ou de la VAE ;

- la nratue et la durée des aciotns de ftioaromn svieuis au trite de la fotromain professionnelle, y ciopmrs ceells seviuis en période d'inactivité pisrlseelnnooofe ;

- les activités taetlorus exercées ;

- le ou les eoilpms tuens dnas une même erispenrte dnas le cdare

d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les acquis professionnels acquis en cours de la vie de ces salariés ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des négociations par lesquelles il aurait bénéficié.

Sur la base du programme de formation élaboré et diffusé par le comité d'entreprise ou l'établissement pour la période pluriannuelle (CPNFP), un accord d'entreprise peut prévoir des formations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de financement et de financement du programme de formation 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 dispositions 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 :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au métier dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rapportant aux 3 catégories visées ci-dessus, en fonction de ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de différentes catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la loi relative à la formation professionnelle du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire " Dispositions particulières créées " de cette même convention, ainsi que de l'article 41 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs

instaurés par les nouvelles dispositions législatives, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de congés payés peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant avec le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation, prennent en compte dans toute la mesure du possible les conditions tirées de l'analyse des besoins périodiques et conjoncturels ainsi que des particularités de gestion prévisionnelle des entreprises.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences, est réalisée en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et participé aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la formation adossée au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

### **Article 12 - Droit individuel à la formation DIF**

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

#### **12.1. Dispositions générales.**

Les entreprises sont encouragées à promouvoir le DIF au sein des sociétés d'assurance, afin que ce dispositif contribue à l'évolution professionnelle des salariés. Ainsi, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relatives aux catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou à l'adaptation au métier dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, celle-ci peut favoriser des actions de formation au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de congés payés peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour l'année 2004, il est nouveau que tout salarié ayant au moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 6 mai 2004 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 (1).

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée proportionnellement. Toutefois, les salariés à temps partiel ont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée correspondante du travail habituel dans l'entreprise, bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouvrés à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée de travail est au moins égale à 80 % de la durée correspondante du travail habituel dans l'entreprise.

Pour le cumul du DIF, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà(2).

Les faits de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement connexes aux différents parcours au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation (0,9 %).

Toutefois, les actions de formation prises en charge au titre du DIF, émanant dans le cadre de la période de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par OSCSAUPR au titre de la cotisation de 0,5 % (voir titre VIII, art. 28). Sont pris en charge à ce titre les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation, dans la limite des plafonds déterminés par les CPNPFPE.

Les parties signataires du présent accord déclarent que les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé parental d'éducation de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

#### 12.2. Mise en œuvre du DIF

Les modalités de mise en œuvre du DIF, articulées le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et à la rémunération, sont régies par l'article L. 933-4 du code du travail.

Afin que tout salarié ait accès aux infrastructures nécessaires à l'utilisation de son DIF, l'existence et les modalités de mise en œuvre de ce droit sont rappelées :

- chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel, en application des dispositions énoncées à l'article 8 du présent accord ;

- par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise juge approprié d'utiliser (intranet, lettre 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 dispositions 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 pourra transférer pour moitié le DIF déjà acquis et non consommé avant son départ de la société d'assurance qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

- exclusivement par une société d'assurance dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;

- obligation d'informer le salarié avant l'expiration des délais de la procédure de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;

- uniquement 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 remet au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une attestation mentionnant 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<sup>er</sup>). (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<sup>er</sup>).

## 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 demandeurs d'emploi constitue un enjeu fondamental pour le ministère de la jeunesse et des sports de la jeunesse des âges du secteur des sociétés d'assurance.

Les parties signataires en conséquence mettent en place et développeront les mesures au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans situés dans un cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

#### 13.1.1. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA et compte tenu des actions de formation annuelles prises en charge par OSPSACUR en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est portée à 24 mois maximum pour les candidats accueillies dans les sociétés d'assurance et préparant les certifications et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- diplômés et titulaires homologués préparés par l'Ecole nationale d'assurance - AEA et l'Ecole nationale d'assurance - inuits du CANM ;

- diplômés et titulaires homologués spécifiques au secteur de l'assurance (brevet professionnel d'assurance, brevet de technicien supérieur d'assurance, titulaires homologués préparant aux métiers réglementés de l'assurance) ;

- diplômés et titulaires homologués non spécifiques de l'assurance, correspondant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assurances - bureautique, comptabilité, gestion, management ;

- qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par les CFPPE des sociétés d'assurance ;

- qualifications visant des jeunes et des demandeurs d'emploi se destinant à la profession de l'assurance et permettant des 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 professionnalisation du personnel 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 proportion de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives applicables visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les prestations accessoires aux rémunérations mensuelles sont les mêmes que celles fixées 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 un embauché prend l'action de passer à temps partiel ou lorsque la durée est à durée indéterminée.

### 13.2. La période de professionnalisation

Les entreprises sont encouragées de faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours 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 - par exemple le DIF - est encouragée.

#### 13.2.1. Pluie 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 insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent décret ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui interviennent dans la création ou le relèvement 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 professionnelle 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 tutorat sont encouragées.

#### 13.2.3. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA, et compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme priorités dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômé ou qualifiant :

- les actions dispensées par le groupe ELOE au profit des salariés ;

- les actions favorisant l'acquisition d'une qualification professionnelle et/ou d'assurance, à des salariés occupant des fonctions de gestion non spécifiques du secteur (et en particulier les métiers de métiers " comptabilité ", " administratif ", " secrétariat et assistance ", " logistique " de la professionnelle de l'OEMA) ;

- les actions favorisant l'acquisition de qualifications dans le domaine des métiers d'assurance ou de la relation client, à des salariés occupant des fonctions de gestion spécifiques du secteur et appelés à exercer leur emploi dans un secteur professionnel différent (famille de métiers " gestion des clients " de la professionnelle de l'OEMA) ;

- les actions favorisant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management ;

- les actions favorisant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management ;

Les salariés de formation éligibles à la période de professionnalisation sont ceux d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure des modules ou séquences spécifiques de formation professionnelle, qu'ils soient suivis 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 oeuvre de la période de professionnalisation, articulées le cas échéant avec le DIF ou les actions de formation, relatives à la réalisation professionnelle ou hors du temps de travail et 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, à leur demande, dans le cadre de la période de professionnalisation, les actions de préparation au BP Assurances, au BTS Assurances 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 Assurances au 1<sup>er</sup> 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 comporter 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 informe l'intéressé à l'adresse indiquée au moment de son inscription sur les possibilités d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

#### 13.3.2. Mise en oeuvre

L'autorisation d'absence doit intervenir dès lors que l'intéressé ne tenait pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves avérés par l'employeur.

Le droit de l'autorisation d'absence doit être précédé par un accord 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 plafond égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et s'ajoutent les jours de l'école nationale d'assurances - AEA ou de l'école 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 prescription n'est opposable au salarié qui, ayant réussi le BP Assurances, désire préparer le BTS Assurance.

### 13.3.3. Paire 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 CNFPPE 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 actes de formation. La rémunération est prise en charge par l'entreprise au titre du plan de formation.

### 13.4. Le financement des contacts 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 hors taxes fixés chaque année par les CNFPPE du secteur des sociétés d'assurances. Ces tarifs font l'objet, si besoin, d'une modification en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les CNFPPE fixent les modalités spécifiques, en termes de durée et de coûts de formation, relatives au droit d'accès aux formations diplômantes de l'école nationale d'assurances - Institut du CNAM et de l'école nationale d'assurances - AEA, visé à l'article 13.3 du présent accord, conformément à la paire en charge par OPCASSUR des actions énumérées dans ce cadre.

## Article 14 - Validation des acquis de l'expérience VAE

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

### 14.1. Paires généraux

Les parties s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère fondateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties s'accordent à créer un dispositif pour permettre à la fois et à développer l'information des salariés et des entreprises sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

### 14.2. Mise en oeuvre

Dans cet objet, une information et une aide spécifiques sont mises en place aux niveaux de l'entreprise et de la branche :

Au niveau de l'entreprise :

- par l'information et, si nécessaire, la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;

- par l'information diffusée par les " cellules VAE ", dont la mission est en outre de promouvoir l'accès à la formation. L'organisation et le fonctionnement de la " cellule VAE " sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Au niveau de la branche :

- par la diffusion, via les entreprises, d'une brochure d'information destinée aux salariés, expliquant le dispositif de la VAE. Elle est mise en place au niveau de l'entreprise et dans le cadre du fonds d'investissement mis en oeuvre par les branches professionnelles, sous l'égide de la direction de l'emploi, particulièrement les salariés des sociétés d'assurances.

Une demande sera formulée auprès d'OPCASSUR pour la prise en charge de la réalisation de cette brochure, dont la version électronique sera accessible sur tous les sites Internet des entreprises membres de l'emploi et de la formation. Ce dispositif sera actualisé régulièrement ;

- par la création, au sein de l'école nationale d'assurances - AEA, d'un " pôle VAE " au service des entreprises et des salariés, dont les missions sont les suivantes :

- accompagner les " cellules VAE " existantes et nouvelles ;

- informer les salariés d'entreprises dépourvues de " cellule VAE " et les accompagner dans leurs démarches ;

- orienter les entreprises et les salariés vers les dispositifs ad hoc dans le cas de demandes portant sur des compétences non spécifiques au secteur ;

- accompagner les salariés dans leurs démarches de VAE en vue de l'obtention de tout ou partie d'une certification reconnue par l'assurance et financée par ce biais, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 15 - Création d'un dispositif professionnel de qualifications

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les pitaers sitiganraes cinnneeovnt de définir, dnas le crdae des CPNFPE, au corus du pireemr smtresee 2005, les conuotrs d'un dpoitiisf cohérent de caiitirfceots pelrsonnfsleoies prerops à la branche.

Elles s'efforceront, avnat le 31 décembre 2005, de mttree en pclae à tirtre expérimental un peiemrr crfaeticit de qatciuuaoilfn prseolonlifense (CQP), dnot l'objet srea déterminé à prtari des csoulnoics tirées des taavurx de l'OEMA. Il veisra prmeraneoiiitrt les qoclfiniautias dnot l'acquisition et la tnrsosamsiin snot elsseenilts à l'activité des ereenstirps d'assurances et ceocrnnet une pproiorotr imparnttoe de lures effectifs.

C'est également dnas cet ojbet qu'elles s'engagent à veiller, dnas le carte des CPNFPE, à ce que les ctanotiefrcis de ttoue nature, prrepos à la bnachre Assurance, fseasnt l'objet, en tnat que de besoin, des démarches adéquates en vue de luer rncaoseniacsne et de luer ioicsnprtin au Répertoire niaotanl des corctieitfnais pfelselirooensns (RNCP). Elles prepcintait aevntecimt à luer sivui et luer actualisation, dnas le cadre des iantcenss ad hoc constituées au niaveu ministériel, nmnomeatt aifn de gtiranar l'adéquation de ces ccfitinaoteirs aevc les bnoises en compétences identifiés.

Les ptraeis siagetrains seugionlnt l'importance qu'elles achtteant à la déclinaison, au naiveu de la branche, des ccnoteps et définitions qui sernot arrêtés en la matière, au nvaieu itefeienoprsnosrl (par le comité partriiiae naaiontl puor la fiotroamn plosfnrnoisleee [CPNFP]), geags de lisibilité du dosisiptif d'ensemble, et dnoc de mobilité ieitlscenetolrre ainsu 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 adccroe les aaniuorittoss d'absence aux salariés appelés à pptcreiair à un jury d'examen ou de voiliatdan des auiqcs de l'expérience dnas les cntniiodos définies à l'article L. 992-8 du cdoe du travail.

Les CNPFFE de la bhancre définiront le monmet venu, le cas échéant, les modalités de prise en charge, par OPCASSUR, des frias liés à l'organisation des jryus et aux procédures de vaiddloatn des aicuqs de l'expérience, dnas le crade de la création du dstoispiif pnerosnsfioel de quaiifnoitilacs prévu à l'article 15 du présent accord.

## **Article 17 - Commission de formation**

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les iuosnittnits représentatives du pnreensol ont un rôle meajur à joeur dnas l'information des salariés sur le disispitof ctnonnieonevl de framoiotn né des dosiisotpnns de l'accord ntoanail ineesnrtironposfel du 5 décembre 2003 et de la loi rtielave à la fomoartin tuot au lnog de la vie plsosofienenrle et au dlgaiuoe scioal du 4 mai 2004.

Dnas ctete perspective, les mmeebrs de la coiimossmn de formation, ou, à défaut, cuex du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une aciton de ftioroamn destinée à appréhender les récentes évolutions du diort de la fiotroamn professionnelle.

Les eenspreits prévoient ainsi, au paln de formation, le sgate de fmaotorin évoqué ci-dessus au cruos de l'année d'entrée en vuigeur du présent accord.

Ctete dioopsitism s'applique snas préjudice des dsnotisipos de l'article 64 de la cvoonnetin clvltioece du 27 mai 1992 cnaoerct la csoioismmn de formation.

Les eertpinrses snot par ailelrus encouragées à mtrete à dtoissoiipn des mmebrs de la cssioomimn de ftomraion les résultats des tvaurax de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à luer niveau.

## **Titre V : Les aides et incitations à la formation**

### **Article 18 - Accompagnement tutoral**

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les paiters saraiigetns siloegunnt la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des acontis ctoudenis dnas le crdae des dsitsipfois de frtoomian professionnelle.

Elels rlenppealt qu'un diptossiif de " cionutde ievtriancte de l'alternance ", créé dnas le crade d'un parniataret entre la FFSA, OPCASSUR, le ministère du tvarial et le CFA de l'Ecole nalaointe d'assurances - AEA, estixe au sien de la profession. Elles décident de réexaminer ce dispositif, cioutsrnt à l'origine puor l'accueil de jueens en atrlnaee et en apprentissage, aifn de perrnde en cptmoe les ionanntovis ittnoiuedrs par l'accord noniatl irrenftpinnsosoeosl du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 rvltaiee à la froatoimn psnlrnfseeloie tuot au lnog de la vie et au duaogile social, et d'en étendre les eftefs à l'accompagnement des aintcos de fmoatorin pnoelosfisernle des salariés en place, dnas le crdae des périodes de paroonstosieaifinsln notamment.

OCSSUPAR pdrenra en cghare les dépenses exposées puor la faomartin des tueutrs et puor l'exercice de la fcnooitn tutorale, dnas les cioudoints prévues aux aeltrics D. 981-5 et D. 981-4 du cdoe du travail.

Les esnptierers snot invitées à mertte en ovreue des modalités particulières de prise en ctompe et de vootraasiiln de la fncootin taurotle exercée par les salariés, relvteais en peatirculir à la rnossccenainae de ctete activité :

- dnas l'organisation de la chgrae de tvraail ;
- dnas les peerptcseivs d'évolution pnniorfloelsse ;
- dnas les actonis de vitaadloin des acqius de l'expérience, en vlaliet à ce qu'ils pisneust se prévaloir de la réalisation de ctete

msosiin ;

- dans la définition des atnoics de fmotiroan spécifiques dnot ils pnveeut bénéficier dans ce cadre.

Un pniot spécifique derva être fiat sur cette activité, puor les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien inivdeuidl annuel.

## Article 19 - Gratification pour diplôme

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

La grfttcoaaaiin prévue à l'article 65 b de la covnoteinn ceiotclvle noatanlie du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une actoin de viaatiodln des acuqis de l'expérience, l'une des ceirottifaincs prévues par ce texte, à saivor un diplôme ou un trtie homologué préparé dans le cdrae du paln de formation, asnii que le BPASUREACNSS et le BTS ASNCAURSE préparés dans le cadre de l'article 13.3 du présent accord, dès lros que la durée tlotae de préparation de la certification, toutes aocnits de fmoiraotn confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les acoints de firmotaon visées ci-dessus coprenmment :

- la csuiooitnn et la préparation du dsseoir de votaailidn des aqicus de l'expérience dans les cdtoinois prévues par l'article L. 900-1 du cdoe du tvriaal ;

- la formation, sur la bsae du voulme horaire croponeasdnrt aux unités de la ctriaofcetiin préparée par le salarié puor luleqels il se présente à l'examen ;

- les hereus consacrées aux séances de rorgeuenmpet et que le salarié a emnvfefecitet suivies, puor la ftoimaron à distance.

Les références rteeneus puor le cuclal des voulems hieraros crnereosndpt au norbme d'heures afférent aux unités sivieus par le salarié, fgiurant dans le prgroamme de fomotairn de l'organisme de foatorimn concerné. A défaut, la durée reentue cmmoe bsae de caclul est clele fgnaiurt dans la coevoitnnn de fomiroatn passée etrne 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 petrais sgtairenias du présent arcod rneaplept luer volonté de feoiasvrr l'égalité d'accès des fmeems et des hmeoms à la faoiomrtn pnsnilsoroefele continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la ltute cnorte les dnrtiimiscoins dans les métiers, un fcateur esnteiesl du développement de l'égalité enrte les fmeems et les hommes.

A ctete fin, les pateirs srtingeaias considèrent qu'il est de la responsabilité de la bcnarhe pofsselloinnere et des eprtrnseis de définir les myneos prrpeos à aserusr cttee égalité d'accès à la

fomtroian professionnelle.

Dans cette perspective, les tauarvx de l'OEMA, trsinmas aux CPNFPE, pretmentet à ces iantecsns d'élaborer des rcdtieoonmnamas sur l'égalité peonlsronlisfee des feemms et des hmomes dans l'accès à la fatoimorn professionnelle, y cpiroms aux contrats ou périodes de posifstnesioanliaorn et à l'apprentissage, mias assui puor faiosrver l'accès à des fortmonias ctnoinaburt à développer des compétences.

Les oimenrsgas pfnoeerssnolis ietvnnaret au neivau de la bnacrhie snot par aruliels invités à pseorpor des acntios diversifiées pmnerttaet la pisre en ctmpeo des spécificités des piulbcs visés, tennat cotmpe nmmtaeont des cntntroaeis liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils rrcnoeneft lerus aicntos aevc les etrprienress et les salariés, en vue de fveorsair des aonicts de proximité :

- puor l'Ecole nantaiole d'assurances - ADAP, aevc le développement des activités " itrna " ;

- puor l'Ecole nianaotle d'assurances - AEA et l'Ecole noialante d'assurances - isnuttit du CNAM, grâce au développement des activités " intra " et de la msie en lgnie des srtuppos de corus dans le cdare de l'enseignement à distance.

Les CPPFNE de la bahcrne ponrrout merajor le rermebumnsseot des hreeus de ftraimoon effectuées dans ce cadre.

Les iesatnncs d'OPCASSUR seonrt sollicitées aifn que siot étudiée la possibilité de financer, dans le cdrae des meers européennes, le cas échéant (par elpmxee au tvvreas du pmarrgome d'initiative cimntouaraume Euaql du fdnos sciaol européen), des atnoics vnsait à l'égalité d'accès des fmmees et des hmomes à la ftoimaron professionnelle, et de meenr auprs des sociétés d'assurances les atnoics d'information et d'incitation qui en découlent.

Au naevu des entreprises, les palns de ftaimorn deviont cunbroteir au développement de l'égalité prnfseiellosoe et prtmttee d'ouvrir aux femmes des possibilités de pimootrn équivalentes à cleels des hommes.

Les eernpsiersts dnoievt preotr une attteionn particulière aux salariées à tpmes partiel, nematnomt par la msie en oevure de sulonitos adaptées à ces dernières, en ccenaroottin aevc elels (ex. : aménagement pioorvsire des horaires).

Sans préjudice des dpiiionsosts prévues à l'article 86 e de la cteinonvon ccleicvtoe noiltanae du 27 mai 1992 et à l'article 63 c de la connoteivn ccilelotve ntaolaine du 27 jlleuit 1992, raillevtes au congé ptrnaael d'éducation, et en aitpilapocn de l'accord natoinal iftsoenrpinseenrl du 1er mras 2004 rteliaf à la mixité et à l'égalité pllonesifnoerse entre les hmoems et les femmes, les pertais sintraaegis onferft la possibilité, puor les salariés en congé peanartl à plein tmeps qui en fneariat la demande, de bénéficier aanvt la rriepse du tviaarl d'actions de blain de compétences, de vaaidltion des aiucqs de l'expérience et de resime à niveau, si clea s'avère nécessaire. *Dans ces cas, la période d'absence puor congé penrtaal d'éducation à plein tmeps est prise en ctpome en totalité puor le cuclal du DIF (1).*

Les cninoidots de msie en oevure des acitons eartnnt dans ce crade soenrt régies par les dsioipstionis législatives et réglementaires à venir, destinées à pndrree en cmotpe l'accord noiatnal ifpiernernetsosonl du 1er mras 2004 railtef à la mixité et à l'égalité pselreofnlsie entre les femmes et les hommes.

*(1) Psrahe euxcle de l'extension cmmoe étant carrnitoe à l'article L. 933-1 du cdoe du taviral (arrêté du 28 juin 2005, art. 1<sup>er</sup>).*

### Article 21 - Dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les preitas siarnagties sulgneiont l'importance de feirsavor



l'accès à la formation des personnes handicapées et le développement de leurs compétences, concilient les enjeux relatifs au niveau de formation des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Au niveau de la branche, les CFNPE définissent les modalités en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation pluriannuelle des personnes handicapées, en se fondant notamment sur les travaux de l'OEMA.

Les organismes professionnels interviennent dans les champs 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 professionnelle 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 faciliter leur recrutement. L'APESA, en amont du recrutement, peut repérer les personnes handicapées inscrites dans son fichier, pour avoir besoin de recruter à un complément de formation. Elle les oriente alors en leur proposant des formations et des formations sur les besoins de formation diagnostiqués ;

- les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation telle la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Les CFNPE de la branche prouvent également le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Au niveau des entreprises, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Afin de favoriser leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur formation professionnelle, les personnes handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation. Une attention particulière est apportée lors de l'entretien annuel sur les souhaits professionnels et les formations à mener en œuvre.

Le recours à la période de post-formation pour les travailleurs handicapés permet de mieux gérer les situations dans l'emploi.

Dans le cadre de l'article 13.4, les CFNPE fixent des modalités spécifiques et la prise en charge financière des cotisations et périodes de prise en charge est facilitée par une convention passée entre le comité professionnel et l'Association nationale de gestion de la formation professionnelle et l'Association nationale de gestion de la formation pour l'insertion professionnelle des handicapés (CPNPE/AGEFIPH).

## Article - Titre VII : Les organismes professionnels de formation

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes professionnels de formation qui permettent une adaptation permanente des salariés. Elles entendent mettre en œuvre les actions nécessaires à l'amélioration du niveau de l'offre de formation en assurance, en quantité et en volume, au regard des besoins identifiés comme prioritaires et prioritaires pour le développement des compétences, notamment pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi compte tenu des évolutions professionnelles.

### Article 22 - Missions des organismes professionnels de formation

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Les organismes professionnels de formation de la branche Assurance, regroupés le groupe ESANS - AEA et l'ADAP, développent une offre de formation à différents niveaux destinée à permettre, dans les domaines de l'insertion professionnelle, l'acquisition de compétences en matière de techniques d'assurance comme en matière de management, en étroite relation avec les entreprises et les organismes professionnels du secteur.

Dans ce contexte, les missions dévolues au groupe ESANS - AEA d'une part, à l'ADAP d'autre part, sont regroupées en 3 pôles d'activités afin d'améliorer leur efficacité :

- un pôle formations diplômantes, réunissant les formations diplômantes initiales et continues préparant aux métiers de l'assurance ;

- un pôle formations qualifiantes, réunissant les formations d'adaptation et de qualification ;

- un pôle masters et doctorat, réunissant les formations de haut niveau, notamment délivrées au sein du Centre des hautes études d'assurances (CHEA).

### Article 23 - Pilotage des organismes professionnels de formation

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007*

Mise en place d'un dispositif de formation pluriannuel unifié

Le pilotage des organismes professionnels 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 services s'en verra facilité.

A cette fin, le Groupe Eloce national d'assurances, l'Ecole nationale d'assurances (AEA) et l'Ecole nationale d'assurances (ADAP) ont rejoint à une seule association (loi de 1901) dont le nom n'est pas encore fixé. Chaque structure en matière de ce qui concerne les démarches nécessaires pour atteindre cet

objectif.

La formation professionnelle de la branche des sociétés d'assurances sera assurée par deux structures complémentaires :

- l'association unifiée ;

- l'École nationale d'assurances-institut du Construction et métiers.

Les parties prenantes conviendront de réexaminer les modalités de mise en œuvre de la loi relative aux sociétés d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, pour l'adapter au nouveau métier juridique créé par le présent accord. Ces dispositions s'attacheront notamment à développer les voies et moyens d'une collaboration, poursuivra l'objectif d'une coopération autour 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 scientifique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'association unifiée en réponse à ces besoins. À cette fin, le comité scientifique rend des avis consultatifs au conseil 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 professionnelles de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 2 membres par organisation ;

- 1 représentant de l'École nationale d'assurances institut du CNAM, qui a voix 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 représentants opérationnels et de chercheurs de sociétés 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 comporte 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 cotisations ;

- les versements des cotisations des cotisants 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 loi relative aux sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la loi relative à l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

## Article 24 - Vocation du groupe École nationale d'assurances

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

Ansii constitué, le groupe École nationale d'assurances a vocation à devenir l'École de référence dans le domaine de l'assurance et un partenaire privilégié des entreprises dans leurs politiques de formation, aux fins de leur permettre de répondre de la manière la plus appropriée.

Les parties saengraient notamment à ce que le pôle pédagogique mis en place par le groupe École 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 revient également au groupe École nationale d'assurances de contribuer au renforcement de l'assurance, en organisant des formations destinées à rendre accessibles les services de l'assurance et à promouvoir la compréhension de ses enjeux et leur évolution, ainsi qu'en développant des coopérations avec les universités et les acteurs professionnels de l'assurance.

## Article 25 - Organisation des organismes professionnels de formation

*En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004*

### 25.1. Le pôle formations diplômantes

Les parties saengraient l'organisation du groupe EASNS - AEA, comprenant une série de formations de formation et de recherche rassemblées 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 formations diplômantes du groupe École nationale d'assurances, comme il est indiqué à l'article 22, prennent respectivement les dénominations d' " École nationale d'assurances - institut du CNAM " et d' " École nationale d'assurances - AEA ".

Écoles professionnelles, ces deux composantes élaborent leur offre de formation dans le cadre de leurs activités respectives,

en étroite collaboration avec les dirigeants de l'École nationale d'assurances, ainsi qu'avec les organisations des métiers créés par les professionnels qui assurent le soutien de l'assurance.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entrepreneurs 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 contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que du contrat d'apprentissage.

Pour répondre à ses missions, l'École nationale d'assurances - Institut du CNAM et l'École nationale d'assurances - AEA mettent en œuvre les stratégies pédagogiques les plus performantes en vue d'individualiser les parcours de formation, en pluriaxialité la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication.

## 25.2. Le pôle formations qualifiantes

Les actions stratégiques définissent l'organisation actuelle de l'ADAP, intégrée au sein du groupe École nationale d'assurances, dont elle constitue le pôle formations qualifiantes, sous la dénomination d'"École nationale d'assurances - AADP".

L'École nationale d'assurances - AADP développe essentiellement les formations qualifiantes dans des domaines spécifiques du secteur de l'assurance. L'offre de formation qu'elle élabore est soumise à validation dans le cadre de ses instances, en étroite collaboration avec celles du groupe École nationale d'assurances, ainsi qu'avec l'OEAMA.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entrepreneurs 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 contrats et périodes de professionnalisation.

L'École nationale d'assurances - AADP propose également des actions de formation au management et à l'accompagnement tutoral.

Les actions proposées par l'École nationale d'assurances - AADP concernent des acquis préalables des salariés qui suivent la formation.

L'École nationale d'assurances - AADP a vocation à développer des actions de formation qualifiantes aux niveaux européen et international.

## 25.3. Le pôle masters et doctorat

Le groupe École nationale d'assurances définira et mettra en œuvre, en collaboration avec les instances de l'École nationale d'assurances - Institut du CNAM, une réforme des formations de

niveau 3<sup>e</sup> cycle et du Centre des hautes études d'assurances, dans le but d'assurer une meilleure articulation entre les différents cycles académiques proposés et de constituer un pôle d'excellence tourné à la fois vers le haut de gamme des sociétés d'assurances et vers l'acquisition des compétences de pointe de l'assurance.

A ce pôle sont également rattachés les instituts existants, dont le développement éventuel devra être coordonné dans le cadre des objectifs généraux ci-dessus mentionnés.

## Article 26 - Moyens des organismes professionnels de formation

*En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007*

### 26.1. L'École nationale d'assurances - Institut du CNAM

Nonobstant les mesures qui suivent, la profession s'engage, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, à évaluer les moyens humains nécessaires à l'École nationale d'assurances-institut du CNAM, pour la mise en œuvre de la politique de formation

recommandée par les professionnels saisi au titre des attributions de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNPE) des sociétés d'assurances.

Les professionnels constatent que les mesures de financement prévues par ce texte (droits d'inscription, versement d'OPCASSUR, taxe d'apprentissage) sont en croissance régulière ; s'y ajoutent, à partir de la rentrée universitaire 2007, les versements co-financés à l'accueil d'apprentis dans le cadre de la préparation du cycle du diplôme.

En effet, depuis 2004, une mesure de réduction de l'ENASS-institut du CNAM et les besoins de financement des entreprises ont engendré les évolutions qui ont permis d'accroître le pourcentage de ces mesures de financement dans le budget de cette école.

Les professionnels constatent également que le mécanisme de financement dégressif de l'École 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, elle souhaite de passer ce mécanisme de financement dégressif pour une nouvelle période de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> 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 CPNPE des sociétés d'assurances spécifiquement consacré à l'examen des questions de formation professionnelle, au regard de la situation financière de l'École nationale d'assurances-institut du CNAM.

Le montant 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'École nationale d'assurances-Institut du CNAM. Cette commission s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'École nationale d'assurances-institut du CNAM achèvera ainsi le processus de mise à jour 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 entreprises en deux temps : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de l'année.

Ils visent à la 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'École nationale d'assurances-institut du CNAM. Ces dispositions sont arrêtées d'urgence par la CPNPE.

La cession des versements des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion des versements des sociétés de l'assurance). GSPA assurera 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 non passés 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'École nationale d'assurances-institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés.

### 26.2. L'École nationale d'assurances - AEA

L'École nationale d'assurances - AEA est financée par :  
- les cotisations d'inscription versées par les entreprises pour la

réalisation des acnoits de ftmoaorin dnas le cdrae du paln de ftmaorin et du dorit iuuvnedil à la faitormn ;

- les vtnremsees d'OPCASSUR cosnerorpanndt aux contras et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant ;

- la txae d'apprentissage ;

- les vmeesnrtes d'OPCASSUR au titre des dépenses de ftonnneneomict du CFA de l'AEA.

### 26.3. L'Ecole nilonatae d'assurances - ADAP

L'Ecole ntnaoalie d'assurances - AADP est financée par :

- les dorits d'inscription versés par les ernitpreses ;

- les vesetnrems d'OPCASSUR csoarnodpnret aux ctaontrs 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 paguonrtece de la cttroubinion des eeulpyorms au fmneceainnt de la ftomioran pnnelooeslfrse cinotnue 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 carde de l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du cdoe du travail, les sociétés d'assurances andersest à OPCASSUR, anavt le 1er mras de l'année svunait cllee au trite de laquelle elle est due, un vesreemnt égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement, après imuotapitn des coornnttubiis orlgtieaobis (versement à l'AGEFAL, frias de fontncieeonmnt d'OPCASSUR, fanncemniet du paritarisme), est affecté au financement, dnas le recept des priorités définies par le présent arcocd :

- des contrats de professionnalisation, à huutaer de 40 % de la clloctoe des sociétés d'assurances à OSPCASUR ;

- des périodes de professionnalisation, inanlcut le cas échéant ciatneers aotcnis afférentes au DIF, en acailpopitn des doipoisstnis des aitcelrs 12 et 13 du présent accord, à huaetur de 40 % de la coleclte des sociétés d'assurances à OACSSPUR ;

- des dépenses de fonmeiceonnntt des cteerns de faotmorin d'apprentis, à huteuar de 15 % de la cloctlee des sociétés d'assurances à OSSPCAUR ;

- des atinocs de préparation et d'exercice de la foocntin tutorale, à huuteuar de 5 % de la ctocelle des sociétés d'assurances à

OPCASSUR.

Les petougeancrs définis ci-dessus proournt néanmoins friae l'objet de mfciiooiadnts en corus d'année sur décision des icntesnas d'OPCASSUR, au vu de la cosonamoimtn des fdons affectés aux différentes catégories de dépenses.

Les règles de mtauislitaoun etnre les différents tepys d'actions et les seerutcs pserefnonlsois représentés au sien d'OPCASSUR fnoret l'objet d'une décision psire par les iacnensts de cet omrignsae à l'issue des négociations sur la fmaoitorn pfolnrnsloslee aeteuencllmt en curos au sien de cachun d'eux.

Aifn d'assurer un svuui qtauantiitf et qilittuaaf des atoincs financées par OPCASSUR, il srea demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer caquhe année des stiqaesiattus détaillées de nautre à aetlinmer les tvuaarx de l'OEMA, asnii que cuex des CNPPFE 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 cottnars et périodes de professionnalisation

OPSSAUCR pnerd en charge, sur la bsaee des frofaits fixés chaue année par les CPNFPE :

- les aicntos d'évaluation, d'accompagnement et de footairmn afférentes aux catortns et périodes de professionnalisation. Ces foriafts fnot l'objet, si besoin, d'une mooialudtn en fionoctn de la narute et du coût de la prestation. Ils puvenet nanoemmtt friae l'objet d'une miajtoaron au bénéfice des pbiucls visés aux aicrltes 20 et 21, asnii qu'en apaitocilpn de l'article 13.4 du présent aocrcd ;

- les firas d'évaluation, d'accompagnement et de ftaoriomn et, le cas échéant, les frais de torasrpt et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de fitamoron piesrs en cgrahe au ttrie du DIF, enrtnat dnas le cdrae de la période de professionnalisation.

29.2. Le tutorat

OAUPCSSR pnred en chrgae les dépenses exposées puor la frootamin des trtuues et puor l'exercice de la fcoitnon tutorale, dnas les citdnoonis prévues aux ailtcres D. 981-5 et D. 981-4 du cdoe du travail.

29.3. Les frais liés à l'organisation des juys et aux procédures de VAE

OASPSUCR prend en chagre des frais liés à l'organisation des juys et aux procédures de vailaidotn des acuiqs de l'expérience, dnas le cadre de la création du dioitisspf piessronoefnl de qaftcliuiaoin prévu à l'article 15 du présent accord, solen les modalités précisées par les CPNFPE.

29.4. La validtoan des aicuqs de l'expérience (VAE)

Une demande s'est 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.

## Article 31 - Portée juridique

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

## 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 représentants syndicaux 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 transmission aux CPNFPE. Elle attribue une attention particulière au suivi du fonctionnement du groupe Eolce nationale d'assurances 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 salaires et le remboursement des frais de transport, de repas 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.

## Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FS CDFT armées ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneqaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boanglet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le préambule d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Mieux pour les salariés » a permis de développer, dans l'assurance, un mécanisme transverse du dialogue social de branche.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a introduit de nouveaux principes en matière de représentation et de mesure de l'audience des organisations syndicales.

Pour la profession de l'assurance, cette loi constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue continu et loyal entre les partenaires sociaux, tant

Les parties s'engagent à donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le 3<sup>e</sup>alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

### Article 32 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent accord 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.

### Article 33 - Durée

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties s'engagent à se réunir au plus tard le 30 mars 2007, dans le cadre de l'obligation d'entretien de négociation sur la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux des CPNFPE, de l'OEMA et des éléments fournis par les organisations professionnelles intéressées dans les délais de l'emploi et de la formation et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

au vu des circonstances que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

? d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation régionale dans l'ensemble de la profession ;  
? de promouvoir une véritable culture d'entreprise ;  
? de promouvoir également les progrès syndicaux des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère déterminant pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard 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 3 janv. 2011

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 normes de 1967 (6), 27 mars 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 (1).

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Mieux pour les salariés ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

(1) GEMA 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 code du travail dispose que la représentativité des organisations professionnelles est déterminée d'après les critères suivants :

? reepcst des vearlus républicaines ;  
? indépendance ;  
? tnpsecaranre financière ;  
? ancienneté minimale de 2 ans dans le champ pénal et géographique carnavot le niveau de négociation ;  
? anieude établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;  
? inflexible particulière caractérisée par l'activité et l'expérience ;  
? effets d'adhérents et cotisations.  
Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui, tout en remplissant les critères ci-dessus :  
? disposent d'une représentation équilibrée au sein de la branche ;

? ont rueliecli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votes additionnés au niveau de la branche.  
Jusqu'au 21 août 2013, sont présumés représentatifs au niveau de la branche les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et international et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.  
En outre, durant 4 ans à compter de la première détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche (soit, au plus tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce niveau toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. Les premiers résultats doivent être tsarmins par le patairsrete assignat pour le compte de l'administration, au plus tard le 31 mars 2013, au hnat cneoisl du dialogue social. Le ministre chargé du travail arrêtera etisnue la liste des syndicats représentatifs au niveau de la branche.  
Dans l'attente de la publication de ce premier arrêté, l'audience des syndicats 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 titre titre (cf. annexe I), et au 31 décembre 2010 à l'issue des travaux qui sont menés par le groupe de travail prévu à l'article 30.  
Cette mesure de l'audience des syndicats 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 paritaire se réunira dans les meilleurs délais afin d'en évaluer les conséquences sur le dialogue social de la branche et déterminer les dispositions à prendre à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant.  
Par ailleurs, conformément à l'engagement pris par le protocole d'accord du 23 décembre 2009, le processus de dialogue des résultats du 1<sup>er</sup> 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 niveau de la branche des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>. Cette contribution est 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 ministre 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 salaires et charges des personnels salariés 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 fonctionnement de l'organisation représentative de la branche, dont une limite maximale 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 « Actasoin pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts seront fixés en annexe III.

Article 8 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un fonds de réserve 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 montants forfaitaires attribués à l'association représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;  
? de rattachier aux entreprises concernées les salariés et chômeurs ou des personnes salariées mis à la disposition des associations représentatives de salariés en application des articles 6 et 13 ;  
? de rattachier aux associations représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à luer l'association en application de l'article 6 ;  
? d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;  
? de créer et de maintenir un statut dédié au dialogue social dans l'assurance professionnelle : 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 organismes professionnels 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 commissaire 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 doit de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1<sup>er</sup>, 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 a priori mises à la disposition de l'organisation syndicale par l'employeur sous réserve que, sauf accord préalable avec l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception. L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FSFA et le GMEA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier. La durée de la mise à disposition est de 3 ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du représentant syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise. Les obligations syndicales s'engagent à partir du jour du compte, dans le cas de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus pourraient représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont 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 toute la durée de la mise à disposition, les personnes à temps plein ne peuvent être licenciées ou suspendues, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de luer l'association sont maintenues pendant toute la durée. A ce titre, le représentant syndical est maintenu pour ordre dans la continuité des effectifs et conserve l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans son entreprise. En outre, la durée de la mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Enfin, la mise à disposition à temps plein ou à mi-temps du salarié à l'organisation syndicale est considérée comme une délégation d'autorité à

celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute responsabilité de l'association est présumée émise par l'entreprise et l'Etat salarié.

##### Article 13 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

I. ? L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et charges sociales et fiscales afférentes, comme si le représentant syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise. Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents salariés sont déchargées des salaires et charges de toute nature inhérentes à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7. Concernant les professeurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à prendre en compte comprennent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

? s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour luer l'association au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;  
? s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondante à ces éléments pour luer l'association au cours des 12 mois de l'exercice précédent. Lorsque ces permanents sont embauchés en cours d'année, les salaires à prendre en compte comprennent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui luer sont respectivement applicables. Les sommes perçues par les permanents salariés au titre de la participation ou de l'intéressement ne donnent pas lieu à remboursement à l'entreprise par l'association précitée.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne peuvent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en matière d'évolutions de luer rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale. La rémunération du salarié titulaire évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'il continuait à exercer son activité. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral. S'agissant des professeurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au titre des augmentations générales qu'ils percevaient s'ils continuaient à exercer luer activité. En outre, tous les 2 ans, il est procédé, entre un représentant de la direction de l'entreprise et un représentant de l'organisation syndicale, à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter la luer dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la philosophie de l'entreprise.

##### Article 14 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le mandat de représentant syndical à temps plein ou à mi-temps est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein du service d'administration de l'entreprise. En outre, un représentant syndical à temps plein ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise. Tout mandat, désignation, candidature ou élection en cours de luer avec ce qui précède a lieu pour effet de merte fin aussitôt à la mise à disposition, le luer dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après. Toutefois, l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur. Il peut participer à l'organisation syndicale d'appliquer à son égard, et pour ce qui la concerne, les dispositions légales et réglementaires en matière qui incomberont à tout employeur. L'activité du représentant syndical est exclusivement consacrée à la profession de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions syndicales au niveau national.

##### Article 15 - Echéance du mandat *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Au puls trad 3 mios anvat l'issue de la période de sseounspin du crtnoat de travail, l'entreprise diot être informée, par lertte recommandée aevc aivs de réception :

? siot par le salarié, de la dtée à lueqlale il sotahieue rednperre des ftnncoois au sien de celle-ci ;

? siot par l'organisation syndicale, du rnelmveeuenot de la période de msie à disposition.

L'association puor le dgluiaoe sioacl dnas l'assurance visée à l'article 7, ansii que la FSFA et le GEMA, snot destinataires, dnas la même forme, d'un dlboue de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au cuors du mandat de permanent, des difficultés gearvs se fenraiet juor ernte l'organisation snidycale et l'intéressé puor qlélue que roisan que ce soit, qui rdireannet isblmopise la prtosiuee 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 disonispitos sauivnets snot aelppablclis aux salariés mis à dsiotiopsin de l'organisation saildycne à pilen tmpes :

Afin d'éviter une rurpute toalte du lein aevc l'entreprise, un eneeittrn est réalisé à l'occasion de la pirse de maandt ou de son rleuolveemnt aevc le rblnsseopae de rseursoecs henimaus en crahge de ces qseunoits dnas l'entreprise. Cet etireentn a puor objet de rcheehercr les modalités pertiquaus ptneamrett au salarié concerné de maneniitr un lein aevc l'entreprise pdnneat la durée de la msie à disposition. A cttee occasion, les contondiis dnas leueqsells il puet rovceier pnneadt cette période tuotes itnomaoinfrs utiles, de nrtuae professionnelle, sreont examinées.

En cuors de mandat, le salarié mis à dioosistipn est reçu à sa dadnmee par le rpsbnlaeose de rocresseus haiemuns en cahрге de ces qitenouss dnas l'entreprise, afin, notamment, de fiare le piont sur les cnitindoos de réalisation des atoicns décidées lros de l'entretien de pisre de mandat.

A l'issue du mandat, et aavnt la riserpe d'activité en son sein, l'entreprise exinarmea la stuitioan de l'intéressé aevc lui, au cuors d'un entretien, puor préciser les modalités de son retour. Il s'agira en ptcaireleur de firae le pinot sur les compétences acuqises par le salarié dnas le cdrae de l'exercice de son mandat. Les ancoits menées par le salarié en vue du développement de ses compétences, ftaomrin professionnelle, bialn de compétences, voltiadian des aqiucs de l'expérience?, sronet également peirs en considération puor déterminer les cnitiodnos de réinsertion du salarié dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, une psipoitroon de ptose d'un naeviu au mnios équivalant à culei occupé aavnt la snpsuosien du crtnoat srea faite à l'intéressé, en tnaent compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acuqsie pdannet la sosineupsn du canrott de travail. En outre, l'entreprise s'engage à msiiilboer les menyos nécessaires puor apmoagcecnr le salarié concerné dnas sa rseprie d'activité, et à pdnrere en chagre les fioaormtns et les aotnics csporatndoneers définies d'un cmuomn accord.

Article 17 - Formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Il aepnatrpt à l'organisation sdicylane d'assumer, en matière de fomatoirn professionnelle, les otailnbigos qui lui inemnbcot à l'égard de l'intéressé au trite de l'autorité qu'elle eecrx à son égard.

Le salarié concerné ctonniue à acquérir son droit iveiuinddl à la foatriomn conformément aux disinsiotops légales et cvnetlnneeilonos en vigueur.

En conséquence, suaf accrod piatreleur aevc l'entreprise, le pnnaeermt syndial n'a pas accès aux actnois de famtroion prévues au paln de ftriomaon de l'entreprise. Les aoiatns de ftaoiromn (au snes de l'article L. 6313-1 du cdoe du travail) mises en ?uvre pdneant la durée du mndaat du pannrmeet scidayl snot nmoetnmat peirss en craghe au ttire des dépenses de foenotcneimnt de l'organisation sdilyncae concernée, prévues à

l'article 6.

Article 18 - Validation des acquis de l'expérience  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le dipoiisstf de voaldaiitn des acuqis de l'expérience (VAE) premet l'obtention de tuot ou piatre d'une cifoetrctiain (diplôme, ttire à finalité psliosenlorfe ou crficiatet de qtufcioiaailn professionnelle) sur la bsae d'une expérience pinosolnrflee et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire.

Afin de fseoirvar la reconnaissance, par ce biais, des compétences aqciseus dnas le crdae du poarcurs syndical, l'accès à la VAE des salariés concernés est encouragé, padnnet l'exercice du mdat syndaycl et au rtuoer dnas l'entreprise.

Les atnoics de conseil, d'accompagnement et de ftoimraon msies en ?uvre dnas cet objet panndet la durée du madnat du pmrnaenet scdiaynl snot nomtaenmt persis en cghrae au tirte des dépenses de fntemneonnciot de l'organisation slidicnaye concernée, prévues à l'article 6.

Si la VAE irtivenet au retour dnas l'entreprise, celle-ci pnred en cghare les dépenses de conseil, d'accompagnement et de faoimotr n 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 norbme mxxuam de pesoernns pvunoat représenter une oiaoisargnn slaincdye de salariés à une réunion piraitae consacrée à des tvaux d'études ou à des négociations est fixé à 5 par confédération. Toutefois, en cas de réunion pitraarie s'adressant aux fédérations selycndais en tnat que telles, et non pas semnueelt à un ou puruisles de lerus snydicats affiliés, ce nborme est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les onartaogsiins sycedinals cenustintot lures délégations cmome elles l'entendent pamri les mbrmees du prneoesl des esirteneprs ou oirmesagns visés à l'article 1<sup>er</sup> et prmair leus rabopnlsees statutaires.

Dans tuos les cas, une même ogontaaisrin sacdilnye ne puet déléguer à une csmmsoooin prtairae 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 cpmoirs etnre 700 et 3 000 salariés ;

? 4 salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eprleyoums est en nborme au puls égal à ceuli des délégations sinlyacdes de personnel.

Les oorgatninsais sdaleicyns de pseonernl nftoienit aux osnrgoaaitnis d'employeurs les nmos et arseeds des salariés qu'elles inseitvnsest d'un maadnt de représentation, en précisant le ou les diomnaes de ces mandats. Cahque eemypoulr concerné en est informé simultanément par l'organisation sdlnaycie mandante.

Les mdonfoaitciis apportées par la stiuie à cette litse snot aussitôt communiquées dnas 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 mnanteiue par luer employeur.  
S'agissant du pnseenorl cmaomreicl :

? la rémunération mlinaime aeullnne prévue par les centionovs clovceliets de tvraail qui luer snot applicables, d'une part, et les gatnearis de rémunération milainme eisnaxtt éventuellement



dnas l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux cotisations patronales ;  
? les entreprises concernées doivent exposer la situation des intéressés par rapport aux cotisations patronales de façon à permettre les cotisations appropriées destinées à tenir compte de l'incidence réelle de cotisation patronale sur les modalités de la rémunération, sauf dispositions particulières de l'entreprise.

## II. ? Remboursement 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 professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux montants par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du montant maximum de participation prévu à l'article 19. Le temps passé en commission professionnelle 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 élus auprès du comité).

1. Les modalités de prise en charge sont fixées comme suit :  
a) Dépenses de transport

? le trajet : remboursement du trajet SCNF dans la limite du tarif de 1<sup>ère</sup> classe ;

? l'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 billet d'avion est pris en charge ci-dessus et de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

? la 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 délégué à l'entreprise avec les transports publics (lieux mal desservis, zones d'habitat dispersé, etc.).  
Le remboursement est effectué sur la base d'un forfait 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 1<sup>ère</sup> classe.

Le remboursement des dépenses annexes 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 nécessaires 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 justificatifs des billets de train ;

? le reçu de paiement 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 relatifs aux frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission professionnelle 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.

## 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 acteurs professionnels professionnels de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords professionnels 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 organisée d'une organisation professionnelle représentative au sein professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité particulière de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation de son organisation professionnelle, doit parvenir à l'employeur au moins 1 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 objet à en 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 sont donnés le jour de la rémunération par l'employeur, dans la limite maximale 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 secteur d'une organisation professionnelle.

Pour les personnels salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces avantages sont donnés le jour de la rémunération par l'employeur des dispositions de l'article 20.1, dans la limite maximale de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par entreprise 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 secteur d'une organisation professionnelle.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés ayant le même objet, qui peuvent être salariés de l'entreprise.

Les nom, prénom et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations professionnelles 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 représentants élus de la profession, au sein de la branche, une commission professionnelle professionnelle de validation des accords conclus, par les représentants de moins de 200 salariés dépourvus 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 professionnelle professionnelle de validation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord conclu 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 du personnel sont désignés par les organisations syndicales 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 a été 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 appartenant 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 :

? 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 conclu l'accord.  
La commission paritaire se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé valide.

Article 28 - Décision  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

L'accord est réputé valide dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collèges confondus. Cette majorité peut, ou non, être accompagnée de réserves. La commission peut, en tant que de besoin, décider de convoquer un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires concernant l'accord examiné. La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois suivant la tenue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

## Article 29 - Titre VI Agenda social de branche

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les partenaires sociaux 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 FSFA et le GEMA. La tenue des réunions à l'initiative de l'entreprise doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

A 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 employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

## Titre VII Dispositions diverses

Article 30 - Dispositions transitoires  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Pour l'application des articles 3 et 4, un groupe de travail paritaire formulera, avant le 30 juin 2011, les recommandations et observations nécessaires à la validation définitive des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes constatés au 31 décembre 2010 et des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre 2009. Cette validation doit intervenir à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 31 - Date d'effet  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée de 3 ans, à l'issue de laquelle il sera évalué et pourra être renouvelé. Les dispositions de l'article 20 relatives aux élections des délégués du personnel au-delà du 31 décembre 2013, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord. Les dispositions de l'article 13-I relatives aux cotisations des entreprises versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Celles de l'article 20 relatives aux cotisations aux réunions paritaires postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Fait à Paris, le 3 janvier 2011.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

### Annexe I

Audience des entreprises de salariés dans la branche (art. 3 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance)

L'audience des entreprises syndicales représentatives, 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 s'établissent comme suit :

? CDF : 42,0 % ;  
? CFE-CGC : 17,4 % ;  
? CTF : 9,7 % ;  
? CGT : 20,1 % ;  
? CGT-FO : 10,8 %.

Il s'agit des résultats portant sur les salariés exprimés, tous collèges confondus, mais excluant les salariés en faveur desquels des délégués n'ont pas été élus par les fédérations ci-dessus.

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

### Annexe II

Contribution allouée des entreprises au financement du dialogue social de branche (art. 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance)

La contribution allouée de chaque société d'assurances visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixée au maximum à 5 % par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2009 (en équivalent temps plein), soit 143 863 salariés.

Le montant de cette contribution est ajusté chaque année par la commission paritaire prononcée au vu des comptes 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 pour le dialogue social dans l'assurance (Régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901)

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

### Annexe

Liste des dépenses de fonctionnement des représentants salariés (Application de l'article 10.3 des présents statuts)

Peuvent être peisis 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, logiciels de bureau, matériels ;  
? 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 20 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance) ;  
? honoraires des commissaires aux comptes ;  
? actions de formation des représentants syndicaux.

## Statuts

### Titre Ier Généralités

#### Article 1er - Constitution

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

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 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par les présents statuts.  
Cette association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » est 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 3 janv. 2011*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un fonds de solidarité des représentants salariés.

#### Article 3 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le fonctionnement de l'association est assuré par GSPA (gestion professionnelle des services de l'assurance).

#### Article 4 - Siège social

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en toute autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

### Article 5 - Membres

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les membres de l'association sont :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutualistes 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 résiliation judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité ou encore 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 du jugement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation 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 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 doivent obtempérer :

? soit être salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;  
? soit être adhérents des institutions de retraite CIRESA, ISRICAA et CSPREA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du 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 nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des administrateurs en cas d'empêchement de ces derniers.

### Article 7 - Mandat d'administrateur

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

La durée du mandat des administrateurs est de 3 ans.  
Les membres sortants peuvent être réélus à la suite de leur désignation.  
La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait 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.  
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 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, § 1 et 2, du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

### Article 8 - Présidence du conseil d'administration

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, un président parmi les représentants du collège des employeurs.  
Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il sngie tuos actes, délibérations ou coinvetnos et représente l'association en juiscte et dnas tuos les actcs de la vie civile. Il puet déléguer sa stgnriaue à un mebmre du cisenol et deonnr des madnats à des tiers puor représenter l'association.

Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Le cnisoel d'administration se réunit aussi soenvut que l'intérêt de l'association l'exige, et au mnios 2 fios par an, sur cnoavtcoon de son président. La coaoniotcyn du cseinol est obrtoiaagle si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Il ne puet vallaenmebt délibérer que sur les qeosuitns isrceints préalablement à l'ordre du juor et à cdootiinn que la moitié au mions des aidtriumetnsas de cauhqe collège soneit présents ou représentés.

Le csoiennl puet convoquer, à trite consultatif, totue pnoersne qu'il eeiasimrnt particulièrement compétente.

Les décisions snot pseirs à la majorité des memerbs présents ou représentés.

Le vtoe par pioocaurrtin est amids : tuot mmbere empêché de se rendre à une réunion de cisenol d'administration puet déléguer lui-même ses privooos à un memrbe du même collège, qui devra être mnui d'une pièce cnonstaatt ctete délégation. Cahue mberme ne puet être pueotrre que d'un povouir par réunion.

Les délibérations du cisenol snot constatées par des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par deux mbeers du cosneil 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 csoniel d'administration est intsvei de tuos les pivouros qui ne snot pas stmtaetueiarnt réservés à l'assemblée générale puor gérer, artsednimir et dgeriir l'association en tuteos circonstances. A cet effet, il :

1. Apllpee auprès des enprisertes la ctouriinbotn annlleue prévue à l'article 4 du ptlroocoe d'accord du 3 jvinaer 2011 raietlf à la rénovation du duilagoe scaoil dnas l'assurance, l'appel à cntiaooitss puet être, en tnat que de besoin, fractionné sur l'année.

2. Fxie le monatnt anunel des meyons fniircnaes attribués à cuhaqe ontaoaisrgin syilac dne représentative au naevu de la bnrahce dnas les ciodnotins fixées à l'article 5 du plooorcte d'accord du 3 jvianeir 2011 railtef à la rénovation du dgoauiile scioal dnas l'assurance.

3. Rembourse, dnas la litime du bguedt aennul aisni attribué à cuhaqe ooiatgsranin snlciyade représentative de salariés :

? aux ernneepsits concernées, les salraies et ceraghs du ou des pennmartes snydicuax mis à la dsisiotipon des ortagnoisnais sdeacinyls représentatives en atplcoipain des acitlres 6 et 13 du proocloe d'accord du 3 javeinr 2011 retilaf à la rénovation du dlugoiæ sacoil dnas l'assurance ;

? et, le cas échéant, sur frcaute acquittée, à ces mêmes otrnigosaians syndicales, les dépenses destinées à luer fnnmoeionetnct dnas les cidnoontis fixées à l'article 6 du polocroe d'accord du 3 javeinr 2011 rtaielf à la rénovation du digauloe siacol dnas l'assurance. La ltise lttiiaimve de ces dépenses fugire en anxene aux présents statuts.

4. Eiblta un rpropt aeunni ptetrmeant d'appréhender l'évolution et le dsmyimane de la négociation cielvclote au sien des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du pocrotloe d'accord du 3 jnivaer 2011 rtlieaf à la rénovation du dauilgoe soacil dnas l'assurance, ce rpoarpt étant etnsuie tasnrmis à l'assemblée générale.

5. Décide de l'ouverture et de la clôtur des cetmops dnas les établissements fiariecnns ;

6. Fiat procéder, sivanut ses directives, par GPSA, à l'exécution de tuotes décisions et de teutos opérations de gsoietn crncnaonet les activités de l'association. A cet effet, il psae tuoets coontnnvies ulties aevc cet organisme.

7. Arrête les cotmpes de l'association avnat tossirisamnn puor aroibapotpn à l'assemblée générale.

8. Décide du tanerfrst du siège soacl de l'association.

9. Crée et mneaiinnt le stie Ietnnert dédié au dagiuloe siocal dnas l'assurance visé à l'article 9 du ptlocrooe d'accord du 3 jvaneir 2011 reatlf à la rénovation du dgoauiule saiocl dnas l'assurance.

10. Peut, dnas la lmitie de ses pouvoirs, déléguer caretnis de ceux-ci à un ou pserulius mandataires, cihsois ou non en son sein,

et qui puenvet eux-mêmes être autorisés à contnieer des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mias ne puet cuornide le ceinosl à ortaeussepr les fncotnois aeitdvimrtiass 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 cooiimoptsn paritaire, ceonpmrd puor moitié des représentants désignés par la FSFA et le GEMA, et puor moitié des représentants désignés par les ortisnognaias seandcliys représentatives au naevu de la branche, étant précisé que cuhae origaisntaon slidcynaè dsipose de 2 sièges.

Les mberes de l'assemblée générale dneiovt otloaimneerbgit :

? siot être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces 2 oigmsnears ;

? siot être arclaalioe des iituntnsios de rtraite CIRESA, IRCAISA et CPESRA et aoiwr été salarié d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans cauhqe collège ne peevunt être mberems de l'assemblée générale que la moitié au puls des adarusntrietmis de l'association du même collège.

#### Article 12 - Mandat

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les mrbmees de l'assemblée générale snot désignés puor 3 ans. Les mebmres saottrns puvneet fraie l'objet d'une nilloeuve désignation.

La qualité de mrbeme de l'assemblée générale se pred par décès, démission, perte de la qualité de mrbmee ou riaeirt du manadt par l'organisation intéressée. L'administrateur strnaot est, puor la durée du mdaant rtesant à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les foonticns de mrbmee de l'assemblée générale snot gratuites. Toutefois, les fails de transport, de rapes et d'hébergement snot remboursés dnas les ctoidons fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du prtocoloe d'accord du 3 jveniar 2011 ratielf à la rénovation du duoaglie saoiel dnas l'assurance.

#### Article 13 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux *En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

L'assemblée générale se réunit asusi svneout que l'intérêt de l'association l'exige, et au monis une fios par an, sur cvtocioaonn du président.

La cncvtooiæon d'une assemblée générale est oiigoabtrle qanud elle est demandée par la moitié au mnois des mberems de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne puet vlemanelbat délibérer que sur des qseountis irtncseis préalablement à l'ordre du juor et à la cdontioin que la moitié au monis des mberems de ccauhqe collège sienot présents ou représentés.

A défaut de quorum, une socdene assemblée générale est convoquée dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois, et qui délibère geul que siot le quorum.

Les délibérations snot prises à la majorité des srufgaefs exprimés. Chaque délégué doisspe d'une voix.

Le vtoe par poriacortun est adims : tuot mrmebe empêché de se rdrnee à une réunion de l'assemblée générale puet déléguer lui-même ses poiuvors à un mberme du même collège, qui dvrea être mnui d'une pièce ctstaanont ctete délégation. Cqahue mberme ne puet être preotur que de 2 poovirus par réunion.

#### Article 14 - Attributions

*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

L'assemblée générale entned :

? le rappot de giotesn aasimdtvitrine du cnsoeil d'administration sur la saioituu de l'association ;

? le raport aenunl sur la négociation cteliclvoc dnas les sociétés d'assurances ;  
 ? le rpproat de cocetifriiatn des cmpotes aunenls du cmroisamse aux comptes.  
 Elle aropuype les cptemos de l'exercice.  
 Elle examine, à l'exclusion de tuot autre, les qutnesios iscenitrs à l'ordre du juor par le cenosil d'administration et qui ont tarit eecvsenulimxt à la getosin et à l'administration de l'association dnas le cdare des présents statuts.  
 L'assemblée générale ne puet en aucun cas miodeifr les présents statuts.  
 Elle est informée de la csnulcooin et de la mdfoicitaoiin de ttoue ctvnooienn et délégation de poiuruos iueennetvrs en appciaoitln de l'article 10 des présents statuts.  
 Elle désigne un csosmimarie aux cetmops tilraiate 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 ruroseecss de l'association snot constituées par :  
 1. Les smoems résultant des dtpoinsniios de l'article 4 du ptoolroce d'accord du 3 javeinr 2011 rtliaef à la rénovation du duolaige siacol dnas l'assurance.  
 2. Les puidorts ficrainens de son patrimoine.

Article 16 - Dépenses  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les dépenses de l'association crmonepnnet :  
 1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;  
 2. Les reemboetnmrus aux eesrienrpts concernées des sreailas et cahrges du ou des pnrenmeats sniuydcax mis à la dtsisioipon des ostoiaanrnigs sniacdeyls représentatives de salariés en atiacloppin des atcrelis 6 et 13 du prooctole d'accord du 3 jeianvr 2011 raletif à la rénovation du dliuogae saicol dnas l'assurance ;  
 3. Les rmteebstruemnos aux oaoirannsitgs saecyindls représentatives de salariés des dépenses destinées à luer fmeonncoinnett en alacpoiptin de l'article 6 du poctorole d'accord du 3 jevinar 2011 rilaeft à la rénovation du daigoule scioial dnas l'assurance ;  
 4. Les fiars engagés puor la création et la mnntinecae du stie Itenenrt dédié au dilgouae saicol dnas l'assurance visé à l'article 9 du prtcloooe d'accord du 3 jnavier 2011 riltaef à la rénovation du dilgaoue social dnas l'assurance.

### Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012

### Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et

Article 17 - Rapports annuels  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

L'association établit, cquahe année, des cpoetms certifiés par un comssirmaie aux cmetops désigné dnas les citnndoios fixées par l'article 14 ci-dessus.  
 L'association établit également :

? un rrapopt aneunl sur la gtieson aiarsditvnmte ;  
 ? un rorppat annuel sur la négociation coitevcclle dnas les sociétés d'assurances.  
 L'exercice scioal cmecmnoe le 1er jneivar et fiint le 31 décembre de chuqaue année.

#### Titre V Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les mdofaiincotis à aepptror éventuellement aux présents stautts ne pvneet résulter que d'une décision de la ciimmoosn patriariae professionnelle.

Article 19 - Dissolution de l'association  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

La disiotosuln de l'association ne puet résulter que d'une décision de la csimioosmn prtiraiaie professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1<sup>er</sup>juellit 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou puserulis auters onrmaigses snas but ltruacif pvanuiusort un oejbtcif iqnudteie ou similaire.

Article 20 - Dépôt des statuts  
*En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011*

Les présents sttatts fnot l'objet du dépôt légal par?? anaigsst puor le compte??.  
 Les présents stttaus ont été approuvés par l'assemblée cittnsituove du??. composée de :

? ??..  
 ? ???  
 ? ????

Signataires	
Patrons signataires	AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFE-CGC aesarscnus ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bogaentl Cedex, par lettre du 10 juellit 2014 (BO n°2014-34)

### culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CFDT bnauges et aessnurcs ; 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 beuqnas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bneolgat Cedex, par lttere du 10 jeliult 2014 (BO n°2014-34)

*En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012*

Considérant les doostinsiips légales en matière de fmeinnaenct des activités solciaes et ceerllutlus des comités d'entreprise ;  
Vu l'article 29 de la ctnovinoen clilcotvee natnialoe du 27 mai 1992 et l'accord prnniofsoeosl signé le même jour, rfaits au femincaennt des activités sialoces et clulleertus des comités d'entreprise ;  
Vu l'article 27 de la ctnovoienn ctocillvee nilantaoc de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992 fiasnat référence à l'accord pniseronosfel précité du 27 mai 1992 ;

## 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 ascunare ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA benaquas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baonegl Cedex, par ltetre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'accord du 17 jellult 1996, réalisant la msie en ?uvre de l'accord du 2 février 1995, a institué le fdons de pneison pofeinesorsnl caractérisant un régime de ratertie supplémentaire à ciosointats définies.

Cet acrcod du 17 jiuillet 1996 a fiat l'objet des atnneavs svvnatis :  
? avennat du 8 septembrme 1997 rnpétoat l'échéance à lllqeaue les etsienrrpes de la pfiioresosn aiveant la possibilité de cocnlrue un aorcdd dérogoaire ;

? aevannt du 17 jeliult 1998 osgirannat la méthodologie de msie en place du traité de csaoscarune clncou ertne la FSFA et le GEMA, d'une part, le BCAC, d'autre prat ; ce crontat était en denreir leiu finalisé en dtae du 27 jnveair 2003 ;

? avannt du 18 jiuin 2008 apatdant cieaertns dsiiotpiosns de l'accord iniiaatl aifn de tnier cotmpe des évolutions de la réglementation.

L'accord a été complété par un pccotlooe d'accord du 14 jenviar 1999 dnnot l'objet était d'ouvrir le fodns de ponséin aux prleoesnns pccueourtds salariés de bsaie et échelons intermédiaires.

Initialement signé par la CFDT, les ognosatrniais slceiadnys

Vu l'accord pfionsoenrsel du 20 décembre 1996 sur le même seujt ;

Vu les acrcods pefnilonesrsos des 27 jnveair 1999,14 décembre 2001,12 décembre 2003,20 décembre 2006 et 23 décembre 2009 rsucndaneiot l'accord précité du 20 décembre 1996,

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012*

Les dntipssooiis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rdeiuocetns snas cheenmagnt puor une nuovllee période déterminée de 3 ans, commençant le 1er jniveair 2013 et s'achevant le 31 décembre 2015.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012*

La crossoimion prraiate nainaltoe se réunira au cours du sneod seesrtme de l'année 2015 puor déterminer si les dntisptsoios ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2015, clea ne poavnt résulter que d'un nveoul accord.

#### Article 3

*En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012*

Les sgnieritaas s'engagent à efeetfcir snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il eenttra en veguiur au ldiennaen du juor de son dépôt.

visées en tête du présent poolcotre y ont expressément adhéré par la suite.

Les évolutions législatives et réglementaires et l'évolution des marchés fiiraenncs ont cundiot les satgeianris à sethaoiur aatdper l'accord du 17 jeliult 1996 et ses avenants. Aifn de rétablir une unité au faiavornst la compréhension, il est ceovnu que le présent proltcooe rpneerd l'intégralité du ttxee intaail tel qu'adapté en aiiolpcatpn des précédents avetanns susvisés et des msereus nouvelles.

Sauf doinpstois contraires, les msereus nuolleevs et d'une façon générale le présent poootclre pnnenret eefft au 1er janeivr 2014 dnas les ciodntonis visées à l'article 3.

Il est rappelé que les ploenssens pccdotrerus salariés de bsaie et échelons intermédiaires ne bénéficient du fonds de pionesn qu'à eefft du 1er jeaivnr 1999 dnas les coindionts visées par l'article 4 du ptrolooe du 14 jivnaer 1999.

Le présent poocrtole a été conclcu par les oarntsnaiiogs snalydices représentatives aynat signé ou adhéré à l'accord du 17 juillet 1996 et représentant au monis 30 % des seugffars exprimés à l'occasion des récentes élections au sien de la profession. Il a dnoc été négocié et clocnu conformément aux dsoitsonpiis des atericls L. 911-1 du cdoe de la sécurité soilcae et L. 2231-1 et svaiunts du cdoe du tiavral ce qui suit.

### I. – Dispositions générales

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Un dpsiiotsif de fodns de psieonn finnotcnaot solen le mécanisme de la citpiatiaolasn et destiné à la cutnioositnn d'une rraitete supplémentaire suos fomre de retne viagère, en cartprotinee de cctniaoioiss prédéfinies, a été mis en pcale :

- à eefft au 1er jiaevnr 1996 puor tuos les salariés répondant aux définitions des cvnooitenns cetcvleilos noateilnas de tvaaril des 27 mai et 27 jiluel 1992 et de l'accord du 3 mras 1993 cncnaoent les cartes de dcioeterin ;

- à eefft au 1er jaeinvr 1999 puor tuos les salariés répondant aux définitions des cevnoonttis clecoletvis noaielatns des 27 mras 1972 et 13 nvremboe 1967 (personnels ptoerurucds salariés de bsaie et échelons intermédiaires).

A cet effet, les enteeipsrrs visées par les cvnntnooes cvloelctics susvisées snot tenues de faire bénéficier luer porennesl visé à l'article 2 du dpsiiotsif de ritrtaeie supplémentaire répondant aux proinrscpets 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 sien 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 article 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 sien d'une entreprise concernée. »

(1) L'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'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 article 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 antérieures 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 article peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être dénoncé par toute partie satisfait conformément aux articles L. 2261-11 et L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur aux autres intéressés au plus tard le 30 septembre de chaque année pour prendre effet au 31 décembre suivant, date à laquelle débute la période de survie de 1 an au minimum prévu par la loi.

La dénonciation du présent article a pour effet d'entraîner à la même date la fermeture du fonds de pension. Cette fermeture 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 mesure reste acquise pour chaque salarié et continue à être gérée, sauf transfert dans les conditions fixées par le contrat d'assurance ou le traité de réassurance visés à l'article 7 ci-après.

Les obligations s'acquittent se réunissent obligatoirement dans les plus brefs délais sous forme de mesures législatives ou réglementaires, nationales ou fiscales, de nature à affecter les cotisations socio-économiques ou obligations des fonds de pension.

## Article 5

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent article 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 retraite supplémentaire à cotisations définies.

La cotisation à la charge des intéressés est fixée à 1 % des salaires bruts des intéressés concernés. Les salariés qui servent

d'assiette au calcul des cotisations sont les salariés sur la base desquelles sont calculées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Chaque entreprise peut décider de majorer le taux de 1 % par le biais d'un acte juridique 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 intéressés visés aux articles 6 et 8 restent deux 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, notamment dans le cadre et les limites prévues aux articles L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du code du travail.

Chaque entreprise définit, en tant que de besoin, les modalités pratiques applicables à ces versements.

Les versements périodiques ne peuvent être d'un montant inférieur à 30 € par mois.

Les versements volontaires ne peuvent être d'un montant inférieur à 300 €.

### Article 9

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Que les cotisations soient versées au titre du traité de coopération ou d'un contrat d'assurance (2), l'engagement de l'entreprise est strictement limité à luer versement.

Sont définies dans le traité de coopération ou le contrat d'assurance (1), et à ce titre opposables aux salariés, les cotisations :

? à la gestion de l'épargne réalisée ;

? à la liquidation et au service des rentes ;

? aux éventuelles réversions ;

? aux éventuelles réversions ;

? aux conditions et modalités de transfert individuel ou collectif des fonds.

Le traité de coopération auquel adhère l'entreprise en application du 1er alinéa de l'article 7 est annexé à l'acte d'information (annexe I) dans sa rédaction applicable à effet du 1er janvier 2014.

Le contrat asini que toute modification du traité de coopération ou du contrat d'assurance (1) sont opposables, de droit, aux salariés et le cas échéant aux retraités, à la condition qu'ils aient été préalablement portés à la connaissance des intéressés, notamment par la transmission d'une notice.

(1) Les sociétés d'assurances et organismes professionnels ayant la possibilité, hors de la mise en place du régime, de conclure des accords dérogatoires reconnus conformément au cadre des charges par la commission d'habilitation créée à cet effet, et luer permission de faire un acte cohérent que celui du mécanisme de coopération en sus d'un contrat d'assurance.

### Article 10

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Le salarié peut avant la liquidation de sa rente a la possibilité de déduire le montant de l'épargne constituée au profit d'un organisme agréé gérant un régime équivalent pour le compte de son propre employeur ou d'un PERP. Le montant est réalisé dans les conditions fixées par le traité de coopération ou le contrat d'assurance (1).

L'arrêt de l'activité professionnelle ou sa poursuite dans une entreprise non cotisatrice par le présent article ne constitue pas

aucun cas l'épargne constituée jusqu'à la date de la conclusion du contrat de travail. Sauf trefanrst réalisé dans les conditions précisées au 1er alinéa, cette épargne continue à être gérée conformément au traité de Copenhague ou contrat d'assurance (1).

(1) Les sociétés d'assurances et organismes poserliennfoss aavviet la possibilité, hors de la mise en place du régime, de conclure des accords dérogatoires ne pouvant être soumis au cahier des charges par la commission d'habilitation créée à cet effet, et leur permettent de faire un autre choix que celui du mécanisme de cotisation en cas de souscription d'un contrat d'assurance.

#### Article 11

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assureur est tenu de remettre à chaque salarié sous la responsabilité de l'employeur la notice (actualisée) du traité de Copenhague ou du contrat d'assurance (1), ainsi que chaque année le relevé des dotis constitués au cours de l'année précédente.

(1) Les sociétés d'assurances et organismes professionnels aavviet la possibilité, hors de la mise en place du régime, de conclure des accords dérogatoires ne pouvant être soumis au cahier des charges par la commission d'habilitation créée à cet effet, et leur permettent de faire un autre choix que celui du mécanisme de cotisation en cas de souscription d'un contrat d'assurance.

#### Article 12

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un comité de surveillance est réuni trimestriellement. Il exerce pour le compte des entreprises adhérentes des pouvoirs de surveillance et de contrôle de fonctionnement du fonds.

Il est composé de représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le comité est constitué de trois représentants des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par leurs organisations représentatives et les représentants des organisations syndicales sont désignés par la FSFA et le GEMA.

Le comité de surveillance a pour missions :

? d'être garant de la mise en œuvre des impositions fiscales et financières relatives au traité de Copenhague ;

? d'émettre, chaque année, un avis sur l'éventuel taux de réajustement des cotisations d'être appliqué aux cotisations liquidées ;

? de surveiller les opérations réalisées au titre du traité de Copenhague ;

? de proposer aux signataires du présent accord l'habilitation des organismes adhérents pour participer à la gestion du régime ;

? de faire toute suggestion visant à améliorer le fonctionnement du fonds de pension.

#### Article 13

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La commission de surveillance peut réunir aménablement pour examiner les conditions d'atteinte des objectifs de rendement du fonds de pension.

#### Article 14

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les annexes I, II et III de l'accord du 17 juillet 1996 sont supprimées et remplacées par une nouvelle annexe I incorporée au traité de Copenhague visé au premier alinéa de l'article 7.

## Article - Annexe I : Traité de Copenhague

## 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 contrat s'inscrit dans le cadre de l'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées au sein de l'ensemble des fonds de pension professionnels en vertu du mécanisme de la cotisation à la charge de l'assuré et d'une cotisation supplémentaire sous forme de prime viagère, en vertu de dispositions préétablies.

(1) Accord du 2 février 1995, avenant du 7 juillet 1995, accord du 28 décembre 1995, accord du 17 juillet 1996, avenant du 28 novembre 1996, avenant du 8 septembre 1997, avenant du 17 juillet 1998, accord du 14 janvier 1999, avenant du 17 février 1999 à l'accord du 6 décembre 1995, avenant du 18 juin 2008 et protocole d'accord du 24 juin 2013.

## Titre I : Dispositions générales

### Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent contrat, régi par le cadre 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'accord professionnel du 17 juillet 1996 et de l'article 1er de l'avenant du 17 juillet 1998 auxquels se substitue le protocole d'accord du 24 juin 2013.

### Article 2 - Entreprises adhérentes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Ce sont toutes les sociétés et entreprises qui, en application de l'accord professionnel du 17 juillet 1996 auquel se substitue le protocole d'accord du 24 juin 2013, adhèrent omegeltbanioirt au contrat, sauf à avoir souscrit un régime dérogatoire avant le 31 décembre 1999.

Peuvent également adhérer au contrat les entreprises ou organismes qui, sans être tenus par ledit accord, relèvent du cadre des assurances.

L'adhésion résulte d'un bteuilln d'adhésion par lequel l'entreprise s'engage à souscrire aux cotisations 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 effet dès le 1er janvier 1996 au 31 décembre 2013. Au-delà, il est renouvelé 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 transferts des cotisations mathématiques à un autre assureur, l'assureur garantit le versement aux assurés des primes 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 protocole 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 s'effectue à la date du 1er janvier 1996 prend effet rétroactivement 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 cession 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 l'effet du 1er janvier 2014, sont obligatoirement assurés tous les salariés (ci-après désignés « les participants ») des entreprises adhérentes qui relèvent des conventions et protocoles conclus des 27 mai et 27 juillet 1992, 3 mars 1993 concernant les cadres de direction, 27 mars 1972 et 13 novembre 1967, qui ont acquis une ancienneté de 1 année au sien d'une ou plusieurs entreprises visées au même article, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail successifs 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 ;
- aillier tout leur personnel concerné ;
- fournir à l'assureur toutes les données techniques, administratives, notamment les déclarations de rémunération, survenant au cours 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 cotisation individuel annuel. Il communiqué 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 entreprises ainsi qu'aux participants 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 relation d'assurance, l'assureur est amené à recueillir auprès des entreprises adhérentes 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 utilisées pour réaliser l'opération d'assurance puis l'exécuter.

La responsabilité du traitement de ces données appartient à l'assureur qui les utilise pour les finalités suivantes : gestion de la relation d'assurance, études statistiques, enquêtes et sondages, évaluation du risque, prévention de la fraude, recouvrement et tutelle de l'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 partenaires commerciaux de l'assureur qui interviennent dans la réalisation de tout service aux 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 pourra faire 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 obtenir 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 accompagné de 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 salariés qui sont assés à l'assureur au cours de leur carrière sont soumis sur la base des cotisations déterminées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation 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 immédiatement les cotisations à l'assureur, au début de chaque mois pour le mois écoulé.

Des pénalités sont appliquées en cas de retard.

#### Article 11 - Prélèvement 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 12 - Déclarations à l'assureur

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les entreprises adhérentes sont tenues de déclarer à l'assureur, au début de chaque mois, les cotisations nécessaires au cours et à la vérification des cotisations du mois écoulé, ainsi que les éléments d'identification des participants entrés dans l'entreprise ou ayant quitté au cours de ce mois.

En outre, elles doivent déclarer à l'assureur, au début de chaque année civile, les informations nécessaires aux régularisations éventuelles de cotisations de l'année écoulée et toutes les données nécessaires sur les participants nécessaires au fonctionnement et à la gestion du contrat.

#### Article 13 - Affectation des cotisations

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les cotisations sont affectées de plein droit et de façon définitive à un compte individuel 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 situations mentionnées à l'article 9 ci-dessus restent de plein droit applicables par l'entreprise que par le salarié dans tous les cas où, malgré l'absence de ce dernier pour cause de maladie, maternité, l'entreprise est tenue, en application des conventions collectives de travail, de compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale à concurrence du salaire net.

En cas de travail à temps partiel, ceux qui en sont les modalités, il est possible de verser des cotisations d'un montant

équivalent à ceels qui saneriet versées puor la même activité exercée à tpems complet, suos réserve snot d'un aocrd cocnlu au nieavu de l'entreprise, soit, puor la cstooiitan à la cghare de l'entreprise, d'une décision eexsrpse de la direction.

#### Article 14.1 - Régime d'entreprise

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Les eprsitrnees adhérentes en aiotlcpaipn de l'article 4 ont la possibilité de compléter ltaide adhésion aifn que les ctinsatioos deus au tirt d'un régime de rttareie supplémentaire à ctinsaoots définies institué par eells en atpliacoin de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité slacoie seoint versées au titre du présent contrat. Les aclertis 10 à 13 snot applicables. Un aavnnet spécifique d'adhésion complémentaire est signé par caque eetrpsnie concernée.

#### Article 14.2 - Versements volontaires

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Chaque salarié aynat la qualité de paracpiint n a la possibilité d'effectuer des vtsmeernes vroitealnos complémentaires, snot périodiques, snot exceptionnels, nmtemaont dnas le crade et les leitmis prévus aux acretils L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du cdoe de travail. Ces vsrmneetes snot réalisés dnas les conniodits définies au sien de chque entreprise. Les acertlis 12 et 13 snot acpialplbes à ces versements.

### Titre III : Prestations

#### Article 15 - Chapitre I : Constitution de la retraite

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

La pashe de cuisttonoin de la riearte est celle qui précède la msie en scrive de celle-ci, suos frome d'une rente, sleon les modalités fixées aux citerpahs II, III et IV ci-après.

La cisttotniun des dtrois à retairte s'effectue, suaf cohix différent du participant, soeln le mdoe de la rtene viagère différée et conformément aux modalités déterminées dnas la stcoien 1 ci-dessous.

Le pritiaacnpt a tfoteouis la faculté, s'il le désire, d'opter puor le mdoe « copmte de rttiare en eruos », ou le mdoe « cmptoe de raetitre en unités de cmtope », selon les ditisoipsnos des sincetos 2 et 3 ci-après. Dnas ce cas, le ptnpiaciart diot eipemxrr son cohix par écrit au mmeont de son affiliation, par lettrte recommandée aevc aivs de réception.

Ce cohix est mbdioiflae caque année à efekt du 1er janeivr qui suit. La mciofadtion ne s'applique qu'aux cootiistnas versées à pairtr de ce 1er jiaevnr et suos réserve qu'elle ait été communiquée à l'assureur aavnt le 1er décembre précédent.

Le cohix et ses éventuelles manfdiciitoos snot tsamrnis à l'assureur par l'entreprise elyemopur suos frome de lrteet 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 cstioianitos affectées au cptome iuvindiel du participant, ntetes de texas et de chmraneetgs sur pmreis visés à l'article 27, snot immédiatement tieautdrs en éléments de rtene viagère future, svreie à 65 ans et non réversible, générant ainsi, au fur et à mesrue de luer versement, des dtiros de rttiare exprimés en euros.

A cmopter du 1er jeainvr 2014, la csiorenv en éléments de rntee viagère différée des caitotinoss nettes de txeas et de cmgearnhtes puor firas de gtoesin tniect pomte :

- de l'âge du ppinaaticrt déterminé à la dtae d'affectation de la citositoan (déterminé par différence ertne le millésime de la dtae de culcal et le millésime de naissance) ;

- d'un tuax theiuncqe net (1) nul ;

- de la tbase de mortalité en veuugir à la dtae d'affectation de la cotiostian ;

- d'un prélèvement puor fiars de gesiotn des retnes visé à l'article 27.

L'assureur gtraaint au début de cuhgae ericcxee un tuax miumnim de rovsliaertoain puor l'exercice civil conformément aux aitclres A. 132-2 et A. 132-3 du cdoe des assurances.

Si un cotpme est clôturé en corus d'année, la smmoe des éléments de rnete iinrstcs sur ce ctopme srea augmentée par le jeu des intérêts aucqis duipes le 1er jianvr au poatrra de la durée d'investissement. Ces intérêts snot calculés sur la bsaie de ce tuax mmiumm garanti.

Au curos de cette pahse de ciottsnoin de la retraite, la smmoe des éléments de retens itiscnrs au cptome de caqhue pnirtapacit srea augmentée, cuaqhe année, par le jeu de la ppciatiiraotn aux excédents tllee qu'elle a été fixée puor l'exercice en acpalipoitn de l'article 25, et déterminée par les coemtps aneulns de résultat (art. 17,18.1,23), et par le compte aiditrsnitmaf (art. 28).

(1) Définitions des tuax tqinhueces :

*Taux tuchenqie burt* : covrue les cmgnerathes sur porvoisns mathématiques tles que définis à l'article 27 asini que les firas de giosten financière indiqués à l'article 26.

*Taux thequine net* : corosnperd au tuax thucqinee burt déduction fiate des cgeramntehs sur pvisrnoios mathématiques (art. 27) et firas (art. 26). Ce tuax ne pourra jiaams être négatif.

Article 17 - Rente viagère différée. – Compte annuel de résultats

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assureur établit cuqhae année un ctopme de résultats de la gestion de l'ensemble des éléments de rnete viagère en curos de ctuoiotsnn puor la totalité des ptrctnaiaips concernés.

A cet eefft snot portés rmepeetnivcst :

Au crédit :

- les pronsvois mathématiques des rteens viagères différées en crous de ciutntotsion au 31 décembre précédent ;

- les cstioaniots de l'exercice qui s'achève, nteets de teaxs ;

- les tfsnarrets paeovnnrt d'un diisptosf de même nrtaue ;

- les prituods feninracis de l'exercice qui s'achève, au tuax de penclmaet burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après dttioan et prélèvement aux psoroiiivs légales ;

- les cputiaax cnuitotfsts nécessaires à la reriotsvaiaoln des éléments de rntee viagère différée de l'exercice précédent affectés au 1er jveanir de l'exercice qui s'achève prévu à l'article 24.

Au débit :

- les povioinss mathématiques des rteens viagères différées en cuors de ciotnotstui au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;

- les ctaiaupx csiouttffins des rentes mesis en siecvre pnneadt l'exercice qui s'achève ;

- les ciatpuax en cas de décès, invalidité, chômage, versés pnnedat l'exercice qui s'achève ;

- les tfetsarrns vres un doitsspiif de même nature ;

- les chtemarnges sur ctanoiisots et sur prvnoiosis mathématiques puor luer mntoant indiqué à l'article 27 ;

- le report éventuel du sodle débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le sodle de ce cmotpe est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce slode lui-même augmenté des intérêts du tuax ticquhnee net, cttee pitcotpaaiirn ne puavot en aucun cas excéder le mtnnoat du sodle lui-même. Il atcfefe le raulqet éventuel du sodle, net de ce prélèvement, au cptmoe de reiairtlvaoosn (art. 24) à trtie de poaitcipatirn aux excédents.

#### Section 2 : Compte de retraite en euros

Article 18 - Constitution de la retraite sous le mode « compte de retraite en euros »

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de charges pour faits sur primes visés à l'article 27, sont capitalisées à un taux quinquennal net (1) nul à effet du premier jour de la quinquennale qui suit la date de leur encaissement par l'assureur. Elles viennent augmenter les provisions mathématiques du compte individuel du participant.

L'assureur garantit au début de chaque exercice un taux minimum de réajustement 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 imputées au compte de chaque exercice sont augmentées par le jeu des intérêts acquis depuis le 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 année de réajustement de la retraite, les provisions mathématiques imputées au compte de chaque exercice sont augmentées, chaque année, par le jeu de la répartition 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 d'ajustement (art. 28).

L'assureur établit chaque année un compte de résultats pour la totalité des participants concernés.

#### (1) Définitions des taux d'ajustement :

*Taux d'ajustement brut : couvre les charges sur provisions mathématiques telles que définies à l'article 27 ainsi que les faits de gestion financière indiqués à l'article 26.*

*Taux d'ajustement net : correspond au taux d'ajustement brut déduction faite des charges sur provisions mathématiques (art. 27) et frais (art. 26). Ce taux ne pourra jamais être négatif.*

#### Article 18.1 - Compte de résultat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

A cet effet sont portés en compte :

Au crédit :

- les provisions mathématiques au 31 décembre précédent ;
- le montant des cotisations à la retraite des participants mathématiques 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 cotisations pourvenant d'un dispositif de même nature ;
- les produits financiers de l'exercice qui s'achève, au taux de rendement 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 cas de décès, invalidité, chômage, versées pendant l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations des prestations de même nature ;
- les cotisations sur prime et sur provisions mathématiques pour le montant 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 quinquennal net, cette participation ne pouvant en aucun cas excéder le montant du solde lui-même. Il est fixé le taux éventuel du solde, net de ce prélèvement, au compte de réajustement (art. 24) à titre de participation aux 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 charges pour faits sur primes visés à

l'article 27, sont affectées 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 leur encaissement. La date de leur encaissement 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 reporte le premier jour ouvré qui suit. L'assureur prélève chaque année, par la vente d'unités de compte, un montant égal au produit des encaissements gérés par le gestionnaire 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 OPCVM 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 la conversion 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'adresse aux assurés.

L'évolution de la composition de l'OPCVM et de la valeur de la part de l'OPCVM s'adresse communiquée tous les trimestres au comité prévu au titre IV et transmis une fois 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 mode de cotisation retenu par le participant, le montant initial de sa retraite à la date de mise en service est obtenu comme suit.

1. Rente viagère différée

Le montant initial de la retraite actuarielle est égal au cumul des éléments de rente constitués année après année sur le compte individuel du participant, selon les modalités prévues aux articles 16 et 17 ci-dessus.

Ce montant est affecté, s'il y a lieu :

- d'un coefficient d'abattement pour anticipation, en cas de liquidation avant 65 ans ;
- d'un coefficient de majoration pour prorogation, en cas de liquidation après 65 ans ;
- d'un coefficient d'abattement pour réversion au profit des bénéficiaires visés à l'article 34.

Les coefficients d'anticipation, de majoration et de réversion sont fixés de façon à assurer la neutralité actuarielle, sur la base de la table en vigueur à la date de liquidation, et sont révisés en fonction de l'évolution de celle-ci.

L'âge est calculé par différence entre le millésime de la date de naissance et le millésime de naissance.

2. Compte de retraite en euros ou en unités de compte

A compter du 1er janvier 2014, le montant individuel de la retraite actuarielle résulte de la conversion en rente viagère immédiate du montant du compte individuel de retraite du participant, en fonction de son âge, de la table de mortalité en vigueur à la date de liquidation, du taux d'ajustement net (1) nul et s'il y a réversion, en fonction du taux de réversion retenu, de l'âge des bénéficiaires visés à l'article 34 à la date de liquidation.

L'âge est calculé par différence entre le millésime de la date de naissance et le millésime de naissance.

Au cours de cette phase de liquidation 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 d'intermédiaire (art. 28).

L'assureur garantit au début de chaque exercice un taux minimum de réversion pour l'exercice civil conformément aux articles A. 132-2 et A. 132-3 du code des assurances.

*(1) Définitions des taux techniques :*

*Taux technique brut : couvre les charges 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 charges sur provisions mathématiques (art. 27) et des frais (art. 26). Ce taux ne peut jamais 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 compte de résultat technique et financier pour l'ensemble des rentes en cours de service au 31 décembre de l'exercice, lequel a été lue en matière de constitution.

On y porte :

Au crédit :

les provisions mathématiques des rentes viagères en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent ;

- les capitaux constitués des rentes viagères mesurés en valeur au début de l'exercice qui s'achève ;

- les capitaux constitués des éléments de réserve au 31 décembre de l'exercice sur le compte de résultat prévu à l'article 24 ;

- les provisions financières 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 des rentes en cours de service au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;

- le solde du compte débiteur éventuel du compte de résultat de l'exercice précédent ;

- les arrérages de rente versés au cours de l'exercice qui s'achève ;

- les charges de gestion sur arrérages et sur provisions mathématiques, pour lesquelles il est indiqué à l'article 27.

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 peut en aucun cas excéder le solde du compte lui-même. Il est autorisé à éventuellement du solde, net de ce prélèvement, au compte de réversion (art. 24) à l'issue de la participation aux excédents.

**Article 24 - Compte de revalorisation**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assureur fait fonctionner le compte de réversion visé aux articles 17, 18.1 et 23 ci-dessus en portant :

Au crédit :

- le solde créditeur au 31 décembre précédent ;

- la participation aux excédents dégagée par les comptes annuels de résultat comme il est dit aux articles 17, 18.1 et 23 ;

- la participation aux excédents dégagée par le compte d'intermédiaire comme il est dit à l'article 28 ;

- les provisions financières 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 montants nécessaires à la réversion des provisions mathématiques figurant aux comptes individuels des participants (art. 17, 18.1 et 23), telles qu'ils auront été fixés pour l'exercice et pour chaque année de constitution, en application de l'article 25.

En aucun cas, le compte de réversion ne peut être débiteur.

Le compte de réversion est débité, chaque année, des montants nécessaires à la réversion décidée en application de l'article 25. En tout état de cause, ce prélèvement ne peut être

inférieur à la quote-part éventuelle de la participation aux excédents affectée à ce compte de réversion, huit années après son versement et non distribuée, conformément au code des assurances.

**Article 25 - Revalorisation des retraites**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Chaque année, à l'issue de l'exercice 2014, après établissement du compte de résultat prévu à l'article 23, l'assureur informe le comité de réévaluation prévu au titre IV des résultats et de la situation du compte de réévaluation.

En fonction de ces informations, le comité de réévaluation émet un avis sur :

- l'éventuel taux de réévaluation à être appliqué aux rentes liquidées, en tenant compte de la situation respective des rentes liquidées avec le taux technique net en vigueur avant le 1er janvier 2014 et des rentes liquidées avec le taux technique net en vigueur depuis le 1er janvier 2014 ;

- l'éventuel taux de réévaluation à être appliqué aux rentes différées, en tenant compte de la situation respective des rentes différées constituées avec le taux technique net en vigueur avant le 1er janvier 2014 et des rentes différées constituées avec le taux technique net en vigueur depuis le 1er janvier 2014 ;

- l'éventuel taux de participation bénéficiaire respectivement d'être appliqué aux provisions mathématiques pour les comptes de réévaluation en euros.

Au vu de cet avis et compte tenu des dispositions en vigueur en la matière, l'assureur arrête les 3 taux évoqués, sachant que ces derniers ne peuvent pas être inférieurs aux 3 taux en vigueur au 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 produits financiers nets des dépenses annuelles de résultats sont égaux à 100 % des revenus des placements réalisés par l'assureur, afférents aux provisions mathématiques.

Les revenus des placements sont affectés aux éléments suivants :

- les revenus du portefeuille, nettes des frais de gestion financière, ces frais étant eux-mêmes évalués à 0,10 % des actifs gérés ;

- les plus-values réalisées, nettes des moins-values ;

- la réserve de participation ;

- la provision des provisions pour dépréciation de valeurs en portefeuille ;

- la provision de tuote ature provision réglementaire.

Le taux de placement brut de l'assureur est déterminé au prorata des produits financiers nets définis et les provisions mathématiques pondérées par les durées de participation (en fonction des durées de valeur).

Le taux de placement net de l'assureur est déterminé au prorata des produits financiers nets de l'assureur diminué du montant des provisions mathématiques.

Concernant les comptes de réversion en unités de compte, le taux de placement net de l'assureur est déterminé à l'accroissement de la valeur totale de la participation OPCVM, diminué du montant des provisions mathématiques.

**Article 27 - Chargements pour frais de gestion**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Un chargement sur provisions est prélevé lors de chaque versement de provisions nettes, à raison de 3 % des versements cotisations. Le taux est, à effet du 1er janvier 2014, fixé à 2,3 %.

Un chargement sur provisions mathématiques est déterminé en fin d'exercice sur la base de 0,5 % de la demi-somme des provisions mathématiques constatées au 1er janvier et au 31 décembre de l'exercice. Le taux est, à effet du 1er janvier 2014, fixé à 0,3 %.

Un chargement sur arrérages de rentes est provisionné lors de la

convoiersn des cisotnoitas en retne viagère différée ou des pioinsrvos mathématiques en rntee viagère immédiate, à riosan de 3 % des pionrosvis mathématiques des rentes différées ou immédiates, solen le cas.

Au tmree de cqhaue exercice, l'écart etnre les firas de gtesion réellement exposés et les rosreesucs résultat des tuax de ceengrahmt ci-dessus prévus est pirs en copmte dnas le mécanisme de cmtope tqcnhuiee aiimdrastnitf décrit à l'article 28.

#### Article 28 - Compte administratif

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Ce ctpmoe tniucqhee est comumn aux pahses d'acquisition des diotrs et de svciree de la retraite.

A cet effet, snot portés rtveeeicsempnt :

Au crédit : les ctrnghamees puor fairs de gotsein définis à l'article 27, sur cotisations, sur pvriinooss mathématiques et sur rentes.

Au débit : les faris réels de l'assureur, au trite de la gestion.

Lorsque le sldoe de ce ctpmoe est créditeur, il est affecté au coptme de rosroviltaeain visé à l'article 24 au titre de la pcarttaiipoin aux excédents de gtsioen administrative.

Lorsque le slode de ce cmotpe est débiteur, il est imputé en priorité sur le sldoe créditeur des ceotmps de résultat, après prélèvement de l'assureur, des paehss d'acquisition des dtiors et de secirve de la retraite.

En cas d'insuffisance de ce dneierr solde, le sdloe débiteur du ctmope tihuncqce atiisdnatrimf est reporté au débit du cpmtoe tnhqciuee atiraisdtmnif 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 pmeierr vmneseret de la retne viagère, ivtreneint à la ddenmae du participant, à ctoiiiond que celui-ci ait cessé son activité professionnelle.

L'âge nomarl de msie en scverie de la retne est 65 ans.

Mais cette louiaqiitdn puet être otbnuee avnat d'avoir aintett cet âge, au puls tôt à prtari de l'âge où la latdiquoiuin de la rittreea puet iteevinrnrr dnas le régime général de la sécurité sociale.

Elle puet également inirnteevr à un âge qeloqcunue au choix du pniiatrcpat après l'âge naroml 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 rnete est versée temisemtnirellrt et d'avance. La psire d'effet est fixée au peemirr juor du mios qui siut culei de la damndee de msie en sirecve par le participant.

La ddenmae de luaioqiitdn est adressée à l'assureur par écrit.

Le peimrr vremesent tirmetiserl itierevntt au début du trimetsre cviil qui siut la dneamde de liidutqoain dès lros que celle-ci a été formulée par le pariiaacnptt 2 mios au mnios avant le piremer juor dudit tstiermre civil. Sinon, le pmieerr versement, reporté au début du tiemtrsre cviil suivant, srea rétroactif à la dtae de pirse d'effet fixée au peiemrr alinéa.

#### Article 31 - Exceptions au service d'une rente viagère

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Par eotcxeipn au piiprcne posé à l'article 15, la rtatiree puet fraie l'objet d'un vnmseeert unique, suos fmore d'un captail égal à la pvrioson mathématique en euors constituée sur le cmptoe du participant, dnas les cas ci-après.

1. Raettire de fableie mnnot

Lorsque le mannot de raertrie auciqs par le ppnatriiact cdnuioit à une retne viagère tieltmreslie inférieure à un montant fixé par l'article A. 160-2 du cdoe des assurances, il est proposé au participant, ou à ses atnyas droit, le chox entre le vsreenmet du cipatal mentionné ci-dessus ou une périodicité de vmesrenet

stillreeemsie ou annelule de la rente.

2. Aetrus cas

Dans les cas levimiatneitmt énoncés ci-après, le prnipiatact puet obtenir, snas cidotnion d'âge, sur sa demande, le vseemrnt du ciptaal mentionné ci-dessus :

-expiration des dortis de l'assuré aux anllooclatrs chômage prévues par le cdoe du tarvail en cas de licenciement, ou le fiat puor un assuré qui a exercé des fonocints d'administrateur, de mrembe du derthroice ou de mrmebe de cosienl de surveillance, et n'a pas liquidé sa pinoesn dnas un régime ogtaioibirle d'assurance vieillesse, de ne pas être tutialire d'un caontrt de tairavl ou d'un mdaant sicoal dieeps 2 ans au moins à ceoptmr du non-renouvellement de son madnat saocil ou de sa révocation ;

-cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jumegnet de liauqdoitin jdiuiiarce en apiticalpon des dpitsnoosiis du lrive VI du cdoe de comecmre ou tuote stoiatuon jiauintsft ce raahct soeln le président du tnaruibl de cmecomre auprès dqueul est instituée une procédure de coiaoilctinn tilee que visée à l'article L. 611-4 du cdoe de commerce, qui en eceffute la dmdanee aevc l'accord de l'assuré ;

-invalidité de l'assuré coornapdrnest au camlessent dnas les 2e ou 3e catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaicoe ;

-décès du cjninoot ou du patneairre lié par un pacte cviil de solidarité ;

-situation de smttnneueerdt de l'assuré définie à l'article L. 330-1 du cdoe de la consommation, sur dadmnee adressée à l'assureur, siot par le président de la cismoosimn de smtdneereunett des particuliers, siot par le jgue lousqre le déblocage des dtoris idludvneis résultant de ces cntoars paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé.

Par ce versement, le pranitpiact et ses ayants dorit snot définitivement rpimles de tuos lrues drtios 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 pricnpaiatt décède aanvt la ldtiiiquaon de la rente, le mtnonat de la pioirvosn mathématique en erous constituée sur son cotpme est affecté au versement, à son ou ses anatys droit définis ci-dessous, d'une rnete viagère ou d'un capital, au cohix du ou des intéressés.

Le vrmesenet est effectué dnas l'ordre sauvint : au conjoint, à défaut aux deasctdenns par égales prtas ertne eux, la prat d'un prédécédé reneanvt à ses peporrs descendants, ou à ses frères et s?urs s'il n'a pas de descendant, à défaut aux père et mère par égales prtas etnre eux ou au svarnivut en cas de prédécès ou, à défaut, aux héritiers.

Le pnciripatat a ceannpedt la faculté, s'il le souhaite, de désigner par acvane un ou pueruisls arteus bénéficiaires. Luer désignation et ttuoe mcfdioiotain éventuelle de celle-ci pveuent ieitrvnenr à tuot moment par lrette recommandée aevc aivs 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*

Lrqosue le pnrpciaaitt décède après la msie en servcie de sa rente, son ou ses ex-conjoints ou bein ses etfnnas à carghe tles que définis à l'article 34 reçoivent une retne de réversion déterminée sur la bsae de 60 % de la rntee en cuors de service.

Toutefois, le piacpantrit a la faculté, au memont de la msie en seicvre de sa rente, de rnnecoer à toute réversion ou de cihsor une réversion au tuax de 100 % au leiu de 60 %. Ce cohix est irréversible puisqu'il cutnosie un élément déterminant de la rntee teirttleslime versée au paianprictt lui-même, le motnant de ctete retne étant nemllutearnet calculé en fticoonn de ce paramètre. La rotneiincoan à la réversion ou le cohix du tuax de 100 % devonit fraie l'objet d'une lertte recommandée aevc aivs de réception adressée à l'assureur.

Pendant le scievre de la rente, si la siaoitun mitonlmairae du piitrapcnat se modiife par dvroice ou rmaigairee ou cllee des ex-

conjoint par remariage, le montant de la rente est recalculé en fonction de cette nouvelle situation, sauf naturellement le cas de rattachement 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 retraite 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 versement d'une rente de réversion au titre de l'article 33 :

1. Le conjoint et/ou les ex-conjoints survivants non mariés, 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 respectivement de chaque maigre appréciée à cette date et ultérieurement selon les inotamment le participant est tenu de contribuer 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 reconnus 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 rentes leur 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 resté à la charge du participant décédé.

En cas de présence d'ex-conjoints survivants non mariés, 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 bénéfice 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 a toujours la possibilité de verser son compte individuel dans le cadre du contrat, même s'il n'est plus alimenté de cotisations nouvelles.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise avant d'avoir fait valoir 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 maintenant notamment, les modalités et conditions selon lesquelles il en obtiendra la liquidation et les conditions et délais de versement à un autre assureur.

L'intéressé qui n'est plus tenu d'être participant parce que son contrat a cessé peut demander le transfert de son compte individuel :

- vers un autre contrat d'assurance destiné 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 autre entreprise ayant souscrit un tel contrat, ou

- vers un plan d'épargne retraite pluripluri 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 dernier 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 recevoir 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, laquelle doit indiquer clairement les références du contrat au titre duquel doit être réalisé le transfert. L'assureur vérifie que le transfert est conforme à un contrat souscrit de réversion au transfert.

#### 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 propres salariés. Dans ce cas, si le participant représentatif de ces provisions se trouve en mois valeur latente, le montant transféré est affecté d'un coefficient de moins 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 acquitter les frais afférents au coût de ce transfert. Le transfert ne concerne pas les provisions mathématiques connexes 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 représentants des salariés d'employeurs et des représentants scindés de salariés s'agissant du protocole d'accord du 24 juin 2013.

Le comité est constitué de tiers représentants des organisations syndicales searagées par fédération syndicale et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par leurs organisations respectives et les représentants des employeurs sont désignés conjointement par la FSFA et le GEMA.

#### Article 38 - Attributions *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Ce comité exerce un rôle de surveillance des opérations réalisées par l'assureur en application du présent contrat. Il est en outre consulté comme il est dit à l'article 25.

A cet effet, le comité est réuni trimestriellement par l'assureur qui lui rend compte de l'exécution de sa mission.

## Article 39 - Titre V : Dispositions diverses

#### *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent contrat ne peut être modifié que par accord entre l'assureur et les souscripteurs, après avis préalable du comité prévu au titre IV, ou bien par avenant au protocole d'accord du 24 juin 2013.

Ces modifications devront, le cas échéant, intervenir dans les hypothèses envisagées à l'article 10 du présent accord.

Fait à Paris, le 24 juin 2013.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Liste des coassureurs du carnet d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau 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 aensauscrs et patrimoine	1
SWISS LFIE prévoyance et santé	1
Total	96

## Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FBA CDFT ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA buquans assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bgelaont Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent protocole a pour objet de reconduire le dispositif provisoire du 3 janvier 2011 renouvelant le dialogue social dans l'assurance pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du statut des syndicats a pour objet de renforcer la démocratie sociale et de mesurer de l'audience des organisations syndicales.

Pour la préservation de l'assurance, cette loi constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue continu et loyal 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 solide et durable de l'implantation syndicale dans l'ensemble de la profession ;  
? de permettre une véritable coexistence de l'activité individuelle ;  
? de valoriser pleinement les parcours professionnels des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère primordial pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard 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. 2014

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, énumérés dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967 (3), 27 mars 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 (1).

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 12, 14 et 15 des

conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 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 code du travail dispose que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

? respect des valeurs républicaines ;  
? indépendance ;  
? transparence financière ;  
? ancienneté moyenne de 2 ans dans le métier professionnel et géographique pour le niveau de négociation ;  
? audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;  
? influence prépondérante caractérisée 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 branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui tiennent en compte les critères ci-dessus :

? despinot d'une intimité traitée équilibrée au sein de la branche ;  
? ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votes 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 termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales est mesurée par l'administration tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette mesure de l'audience des représentants au niveau de la branche est effectuée jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel relatif à la liste des organisations syndicales représentatives pour les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations syndicales salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour un cycle de 4 ans (2014-2017) ainsi que le poids de leurs audiences respectives 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 dialogue social de branche est financé par une contribution annuelle à la charge des entreprises visées à l'article 1er. Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2012, en équivalents temps plein (cf. annexe I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

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 syndicales représentatives au niveau de la branche. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations syndicales représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage. Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation syndicale représentative sont reportées et affectées par ordre de priorité concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de priorité pour chaque organisation syndicale est acquise pour la durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2017.

Entre outre, dans l'hypothèse où il résulterait des sommes non dépensées à l'échéance du présent protocole et sous réserve qu'un avenant prévisionnel soit conclu pour les années 2018-2021, ces sommes seraient agrégées au nouveau budget général pour être réparties entre les organisations syndicales représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et charges des personnes sidynacx qu'elle désigne en application de l'article 10.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées chaque année peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de 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 - Objet  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA) a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un fonds commun de solidarité des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 8 - Missions  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

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 attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;  
? de verser aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des représentants syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en

application des articles 6 et 12 ;  
? de verser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;  
? d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;  
? de mettre en place un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance conformément : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les représentants et cadres cotitulaires de branche ainsi que les coordonnées des organisations de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire 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 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 conventions collectives visées à l'article 1er, une ou plusieurs personnes de son choix qui l'auront accepté pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps.

Les personnes concernées sont a priori mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que ? suaf accord préalable avec l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FSFA et la GMEA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 4 ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative de l'organisation syndicale, soit du représentant syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus peut représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont 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 toute la durée de leur mise à disposition, les permanents à temps partiel voient leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant cette durée.

A ce titre, le permanent syndical est maintenu pour ordre dans la composition effective et continue l'ensemble des droits et avantages effectifs dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet ou à mi-temps du salarié à l'organisation syndicale équivaut à une délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute responsabilité de cotraitement à préposé cesse entre l'entreprise et le salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*



I. ? L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et créances sociales et fiscales afférentes, comme si le personnel salarié continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entrepreneurs dans les lieux sont désignés des entrepreneurs syndicaux s'agissant des salaires et créances de toute nature inhérentes à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les professionnels salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à percevoir en compte coexistent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des sommes de fin :

? s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1er janvier de l'exercice ;

? s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1er janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondante à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces professionnels sont embauchés en cours d'année, les salaires à percevoir en compte correspondent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Les sommes perçues par les entrepreneurs syndicaux au titre de la participation ou de l'intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à réintégration à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l'ancienneté pour la part d'ancienneté située en dehors du détachement.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié attribué évolue, au titre des aménagements généraux de salaire appliqués dans l'entreprise, comme s'il continuait à y exercer son activité. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des rémunérations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral.

S'agissant des professionnels salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au titre des aménagements généraux qu'ils percevaient s'ils continuaient à exercer leur activité.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé ? entre un représentant de la direction de l'entreprise et un représentant de l'organisation syndicale ? à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la politique salariale de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le mandat de représentant syndical à temps complet ou à mi-temps est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein de l'administration de l'entreprise.

En outre, un représentant syndical à temps partiel ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, candidature ou élection en application de ce qui précède a lieu pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur.

Il appartient par ailleurs à l'organisation syndicale d'appliquer à son égard, et pour ce qui la concerne, les dispositions légales et réglementaires en cette matière qui incombent à tout employeur.

L'activité du représentant syndical est exclusivement consacrée à la poursuite de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions salariées au niveau national.

Article 14 - Échéance du mandat  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de suspension du contrat de travail, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

? soit par le salarié de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;

? soit par l'organisation syndicale du relèvement de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FSFA et le GMEA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat permanent, des difficultés graves se font jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelque raison que ce soit, qui rendraient illicite la poursuite de l'activité permanente.

## 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. Formations d'intégration destinées aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les organisations syndicales définissent elles-mêmes le parcours d'intégration correspondant des salariés définis paritairement.

Un cycle d'intégration est organisé annuellement. Les formations dispensées par les organisations syndicales de la branche peuvent être intégrées à ce parcours.

Sauf prise en charge prévue par un organisme professionnel de la branche au titre des formations qu'il organise, les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée prévues à l'article 6.

### 15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet

Il appartient à l'organisation syndicale d'assumer, en matière de formation professionnelle, les obligations qui lui incombent 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 individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, sauf accord préalable avec l'entreprise, le représentant syndical n'a pas accès aux avertissements de formation prévus au plan de formation de l'entreprise.

Les frais afférents à la participation des salariés s'incitent à ce dispositif s'agissant des dépenses de fonctionnement 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. Éligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

? les professionnels salariés à temps partiel ;  
? les professionnels salariés 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 soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci bénéficient d'un parcours de validation des

compétences aesiqcus en matière de doluagie saccoil mis en pcale au nveiau de la branche.

Ainsi, les prteais saeegrtaains s'engagent à merrtte en palce un pcracours destiné à vlraoiesr les compétences et l'expérience aiscueqs daurnt l'exercice d'une activité syndicale.

Dans ce cadre, elels s'engagent à créer paritairement, dnas un délai de 6 mios à detar de la clcioounsn du présent accord, un référentiel décrivant les compétences mises en ?uvre dnas le cadre de l'exercice du mandat syndical. Ce référentiel est élaboré par bols de compétences de nratue à fivesaror l'obtention de la ccfttioieairn par vodlataiin des aiuqcs de l'expérience, ttloae ou partielle.

Une foomaitrn mauiolrde est élaborée, cepnronorasdt aux bols de compétences du référentiel.

Les ctionnoids de délivrance de la caeitiitcofrn snot définies paritairement, en lein aevc l'organisme certificateur.

L'accès à la VAE des salariés concernés, en vue de l'obtention de toute autre coefiticiatrn de nratue à préparer luer rutoer à l'emploi ou luer évolution dnas l'entreprise, est également encouragé.

Les firas afférents à la pticaoaiprtnt des salariés concernés par ce diipssotif snot notemmnat pirs en chgare au titre des dépenses de fnnmonceoenitt de l'organisation synladcie 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 dtsisiopion à tmeps cpelmot d'une oagrnstoin scildanye représentative

Afin d'éviter une rprtruae ttoale du lein aevc l'entreprise, un etneetrin est réalisé à l'occasion de la pisre de manadt ou de son revluenonemlt aevc le rpsobleoane des reseucorss hmnuieas en cgahre de ces qeitousns dnas l'entreprise. Cet eitetern a puor objet de reehcchrr les modalités puetrqais pnraetmtt au salarié concerné de mntiaenir un lein aevc l'entreprise padnnet la durée de la msie à disposition. A ctete occasion, les cnotdois dnas lslequlees il puet rcveieor padnnet cttee période teuts iritooamnfs utiles, de naurte professionnelle, snoert examinées.

En cuors de mandat, le salarié mis à doipossiitn est reçu à sa deamnde par le rbolpsnseae des rrsources hnimaues en cgahae de ces qutnsoeis dnas l'entreprise, aifn nnmoamtet de firae le pniot sur les cointnoids de réalisation des acniots décidées lros de l'entretien de pisre de mandat.

A l'issue du mandat, et anvat la rseripe d'activité en son sein, l'entreprise eirxmeana la suttaioin de l'intéressé aevc lui, au crous d'un entretien, puor préciser les modalités de son retour. Il s'agira en pliercuiatr de friae le pinot sur les compétences asiueqcs par le salarié dnas le crade de l'exercice de son mandat. Les aoitns menées par le salarié en vue du développement de ses compétences ? fatrooimn professionnelle, bailn de compétences, vdtlioiaan des acuqis de l'expérience? ? soenrt également prises en considération puor déterminer les cnoiontdis de réintégration du salarié dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, une positioporon de potse d'un nvaieu au mnios équivalent à cueli occupé avant la sponesiun du crnoatt srea fatie à l'intéressé, en tnaet compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience auqcsis paednnt la spioseunn du cnatrot de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mbelsoior les mnoeys nécessaires puor acpagecnmor le salarié concerné dnas sa rpserie d'activité et à pnerdre en craghe les frnioomats et les anocits cnptersroaoneds définies d'un cmoumn accord.

##### 17.2. Salariés mis à dsioptoin à mi-temps et salariés ttluieiers d'un mnaadt au neviau de la branche

Les pirates siintreaags relplnepat qu'en aiocipltan de l'article 9 de l'accord rteliaf à la gtioesn prévisionnelle des elimpos et des compétences et à la foraimon prossellonfene tuot au lnog de la vie dnas les sociétés d'assurances du 26 mras 2012 l'exercice d'un mnadat de représentation du pnersneol ne suariat cnesoutitr un frein ou un ftceaur de rsnelaisemntnet de l'évolution pfellnsseoroie de la pseorne concernée.

Il en est de même puor tuot salarié tilitraue d'un manadt au naeviu de la branche.

Dans ce cadre, eells ienintvt les seviercs des rrsouseecs heniumas des eeinpsrrets à vérifier régulièrement l'absence de drsositoin etrne la siiatotun de ces salariés et celle des artues

salariés, à stuoiatin comparable.

Par ailleurs, lros de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique fnot le point sur les compétences auqscieus dnas le cdare 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 nobmre mixmaum de prnsnoees puavot représenter une otgaisrinaon cylindace de salariés à une réunion prairitae consacrée à des tauarvx d'études ou à des négociations est fixé à 6 par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les osiongatiarns sycildeans cottinnsuet lreus délégations cmmeo elles l'entendent parmi les mmbereb de pneeosnrl des eenepistrs ou oergamsnis visés à l'article 1er et parmi leurs rbasenploess statutaires.

Dans tuos les cas, une même oagtarisnion sldnaye ne puet déléguer à une cossiioimn paiitrare 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 cprimos etrne 700 et 3 000 salariés ;

? 4 salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eeuomrylps est en nborme au puls égal à culei des délégations sdlnicaeys de personnel.

Les oingtoasniars sndaieclys de prsennoel ntneoiift aux oioasgrtanis d'employeurs les nmos et aseedrss des salariés qu'elles inssievtent d'un mdanat de représentation, en précisant le ou les doeamnis de ces mandats. Chuqae epulyemor concerné en est informé simultanément par l'organisation slniycdae mandante.

Les midatincoiofs apportées par la sutie à cttee lsite snot aussitôt communiquées dnas 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 muntienae par luer employeur.

S'agissant du pnseeronl coricmaeml :

? la rémunération mmanilie alnenule prévue par les ctocoinnvns cocleetvlis de taiarvl qui luer snot applicables, d'une part, et les gearntias de rémunération mnilame eanxstis éventuellement dnas l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la ptioarapictn aux csiimonomss pieatirars ;

? les eiseentrps concernés deinvt eimeanxr la siatuotin des intéressés ptaicrnpait aux csonosimms pieatirars pofeneloinsslres de façon à apeoptr les ccrforiets appropriés destinés à tenir ctpome de l'incidence réelle de ctete poiatatpicrin sur les prietas vlrbeaias de la rémunération, suaf dosiipnitsos puls fervbloas de l'entreprise.

##### II. ? Remeomeubnrst de frais

Les salariés ppariciatt aux réunions paaiiters bénéficient d'une psrie en cgahae de lreus frias de transport, de raeps et d'hébergement.

Lorsque les négociations ceneonrnt les régimes de rttreiae et de prévoyanc du posrennel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes psfnleoiersnos ou d'entreprise bénéficient des mêmes rumrtesebnemos dnas la lmiite de duex mnrbees par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot meiss en ?uvre dnas la liimte du nomrbe mxiamum de pncitptraias prévue à l'article 18. Le teps passé en cimooimssn piaartrie 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 syndicaux auprès du comité).

1. Les modalités de prise en charge sont fixées comme suit :  
a) Dépenses de transport

Train : ruemboursé du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1<sup>re</sup> classe.

Avion : ruemboursé du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du bléil d'avion est effectué en charge de l'employeur, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursé 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, déplacements importants incommodes, trajet nécessaire pour accéder à la gare ou à 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 1<sup>re</sup> 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 obligatoires attestant de la dépense :

? justificatif des billets de train ;

? reçu payé et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

? justificatif sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en voiture ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;

? justificatif de la note de restaurant ;

? justificatif de la note d'hôtel ;

? justificatif 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 annuelles au sein du personnel.

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 frais de déplacement pour les acteurs sociaux professionnels de la profession relèvent des décisions prises par les comités ou instances paritaires 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 syndicale représentative au sein du personnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à

l'employeur au moins 15 jours 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 autant à en 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 garanties sont données le jour même 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 secteur ou le secteur d'une organisation syndicale.

Pour les salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces garanties sont données le jour même de la rémunération par l'employeur des bénéficiaires de l'article 19.I, dans la limite d'un montant 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 secteur d'une organisation syndicale.

Ces garanties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui pèvent être au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées personnelles de ces bénéficiaires sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux organisations 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 commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

? représenter la branche, nettement 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 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, de voir être évalués les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-assurance. fr).

Article 23 - Avis d'interprétation

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

À la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux 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 accords signés avec les élus du personnel, dans les conditions édictées à l'article L. 2232-22 du code du travail, doivent être préalablement soumis à la CPPNI, cette circonstance n'étant pas une condition préalable à l'entrée en vigueur de l'accord.

#### Article 25 - Réunions

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

La CNPPI se réunit au moins trois fois par an, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, alinéa 3.

#### Article 26 - Saisine

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée notamment :  
? d'un exemplaire original de l'accord signé ;  
? d'une copie des courriers adressés aux représentants syndicaux représentatifs 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 avant l'accord.  
La commission peut se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé valide.

#### Article 27 - Décision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'accord est réputé valide dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collègues confondus. Cette majorité peut, ou non, être accompagnée de réserves.  
La commission peut, en tant que de besoin, décider de convoquer un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires concernant l'accord examiné.  
La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans les mois suivant la tenue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

## Article 28 - Titre VI Agenda social de branche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les représentants sociaux 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 peut participer par écrit à l'ensemble des ateliers préparatoires syndicaux ainsi que la FSFA et le GEMA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.  
A 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 délégués aux représentants syndicaux représentatifs au niveau de la branche.

## Titre VII Dispositions diverses

#### Article 29 - Dispositions transitoires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2013 sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives visées à l'annexe I du protocole du 3 janvier 2011, et cela jusqu'à la fin de l'exercice 2014.

#### Article 30 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2014 pour une durée de 4 ans, à l'issue de laquelle il sera évalué ses effets.  
Les parties conviennent de consacrer au cours du troisième trimestre de l'année 2017 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2017, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

## Annexe

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

### Annexe I

Contribution annuelle des employeurs au financement du dialogue social de branche

(Art. 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du 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 2012 (en équivalents temps plein), soit 137 917 salariés, et cela pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données sociales FSFA GEMA).

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

### Annexe II (1)

Association pour le dialogue social dans 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 retentions collectives entre employeurs et 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 pris 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, logiciels, matériel de bureau, fournitures ;  
? antennes 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) ;  
? dépenses de déplacement des participants ;  
? dépenses de fonctionnement des commissions ;  
? dépenses de fonctionnement des comités syndicaux.

## Statuts

### Article 1er - Constitution

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

En aticapliopn du potocrole d'accord du 3 jivaenr 2011 rtleaf à la rénovation du duailoge saccoil dnas l'assurance, il est fondé une atsacioosin régie par la loi du 1er jeuillt 1901 et le décret du 16 août 1901 ansil que par lsietds statuts.

Cette aaicsooistn dénommée « aotioasscin puor le dlouige soical dnas l'assurance » est constituée puor une durée illimitée. Elle ne puet être dtioosue que dnas les cooniidnts fixées par l'article 19 ci-après.

### Article 2 - Objet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Cette asoaisciton a puor objet de mettre en ?uvre la goestin d'un fncemenait tansparnret des oornaaignsits salniyecds de salariés représentatives.

### Article 3 - Fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le fnceoneionmntnt de l'association est assuré par la GSPA (gestion plesnirfleoosue des secreivs 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 Prias Cedex 09, et puet être transféré en tuot arute leiu par simlpe décision du cosinel d'administration.

### Article 5 - Membres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les mmbrees de l'association snot :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le goupremnet des erspeterins mleutuels d'assurances (GEMA) ;

? les otnaiigarnsos saydnilces de salariés représentatives au naievu de la branche.

La qualité de mbemre se pred par rotaadiin en cas de rdssneeremet judiciaire, de lqaiiidtuon jiaicrudie ou de cieatsson d'activité ou eorcne en cas de prtee de la représentativité au nviaeu de la branche.

La rtdoiaaan est prononcée de peiln diort et prned efeft au juor de l'ouverture du rnreemseedst judiciaire, de la lodituqiaïn jicuiadre ou de la cotaeissn 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 ceoisnl d'administration paritaire.

Ce cseoinl est composé puor moitié de représentants désignés par la FSFA et le GMEA et puor moitié de représentants désignés par les orananitsoigs slciynades représentatives au naeivu de la branche, étant précisé que cuaqhe oirgaaitnosn saydiclne dospisie d'un siège.

Les adraeuinsttrms dneoivt omigrlantbieoet :

? siot être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex oeaigsmnrs ;

? siot être aceliraltoas des itsuiniottns de riterate CIRESA, IRAISCA et CSPREA et aovir 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.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un normbe égal de mbermes suppléants

appelés à siéger à la pacle des tariletius en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque oantosgairin synclidae et prnataole diot vileler à désigner les ariirdtntsumaes de façon à penriavr à une représentation équilibrée des homems et des femems conformément à l'accord poenfosniresl du 18 mras 2013 sur la menoiiatrdosn du pasiritrmae et de son fonctionnement.

### Article 7 - Mandat d'administrateur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La durée du maandt des auenstidtrairms est de 4 ans.

Les mmbres stotansrns peneuvt faire l'objet d'une nuolleve désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, ptree de la qualité de mmbere ou raitert du mdaant par l'organisation intéressée. L'administrateur sontart est, puor la durée du mdaant retasnt à courir, remplacé dnas le délai et de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de mnios de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet exeercr puls de toirs maatdns de niaveu pfeirsesnool en même temps. Le mdaant d'élú du peorsennl est ipabmnlctoie aevc cleui d'administrateur au sien du même organisme.

Les aemarrdtsniutis s'engagent, pndadnet la durée de luer mdaant et après la fin de celui-ci, à ne deuuglvir acuune itomfnorain cdloinlfenetie qu'ils prnriauoet riellceuir à l'occasion de luer mandat. Les règles de confidentialité et de sreceet des délibérations des aittmdrnraruises s'exercent à l'égard de toute psnorene ou oimsnrage ature que cleui dnot ils détiennent luer mandat.

Les fniooctns d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les firas de transport, de rapes et d'hébergement snot remboursés dnas les cdnniioots fixées par l'article 20.II, phrgpaeas 1 et 2, du poorlctoe d'accord du 4 nvbroeme 2013 rileatf à la rénovation du daiuolge sioacl dnas l'assurance.

Les adsertniitumrs dionvet iniqedur les mofits de luer abecense aux réunions du csnoeil d'administration. Tiros asebcens non justifiées dnas l'année entraînent la perte du mandat et le reeaplcmnt du mrnaaidtae par l'organisation qui l'a désigné.

### Article 8 - Présidence du conseil d'administration

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le cinesol d'administration nomme tuos les 4 ans un président et un vice-président qui ne peenvt anepipartr au même collège. La présidence et la vice-présidence devniot aerenltr ernte les duex collèges tuos les 2 ans, suaf rootiienancn erxepsse du collège appelé à la présidence.

Les modalités de pisre de parloe puilbque des président et vice-président denoivt rpeetesr le pricnpe du pisaamrirtre lorsqu'ils s'expriment au nom du coesinl d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son rcmnmeeapelt immédiat par une nlelvuoe délibération du conseil. En cas d'empêchement tiprroamee dnot la durée est déterminable, le reeenmacmlpt est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et le vice-président se sissenat ou snot saiss par l'administrateur concerné de totue qtosuien de clontfis d'intérêts de toute sotre puvanot se peosr au suejt d'un ataimrdetsnuir du grupoe et poperonst au cosienl les diosiinotspis appropriées (demande de remplacement, astebontin sur centaris débats, délibérations et décisions, etc.).

Le président aursse le fotonnmniceent de l'association conformément aux présents sttatus et préside les réunions du cinoesl d'administration.

Il sgine tuos actes, délibérations ou cvntionenos et représente l'association en iustce et dnas tuos les atecs de la vie civile.

Il puet déléguer sa sgitaurne à un mebmre du censiel et dnoenr des madnats à des tiers puor représenter l'association.

### Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le censiol d'administration se réunit aussi sueovnt que l'intérêt de l'association l'exige, et au mions duex fios par an, sur coianotocvn de son président. La coiantocovon du cinoesl est otliorgaibe si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les contciaonovs et odrers du juor des réunions snot mis à la dsiposition des aiatmneursdrs dnas le délai de 8 juos précédant la réunion et des menyos snot mis à la diospiioestn des

aidtrueiasnmrts puor préparer les réunions des instances.  
Il ne puet vlnmbaeet délibérer que sur les quosiontes isctnries préalablement à l'ordre du juor et à cniooditn que la moitié au mnois des atrnideusimrtars de cauhqe collège snoiet présents ou représentés.

Le cnoiesl puet convoquer, à ttire consultatif, ttuoe pnornsee qu'il eteiasmirt particulièrement compétente.

Les décisions snot psries à la majorité des mermbes présents ou représentés. En cas de nécessité de vote, celui-ci iverntneit systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de rpesteecr le pimlularse de la représentation. Une eixcoeptn est néanmoins adsmie puor le vtote ratielf à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les araetnriuidtss paeciirpntt aux délibérations dnas le rescpet du mndaat qui luer est donné par luers organisations.

Les délibérations snot tnuées secrètes à l'égard de toute pnesnore ou ogasrmiie artue que cluei dnnot les arunsrdimaettis détiennent luer mandat.

Le vtote par prticaouon est amdis : tuot mebrme empêché de se rnrdee à une réunion de cseinol d'administration puet déléguer lui-même ses pivouos à un mmbree du même collège, qui drvea être mnui d'une pièce coanttant cttee délégitation. Chaque membre ne puet être potruer que d'un pouivor par réunion.

Les délibérations du coisenl snot constatées par des relevés de décision conservés au siège de l'association et signés par deux mrembebs du conseil d'administration aynat 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 cinsol d'administration est isntevi de tuos les puvroois qui ne snot pas simnraattueett réservés à l'assemblée générale puor gérer, ainedmitrsr et diriger l'association en ttueos circostances. A cet efeit :

1. Il aplpée auprès des esetrerpins la ciuobtrtnoin anlunele prévue à l'article 4 du ptlorooce d'accord du 4 nvremobe 2013 retlaif à la rénovation du dlaugioe scioal dnas l'assurance, l'appel à ctoanisitos puet être, en tnat que de besoin, fractionné sur l'année ;

2. Il fxie le mnnotnat aunnel des mneoy s fanicneirs attribués à cuhaqe oinrsqtoain sndailyce représentative au niveau de la bhncrae dnas les cdnonotiis fixées à l'article 5 du prtcloooe d'accord du 4 noermbe 2013 reitlaf à la rénovation du duogagle soical dnas l'assurance ;

3. Il rembourse, dnas la limtie du begudt annuel anisi attribué à cahue ongoatsirian slncdiaye representative de salariés :

? aux enserpteirs concernées les srieaals et cgraehs du ou des ptenrnemas sudnacyix mis à la dpooiissitn des ooaagtrnnsiis saccieyls représentatives en atiolpcipan des atrelcis 6 et 13 du pocrolote d'accord du 4 nvmorebe 2013 ratleif à la rénovation du duagolie soiacl dnas l'assurance ;

? et, le cas échéant, sur furtace acquittée, à ces mêmes oatoaginrisns seicanydls les dépenses destinées à luer fonctmneioent dnas les cniotidos fixées à l'article 6 du pltoocce d'accord du 4 neobvmre 2013 reatlif à la rénovation du doluagie saocil dnas l'assurance. La litse laitvtiime de ces dépenses frugie en aexnne aux présents sauttts ;

4. Il établit un rpraopt annuel petatnremt d'appréhender l'évolution et le dyanmsime de la négociation ctvilceloe au sien des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du prtocole d'accord du 4 nrembove 2013 rtlieaf à la rénovation du dugoilae soacil dnas l'assurance, ce roapprt étant esntiue trnimsas à l'assemblée générale ;

5. Il décide de l'ouverture et de la clôtüre des copmtes dnas les établissements ficeannrs ;

6. Il fiat procéder, svinaut ses directives, par la GPSA, à l'exécution de tuotes décisions et de tuotes opérations de gtesion cnrconanet les activités de l'association. A cet effet, il psae tteuos ceinoovntns uietls aevc cet oasinmrgé ;

7. Il arrête les cmoepts de l'association avnat torsissimann puor aippaobrton à l'assemblée générale ;

8. Il décide du tnferrat du siège scioal de l'association ;

9. Il crée et metnniait le stie ienternt dédié au duaglioie soical dnas l'assurance visé à l'article 9 du polcotore d'accord du 4 nbvremoe 2013 rteilaf à la rénovation du dugoilae saiocl dnas l'assurance ;

10. Il peut, dnas la lmtiie de ses pouvoirs, déléguer cnrieats de ceux-ci à un ou piluusres mandataires, chisios ou non en son sein, qui peuvnt eux-mêmes être autorisés à ctsienorr des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas lmtitviiie mias ne puet cordnuie le csnieol à oeatssuprer les ftioncons amvitdaisntres 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 cmtpoioion paritaire, cpmnroed puor moitié des représentants désignés par la FSFA et le GMEA et puor moitié des représentants désignés par les onoirangtsis siendalcys représentatives au nvieau de la branche, étant précisé que cqhuae otrnigioaasn sialydcne doipsse de deux sièges.

Les mberes de l'assemblée générale dniveot oegoirlainmbett :  
? siot être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces deux ogierasnms ;  
? siot être alceioaralts des iottustnniis de rtiatree CIRESA, IARCSA et CREPSA et avior été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans cqahue collège ne pevuent être mebmers de l'assemblée générale que la moitié au puls des ateirianrtumdss de l'association du même collège.

#### Article 12 - Mandat

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les mebmers de l'assemblée générale snot désignés puor 4 ans. Les mmrbees staotnrs peunvet friae l'objet d'une nluvleoé désignation.

La qualité de mebrme de l'assemblée générale se pred par décès, démission, ptere de la qualité de mrbmee ou riraett du mndaat par l'organisation intéressée. L'administrateur sanortt est, puor la durée du maadt resantt à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les ftionocs de mberme de l'assemblée générale snot gratuites. Toutefois, les frias de transport, de rapes et d'hébergement snot remboursés dnas les ctiiodnons fixées par l'article 20.II, peargaphs 1 et 2, du poclotore d'accord du 4 nrmevboe 2013 ritalef à la rénovation du diougale soacil dnas l'assurance.

#### Article 13 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assemblée générale se réunit asusi soevnut que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fios par an, sur cvntioicoan du président.

La coioncvaotn d'une assemblée générale est orloatigbie quand elle est demandée par la moitié au mions des mrbemes de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne puet vneelmaabt délibérer que sur des qsuntoies itrciesns préalablement à l'ordre du juor et à la cniiodton que la moitié au mions des mmerbes de cqahue collège snieot présents ou représentés.

A défaut de quorum, une scodene assemblée générale est convoquée dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 juros ni supérieur à 3 mios et qui délibère qeul que siot le quorum.

Les délibérations snot prseis à la majorité des sfefruags exprimés. Chaque délégué dosipse d'une voix.

Le vtote par puotraroicn est amdis : tuot mebrme empêché de se rnerde à une réunion de l'assemblée générale puet déléguer lui-même ses povruis à un mberme du même collège, qui derva être mnui d'une pièce canoastnt ctete délégitation. Cqahue mbemre ne puet être puetorr que de deux prvoious par réunion.

#### Article 14 - Attributions

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assemblée générale entned :

? le rpaopt de gseoitn adraitniimsvte du cinsol d'administration sur la soutatiin de l'association ;

? le rorappt anuel sur la négociation ccilteolve dnas les sociétés d'assurances ;

? le rpraopt de cartcefotiin des cpotmes anuels du csosamrimie aux comptes.

Elle apprvoue les ctmpos de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de totue autre, les qoeistnus isiecntrs à l'ordre du juor par le cisonel d'administration et qui ont triat eunevcsxlemi à la gsteion et à l'administration de l'association

dnas le crade des présents statuts.  
L'assemblée générale ne puet en auucn cas mdeioifr les présents statuts.

Elle est informée de la cicosunlon et de la midiitocfan de ttuoe cioeovntnn et délégation de pirvouos ieenrtvnués en aaiolcpitpn de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un cmrismsoiae aux cemptos tliitarue et un suppléant puor une durée de 4 ans.

#### Titre IV Gestion anriamtivside et financière

##### Article 15 - Ressources *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les rusoesecrs de l'association snot constituées par :  
1. Les semmos résultant des dstsioionpis de l'article 4 du ptocroloe d'accord du 4 nobverme 2013 relatif à la rénovation du dgluiaoe scioal dnas l'assurance ;  
2. Les ptuidros fniinrecas de son patrimoine.

##### Article 16 - Dépenses *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les dépenses de l'association crnnnemepot :  
1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;  
2. Les rmsrmbenouets aux etnesirrpes concernées des sieraals et crghaes du ou des pmenanetrns siancnyux mis à la dsisioitpon des ooniagnastirs syacldenis représentatives de salariés en acotlpipain des atecrlis 6 et 12 du plootrcoe d'accord du 4 nmreovbe 2013 retliaf à la rénovation du dliougae scioal dnas l'assurance ;  
3. Les rermseeunmbots aux oraoiigtsanns snidaeylcs représentatives de salariés des dépenses destinées à luer fnnenienootmct en atocilpiapn de l'article 6 du ploortorce d'accord du 4 nrvoeme 2013 rtaielf à la rénovation du doguilae socail dnas l'assurance ;  
4. Les faits engagés puor la mnentcinaae du stie iertnnet dédié au dagluoie scioal dnas l'assurance visé à l'article 8 du pccoolote d'accord du 4 nemborve 2013 rateilf à la rénovation du dgoulaie saoiel dnas l'assurance.

## 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 SANCPA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La FBA CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SCSNA CFE-CGC ; Le SAANTAM CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baquens assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Beauglnt Cedex, par ltetre du 10 jleliut 2014 (BO n°2014-34)

##### Article 1er *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'article 1er du poorcroloe d'accord du 24 jiun 2013 rleaitf au dpiisioitf pioeosnresfnl de fndos de pionsen est remplacé par les diinsitoopss ci-après :

« Acitrlre 1er

Un dstspioioif de fodns de peinosn fnonocanintt seoln le mécanisme de la ctilaaitoasign et destiné à la ctituonostin d'une rtairrete supplémentaire suos forme de rente viagère, en

##### Article 17 - Rapports annuels *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'association établit, chuae année, des cpeomts certifiés par un cmsaiorsme aux cpetmos désigné dnas les citnonoids fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :  
? un rpoarpt aennul sur la gieostn arsmdanitvitie ;  
? un rroappt aennul sur la négociation citlvecloe dnas les sociétés d'assurances.  
L'exercice scaoil ccemnome le 1er janveir et fiint le 31 décembre de cqhaue année.

#### Titre V Dispositions diverses

##### Article 18 - Modifications des statuts *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les mindiciaofots à aoeptrpr éventuellement aux présents sttutas ne peenvut résulter que d'une décision de la csmiiosmon ptiriraae professionnelle.

##### Article 19 - Dissolution de l'association *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La dtliosion de l'association ne puet résulter que d'une décision de la cisismomon ptairiare professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er jueilte 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou pesiulrus auerts oesrniagms snas but lutricaf pivnrtausot un obijtcef itdenqie ou similaire.

##### Article 20 - Dépôt des statuts *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les présents sutatts fnot l'objet du dépôt légal par..., asgasint puor le copmte de...  
Les présents sttutas ont été approuvés par l'assemblée ciotttsnuive du ..., composée de :  
? ...

ctnoeirrtptae de cioosnitats prédéfinies, a été mis en pclae :  
? à efeit au 1er jvneair 1996 puor tuos les salariés répondant aux définitions des coonnvetins celiovtlces naeolntais de tiarval des 27 mai et 27 jlluiet 1992 et de l'accord du 3 mras 1993 ceonarnct les crdeas de deioirctn ;  
? à efeit au 1er jveanir 1999 puor tuos les salariés répondant aux définitions des coeivnontns ctivceoeells neltonaias des 27 mras 1972 et 13 nbvrmeoe 1967 (personnels pruecodurts salariés de bsae et échelons intermédiaires).  
A cet effet, les eeriprnstes visées par les cnonivtenos ccvtleoelis susvisées snot teenus de farie bénéficier luer penorsenl visé à l'article 2 du dptsioioif de rietarte supplémentaire répondant aux pieionscprrts du présent protocole. »

##### Article 2 *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

L'article 2 du potlcrooe d'accord du 24 jiun 2013 raetilf au disioitpf prsosnioeoff de fdons de pniseon est remplacé par les dipionsotsis ci-après :

« Aticlrre 2

Sont bénéficiaires du fndos de pension tuos les salariés, exerçant luers activités pielnfsolnreoes en Facrne métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, aynat aqiucs une ancienneté de 1 année au sien d'une ou peiuruls etnprseeris visées à l'article 1er, au titre d'un ou de pruisseils crottans de trviaal siscfeucss ou non (1).

Ont la qualité de salarié au snes du présent avenant les peersnons affiliées au régime général de la sécurité scaiole en aoaipictn des atliercs L. 311-1 à L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, au titre d'un cnrtat de taarivl exercé au sien d'une eepntrrsie concernée. »

(1) L'affiliation prned efeit au pemeirir juor du mios qui siut la dtae

avanerrinsie de l'entrée dans l'entreprise. Une fois acquise cette première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de cmhngaet d'employeur.

Article 3

## 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 beaunqs et aerscsuans ; FSPBA CGT ; FBA CDFT ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC ansurescas ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les srigtiaanes du présent acocrd coninenent des dosnioipsits suavtneis :

Le préambule aisi que les aelrtics 2,3,4,5,7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 ptrnaot création d'OPCABAIA, révisé par son aavennt du 12 otrbroe 2011, snot modifiés tel que précisé dans l'article 1er du présent accord. Les auetrs dpsionstois de l'accord visé srpua dmnreuet inchangées.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le préambule est modifié cmome siut :

Les tiors pmieers alinéas snot supprimés. Le rtsee du préambule est inchangé.

L'article 2 rletiaf au cahmp pnnsrfoesoeil est modifié cmoe siut :  
« A ce jour, le présent aroccd s'applique :  
Pour la bqaune : à l'ensemble des esrreiepts visées à l'article 1er de la civenntoon coctlielve de la bqaune du 10 jinaver 2000 ansii qu'à lures omasirnegs de retcaeahmmt naelvet des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le rtsee de l'article est inchangé.

L'article 3 rletiaf à la comisopoinn d'OPCABAIA est modifié cmoe siut :

« OIACPBAIA se csmopoe des mbmeres stnavuis :  
? les ongaionsiatrs scynidelas de salariés représentatives au neaviu des beacrns pseilrfoenslens sairtegnias du présent aroccd et cleles qui y adhéreraient ultérieurement ;  
? les oataisgonrns prsnlnfeesoles d'employeurs représentatives sanietgras du présent aocord et cllees qui y adhéreraient ultérieurement. »

L'article 4 riatelf à l'objet et aux msisnois d'OPCABAIA est modifié cmome siut :

« La ftmaorion ponslflrneesoe tuot au lnog de la vie costitue un élément déterminant de la sécurisation des pcorarus poinselrsefons et de l'évolution pnlsroeoeflsine des salariés et crinbtuoé à rneocfr la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.  
OPCABAIA a notammnt puor obejts les misnioss sevatanis :  
? pevroeicr et gérer la ctoirrutnobl unique oritoabilge asini que les crntobitouins cnlneonteolvnie et vroaltnenis des entreprises,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aeennt erernta en veiuugr au 1er jniaevr 2014.  
Les sigraieatns s'engagent à eeueffctr les démarches nécessaires au dépôt légal dduit avenant.

collectées en apcoptlian de la réglementation en veguiur et des aordccs de bcahnre :  
?? la cubttriooinn consacrée aux actinos de pseafntaiioossilrnn ;  
?? la cotuinoibrtn consacrée au congé ieivuinddl de fotraomin (CIF) puor les esetperrins de 10 salariés et puls ;  
?? la cotiuoinbtrn consacrée au coptme pnseroenl de foiatmron (CPF) puor les ereiretspsns de 10 salariés et puls ;  
?? la cttonoiruibn reversée au fnods parraiite de sécurisation des parocrus psoensolinrefs (FPSPP) puor les enristreeps de 10 salariés et puls ;  
?? les ctrinobinuots deus au trite du paln de formation, la txae d'apprentissage à cmotepr du 1er jneivav 2016 ;  
? mobiliser, si nécessaire, des fmanctneies complémentaires ilcnnaut les fnienetcnmas du FPSPP, natnmomet au tirte de la péréquation, ansii que les fmeeanintncs tles que cuex de l'Etat, du fdons scaoil européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, aifn de fiaveosrr la réalisation des mnsiiss mentionnées ci-dessus ;  
? négocier la coteninon d'objectifs et de myenos prévue par la législation en vugeiur ;  
? cntubiorer au développement de la footraimn pisfolreselonne cuonntie et, à cemopr du 1er jieavnr 2016, de l'apprentissage ;  
? s'assurer de la qualité des fnoorimtas dispensées, nmomenat en lttuat ctnore les dérives thérapeutiques et saeetircs ;  
? améliorer l'information et l'accès des entreprises, en piluecitrar les TPE-PME, et des salariés à la foamirtn professionnelle, en luer aarusnt les scevires de proximité febovrlaas à la msie en ?uvre et au développement de luer ptolique de formation. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 5 rletaf au cseinol d'administration et au baeuru est modifié cmome siut :

« Aiclre 5.1  
Conseil d'administration

a) Composition

Le cnoesil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se cmospoe d'au minos(1):

Pour les représentants des ongaitiarsons syecdalnis :  
? 1 représentant ttluuarie et 1 suppléant par oitnroasgain sailndcye de salariés srtnigiaae du présent accord, asini que cleles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au mnois une des bacrhens siagiatnes du présent aocord ;  
? ce cfihrfc est porté à 2 représentants ttualeiris et à 2 suppléants par oraaoiigtstnn sinccdayle de salariés sttiarngae du présent accord, asini que celes qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la bachnre AFB, la bnhcare sociétés et mtluueles d'assurance (FFSA et GEMA), la bnahrce des anetgs généraux d'assurance asini que dans cllee des sociétés d'assistance ravenelt des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des onoinrtisags d'employeurs :  
? antaut de représentants tiariulets et suppléants que les représentants des ooinanrgtasis syndicales, répartis entre les oionrtigaanss d'employeurs stanraiges du présent aroccd et cleles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de retepscer les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sien de chncaue des délégations (employeurs et salariés) devra être aettint à l'occasion du phociarn relvemeeounlt de mandat, svauint la cnclsuioon du présent accord. Ainsi, puor peavnir à une représentation équilibrée des feemms et des hommes, cuahqe oaiatgnroisn sylancide et paltroane veerlila à nemmor une poroprotrin équivalente d'administrateurs de cauhqe sexe.

L'atteinte de cet ojbectif de parité se meurse sur l'ensemble des atdasimnreiteurs tiertulias et suppléants.

Par ailleurs, les mtadrainaes divoent être en activité ou âgés de mnois de 70 ans à la dtae de luer désignation ou de luer rullvoeneneemt de mandat.  
Le mdaant est d'une durée de 4 ans rovelaelnbue 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 la même période.

À compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches s'ajoutant au présent accord vise à modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendront fin au 31 décembre de l'année de pourvoi de l'arrêté ministériel manifestant 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 d'information d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle souhaite adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourra être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Prorogation et révision :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration partage d'OPCABAIA la compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et à 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 loi relative à l'objectif 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 pencher sur les démarches d'adhésion volontaire ;
- ? de définir les conditions d'accès à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de fonctionnement auprès de tiers ;
- ? de gérer par ailleurs les contributions 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 conseils d'administration ;
- ? 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 fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels fruits adhérents).*

« Article 5.2  
Bureau

Le premier alinéa est modifié comme suit :

« Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau composé de 5 représentants des organisations et de 5 représentants des employeurs »

représentatives des salariés signataires 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 convocation 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 besoin ;  
? en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion 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 représentants de la goëlle des relations sociales et financières d'OGESTION. »

L'article 7 relatif aux sociétés professionnelles (SPP) est modifié comme suit :

« Il est ajouté deux sections relatives aux sociétés professionnelles d'OPCABAIA :  
? SPP concernés par les entreprises régies par le 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;  
? SPP assurés et assurés sociaux des sociétés et mutuelles d'assurance, les sociétés générales d'assurance et les sociétés d'assistance régies par les 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par la chance des salariés et d'un représentant désigné par la chance des employeurs. Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par la chance des salariés et d'un représentant désigné par la chance des employeurs. Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par la chance des salariés et d'un représentant désigné par la chance des employeurs.

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 la même 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 modalités de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres

teirtluais présents ou représentés des SPP ;  
 ? suivre, conformément aux dssnoitopiis des ardcocs de branche, l'affectation des citrnubooitns visées dnas le présent aroccd dnas le crade de cptmoes distincts, conformément aux oitgbnliolas ceopatmbls ;  
 ? aerussr l'application et le svuii des piqueulitos de fitmaoorn pleoossfinrnle en lein avec les CNPE ;  
 ? asesrur le suivi et le blain de la msie en ?uvre des ancoits ;  
 ? pieiprtcar à la réflexion sur les bosiens spécifiques de ccahnué des bnahres plefirsneonselos ;  
 ? développer une puoqiltie ititnivace reiltvae à la ptoisfesianoraolnn et à la sécurisation des pucarros professionnels. »

L'article 8 reialtf aux setonics financières est modifié comme siut :

« OIACABPA gère pianrrteeaimt la cortnoiiubtn uqinue des enisreeptrs de mnios de 10 salariés et celle des etenisreprs de 10 salariés et puls au sien de cniq seiocnts consacrées recvteseniempt :

? aux aicntos de prosoitsniafenoiasl ;  
 ? au congé iuneivdidl de fomratoin (CIF) ;  
 ? au cmtpoe poerensnl de foartmion (CPF) ;  
 ? au fnods prairitae de sécurisation des pocruuas psioifrlseonnes (FPSPP) ;

? au paln de formation, cmorotpnat qtraue sous-sections :  
 erypleoums de mions de 10 salariés, eruleompys de 10 à mions de 50 salariés, epeyoulrms de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, epymlroues de puls de 300 salariés.

OPCABAIA gère les cttbunioinors deus au titre de la txae d'apprentissage à cptomer du 1er jiavenr 2016 et orvue à cette fin la ou les siencots 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 areuscans ; La FBA CFDT,

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 28 août 2015*

## 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 arscsnueas ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Considérant les dtipoisosnis légales en matière de fcnnaeiemnt des activités sloaieics et creellluuts des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la coovitennn cellcvtioe noalnatie du 27 mai 1992 et l'accord pooneisrnefsl signé le même jour, rilefats au ficnnmeanet des activités sceaoalis et cleeluurtls des comités d'entreprise ;

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

La durée du présent arccod 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 acocrd erertna en viugeur le ldaenmien de son dépôt auprès des autorités compétentes et au puls tôt le 1er jviaien 2015.

Les peirats saanitrgéis eannegtt en tpmes utile, et en tuot état de csuae avnat le 1er jnevair 2016, auprès de l'autorité aanitmrdivisie compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA cmmoe ceculeltor de la txae d'apprentissage.

Les pitaers sgraitineas cnniovenent de se réunir en cas de maioondifcts législatives ou réglementaires anyat une incndeice dceetrie ou ictdrniee sur les dsotisiniapos cteeonnus dnas le présent arccod et de nautre à rrmettee en cause ses modalités d'application.

#### Article 4 - Dépôt

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Le présent accrod est déposé au coseinl de prud'hommes de Paris et auprès des srcivees compétents du ministère du travail.

Son eseinxotn est demandée.

L'article 7 du plocotroe d'accord du 24 jiuin 2013 rtialef au doitisipsf pnsrnfneooesl de fonds de psnioen est modifié comme siut :

« Les cttainoioss visées aux atcirels 6 et 8 restent deus dnas tuos les cas où, malgré l'absence du salarié, celui-ci bénéficie :  
 ? siot d'un maintien, ttaol ou partiel, de saiarle ;  
 ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor pirate par l'employeur. »

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 28 août 2015*

Les sriieganats s'engagent à etefefucr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il eernta en vueigur au ldiemnan du juor de son dépôt.

Vu l'article 27 de la convention cectilvloe nnlatoiae de l'inspection d'assurance du 27 jlliué 1992 faisant référence à l'accord pfsrsoeneniol précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord pssnofioeenrl du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu les adorccs psonefseorlnis des 27 jveainr 1999,14 décembre 2001,12 décembre 2003,20 décembre 2006,23 décembre 2009 et 11 obrcote 2012 rdeausionnct l'accord précité du 20 décembre 1996,

#### Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dsioonstopis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rutenoeis snas cehnmganet puor une nvuelole période déterminée de 3 ans commençant le 1er jevianr 2016 et s'achevant le 31 décembre 2018.

#### Article 2

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

La csimmosoin ptirriaae nionlatae se réunira au cuors du sencod smetesre de l'année 2018 puor déterminer si les donissitipos ci-dessus pourront, avec ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2018, clea ne punoavt résulter que d'un nvuel 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 comme suit :

« Article 3  
Champ d'application : personnel bénéficiaire

Le présent règlement s'applique globalement à l'ensemble des salariés des entreprises, artisans ou indépendants visés à l'article 2 exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et ceux sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés qui sont éligibles aux cas de dispense d'ordre public visés des articles L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-6 tels que listés en annexe du présent règlement, ne sont pas, à leur demande, dispensés desuels remboursements des frais de soins (complémentaire santé du RPP : section V du présent règlement).

En cas de rupture du contrat de travail intervenant alors que l'intéressé est en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale pour maladie ou accident, le bénéfice des dispositions du présent règlement est maintenu pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Le personnel bénéficiaire est désigné sous le terme ? le personnel ?.

Article 2  
En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

Est ajoutée à la partie « Notes annexes » du règlement RPP, l'annexe suivante :

Cas d'ordre public dits « de plein droit » de dispenser à l'adhésion à la complémentaire santé du RPP (Section V du présent règlement ? note annexée à l'article 3)

D. 911-2 CSS	D. 911-6 CSS
--------------	--------------

## 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

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt.

Dispenses de droit, sans versement santé	Dispenses de droit, le cas échéant, avec versement santé
Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C	CDD et contrat de mission
Salariés couverts par une assurance individuelle de santé jusqu'à l'échéance	Dont la durée d'adhésion au régime obligatoire de santé < 3 mois
Salariés couverts, y compris en qualité d'ayant droit au titre d'un autre emploi par :	Sous réserve de justification d'une couverture santé responsable
? couverture collective et obligatoire de salariés	Versement santé :
? couverture collective de la fonction publique	? sous réserve de justification d'une couverture responsable et « non aidée »
? TNS Madelin	
? régime Alsace-Moselle	
? régime des indépendants électriques et gaziers	

Article 3  
En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

L'article 30 du règlement RPP est modifié comme suit

« Article 30  
Bénéficiaires de la garantie

Le personnel qui perçoit des remboursements au titre des frais de soins, a droit, dans les conditions ci-après, à des prestations complémentaires de celles qui lui sont versées au titre de l'assurance maladie et maternité par la sécurité sociale.

Sont également admis au bénéfice de cette garantie :  
? ses enfants mineurs âgés de moins de 18 ans ;  
? ses enfants âgés de plus de 18 ans qui, bien que ne bénéficiant pas des remboursements de la sécurité sociale du chef de l'immatriculation du personnel, sont à la charge de celui-ci au sens de la législation fiscale ;  
? son conjoint, son concubin, son partenaire de PACS de solidarité (Pacs) dès lors que ces derniers n'exercent aucune activité professionnelle et ne perçoivent aucun revenu professionnel (traitement/ salaire, BIC, BA, BNC, pension/ retraite/ rente) tel que défini dans le cadre de l'imposition sur le revenu.

Article 4  
En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

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.

remplacé par les termes suivants :

« Titre V  
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)  
Article 22  
Missions

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 ;  
? exercer un rôle de médiation sur les conflits 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 haeorris ? ;  
 ? - du roeps qeitoiudn et des jorus fériés ? ;  
 ? - des congés payés et auerts congés ? ;  
 ? - du ctmope épargne-temps.  
 Il s'agit nmtanomet d'appréhender l'impact de ces accords sur les cinidnotos de tarival des salariés et sur la corecncrue entre les eerttrpsines de la branche. La CPNPI formule, le cas échéant, des rndimnooteaamcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.  
 Enfin, dovneit être oielibeanotgmrt nramiss à la CNPPI tuos les accords d'entreprise vinsat les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-assurance. fr).

Article 23  
 Avis d'interprétation

À la demdnae d'une juridiction, la CPNPI puet rndere un aivs sur l'interprétation d'une coennivtn ou d'un arcocd collectif, présentant une difficulté sérieuse et se panost dnas de nubomex litiges.

Article 24

## 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 clcnou puor une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Le présent acorcd truidat l'engagement des srienaiats de poovuiror une démarche inaovtnne et un vroicualbe counmms en matière de qualité de vie au tviraal cmome vioe puor ampocangecr la cniduote du changement, ejenu stratégique puor les métiers de l'assurance à l'ère du numérique.

Le seuetcr de l'assurance soituahe reevelr les défis des tirtroafanomrss mtiulples et radpues qui résultent peaimneplnrit de la ditisglaoaiitn des activités, mias également d'autres fartecus tles que les évolutions normatives, les aentnttes des clients, dnas un cxtetnoe de giatoosabliln des activités.

Ces évolutions ont des conséquences sur les activités, les métiers et les oogtrisnnaias des entreprises. Dnas ce contexte, les oiiagntaonrns signataires, cecoionavns du lein étroit ertne poermrcnafa économique et prfncmeraoe sociale, sngnouelit l'importance de la qualité de vie au taavirl cmome lieevr dnas la cutodnie des tnsraforitonams nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Conscients de ces enuejx majeurs, et s'inscrivant au-delà des olatgniiibos légaales et réglementaires en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail, les saantgireis de l'accord de bnhrhace ralitef au pacte de responsabilité et de solidarité dnas les sociétés d'assurances du 8 décembre 2014 se snot engagés à ouvrir en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Ils ont ansii démontré luer volonté de négocier un arcod spécifiquement sur ce thème, snas neir puor aunatt le rôle essentiel, puor la qualité de vie au travail, de l'égalité pefsolrslnnieoe ernte les feemms et les hommes, thème traité, en tnat que tel, dnas la révision programmée ctete même année de l'accord de banchrre reaift à la mixité-diversité (accord de bhcanre du 19 décembre 2008 rveu le 13 mai 2013). Les tavarux préparatoires à ctete négociation se snot irtcnis dnas une démarche invotnane de dagouile scaiol aissocant des ertpex du sujet, tles que l'ANACT et l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

Comme le précise le préambule de l'accord naitonal ietrnfneonspseiol du 19 juin 2013 « vres une pltqoiiue d'amélioration de la qualité de vie au tairval et de l'égalité pnnleioersfle », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au taavirl roruegpe ttoues les aoitncs pteentarmt d'améliorer les cnnitdioos d'exercice du tairval résultant nnetmoamt des

Obligation de tsrismiosann des adoccrs d'entreprise cunclos aevc les élus du personnel

Les adorcacs signés aevc les élus du personnel, dnas les cnitdoions édictées à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, deivont être omiotraeeigilnbt tmasirns à la CPPNI, cttee tiroanssismn n'étant pas une ctoidnin sdrunoobnant l'entrée en vueigur de l'accord.

Article 25  
 Réunions

La CPNPI se réunit au moins tiors fios par an, conformément aux dsinipiotsos de l'article L. 2232-9, alinéa 3. »

Article 2  
*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

Les segatiniars s'engagent à efcftueer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il enterra en vgeiuur au Indieamen du juor de son dépôt.

modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail, faionsavrt ainsi le snes donné à celui-ci, et dnoc d'accroître la pcmfneraroe clvcteoile de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses autercs ? ; aumneert dit, la qualité de vie au tvarail désigne et rurgoepe suos un même intitulé les anoicts qui peeemtrnt de cioclenir à la fios l'amélioration des cdonintios de trvail puor les salariés et la pnoacermfre gblloae des entreprises, d'autant puls qunad lerus onsiatngarois se transforment.

Ainsi, penant en ctopme les diopistiosns de l'accord natioaal inptnseifoosnrrel du 19 juin 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la qualité de vie au tivaral icisirnt dnas le paln santé au trvail 2016-2020, les signataires, dnas l'objet de fionurr aux ersreenptis du setuecr un scloe comun de référence puor crndioue luer prproe démarche, setnahouit s'inscrire dnas une duanqimye de bacnrhe ivonnate et ptoerr les dpiioitosnns vsaint à :

? ipiequimr l'ensemble des acteurs ? ;  
 ? anoaccgmepre le cehengnmat dnas les temporalités et les escapes ? ;  
 ? coiecnlir les tpmes de vie ? ;  
 ? expérimenter, patrgear et communiquer.

La noiotn de qualité de vie au tivaarl n'est pas réglémentée. Le gsrilaoe annexé au présent accrd préconise des définitions de treems et niotons comeuranmt utilisés et évolutifs, coomsanpt un vaiauloebre comun en uagse au sien de la bhrcane sur le suejt de la qualité de vie au travail.

### Titre Ier Impliquer l'ensemble des acteurs

L'accord est cnlocu puor une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Chaque atuecr de l'entreprise, queul que siot le nveiau aquel il intervient, est ptriae prnnaete de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il cibnurote « au bien-vivre esbmnele » par sa poicprtaitn cntiscrovte au ctileoclf de travail.

Article 1er - Acteurs  
 L'accord est cnolcu puor une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

#### 1.1. Dicoirten générale

Elle définit les ojifcbets stratégiques et économiques de l'entreprise, en pnaent en cpnote l'équilibre ertne le bien-être au trviaal des salariés et l'atteinte de la pmfpreanoce économique et sociale. Elle isuplme la duamnqyie et définit une pplotuiee et des aocints en matière de qualité de vie au travail, friouent les meoyns nécessaires, en lein aevc les aucerts concernés de l'entreprise et ptrcipaie à sa msie en ?uvre.

#### 1.2. Managers

Its fceitilant la coiurobintn de luers clbtoaelurars en fsiaarontv

un climat de confiance et de bienveillance. Ils assurent un rôle central dans l'organisation, la motivation de leurs collaborateurs, leur performance et leur efficacité. Ils participent à la planification en matière de qualité de vie au travail en contribuant à la régulation et à la prévention des risques.

### 1.3. Collaborateurs

Chaque collaborateur est impliqué dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et participe activement à sa mise en œuvre, tout dans la relation avec son manager qu'avec ses collègues.

### 1.4. Facteurs humains

Elle met en place et développe la qualité de vie au travail au sein de l'organisation, en lien avec les objectifs de la prévention et de la santé au travail, ainsi qu'avec les instances représentatives du personnel.

### 1.5. Instances représentatives du personnel et autres de la santé au travail

Toutes les instances dont le CHSCT, dans le cadre de leurs compétences respectives, jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Elles sont le cœur de la planification et du suivi de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la santé au travail, dans le cadre d'une équipe pluriprofessionnelle (médecins, infirmiers?), jouent un rôle de prévention et d'accompagnement sur le lieu de travail.

#### Article 2 - Appropriation de la démarche et expression des acteurs

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

La mise en place par l'entreprise d'actions de nature à favoriser l'appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs est encouragée, telles que :

? des mesures de sensibilisation, d'accompagnement, d'information et de formation?;  
? l'organisation de temps de discussion et d'échanges avec les salariés?;

? la formation, des managers notamment, afin de leur permettre d'appréhender la notion de qualité de vie au travail dans tous ses composantes, de les sensibiliser à l'importance de la démarche, et de leur permettre d'assurer efficacement le dialogue auprès de leurs équipes?; au niveau de la branche, les services d'Opca ont pu être sollicités pour identifier les formations les mieux adaptées à cet objectif en fonction des spécificités du secteur?;

? des actions de médiation pour s'efforcer de résoudre et/ou maintenir la relation de travail, rechercher une solution concertée de nature 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 conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les évolutions que connaît le secteur de l'assurance impliquent d'anticiper et de prendre en compte les impacts humains des transformations dans les entreprises, en lien notamment avec les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels.

En effet, les mutations dans les métiers et leur rythme peuvent avoir des incidences sur le travail au quotidien, et/ou sur la satisfaction des salariés.

Par ailleurs, la capacité et le soutien de « bien faire son travail »

des éléments essentiels du bien-être au travail, sont pour eux-mêmes un facteur d'efficacité et de performance économique et sociale.

Les conditions d'appropriation de ces changements, dans les temps notamment, sont influencées par le développement de la cohésion des équipes, l'adhésion à la démarche collective, le soutien donné au travail.

Elles doivent donc être favorisées dès l'amont, tout par le dialogue social notamment que par l'expression des salariés par des échanges sur des thèmes tels que :

? la visibilité des enjeux et la compréhension des objectifs portés par les salariés de l'entreprise?;

? les attentes professionnelles?;

? l'amélioration des processus?;

? la répartition des tâches?;

? ?

L'expression des salariés est en effet un vecteur nécessaire pour permettre leur pleine implication et contribuer à favoriser leur développement professionnel. Les démarches initiées aux instances en la matière, selon des modalités adaptées à la culture, au contexte économique, et à l'activité de chaque entreprise, et prennent en compte les spécificités des métiers. Elles visent des salariés visés à favoriser le partage d'expériences ainsi que la reconnaissance de leur savoir-faire, afin d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité.

Les démarches initiées visent également l'intégration de démarches d'expérimentation dans les entreprises, permettant de développer la responsabilisation, la créativité, l'adaptabilité des salariés et du collectif de travail, avec pour objectif une mise en œuvre des changements.

#### Article 4 - Environnement de travail dans l'entreprise en transformation

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les possibilités offertes par les nouvelles outils de communications, l'utilisation qui en est faite, l'aménagement des espaces de travail qui peut en découler, améliorent l'environnement de travail. L'accès à l'information est facilité, l'utilisation des outils numériques et des réseaux sociaux se développe rapidement, les opportunités de contact avec les clients se diversifient, les espaces et les postes de travail évoluent.

Ces innovations sont autant d'atouts pour un meilleur fonctionnement de l'entreprise et d'être perçues par le salarié comme des facteurs d'amélioration des conditions de réalisation de son travail, de facilitation de son activité professionnelle, en lui permettant d'acquiescer le degré d'autonomie adapté à l'exercice de son activité, contribuant ainsi à un bien-être accru de bien-être au travail.

### 4.1. Démarche d'acculturation et de maîtrise des outils numériques

Conscients de l'importance des transformations numériques et de l'impact de la digitalisation, les entreprises ont initié des démarches d'acculturation des salariés sur :

? les enjeux du numérique pour nos entreprises et leurs relations avec les clients?;

? les impacts du numérique sur nos outils et le travail au quotidien?;

? les usages des réseaux sociaux.

La maîtrise de l'utilisation des outils numériques est essentielle pour 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 offertes par les ressources humaines et documentaires.

En conséquence, les entreprises sont invitées à veiller à une bonne appropriation des outils numériques par les salariés, par des actions d'acculturation et/ou de formation adaptées.

À ce titre, les entreprises sauront reconnaître que le numérique digital, dont la création a été décidée au niveau de la branche par l'accord relatif au partage de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances conclu le 8 décembre 2014, visé à l'article d'ici à 2020 l'ensemble des salariés de ces entreprises du secteur de compétences nécessaires à l'exercice des métiers dans le contexte de digitalisation des activités du secteur. Le développement des compétences des salariés est :

? l'intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle?;

? la maîtrise des outils du numérique de travail connecté.

## 4.2. Évolution des espaces de travail

Corollaire de l'évolution des métiers et des outils de travail, les espaces de réalisation de l'activité ne peuvent nécessiter des adaptations. Les entreprises sont invitées, en lien avec les institutions représentatives du personnel, à rechercher à cette occasion les solutions les plus appropriées pour mettre en place ou développer des espaces adaptés à la meilleure réalisation des activités dans un cadre favorisant la coopération, la partage d'informations, la confiance et la confidentialité nécessaires à la qualité des relations interpersonnelles. À cet égard, les services de santé au travail contribuent à favoriser une amélioration progressive des espaces de travail.

### Titre III Concilier les temps de vie

Article 5 - Règles et bonnes pratiques dans l'utilisation des outils  
L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les nouveaux modes de communication sont à l'origine de situations multiples, susceptibles d'entraîner une certaine porosité entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les entreprises sont invitées, en lien avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, à examiner les possibilités et à mettre en place pour garantir un bon usage des outils de communication numériques. Elles prennent en compte les spécificités des métiers dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité qui leur sont propres et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Les modalités définies au niveau de l'entreprise visent à favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée, au regard notamment de la connectivité, peut-être par exemple sur le cadre d'accompagnement, les boîtes aux lettres recommandées aux émetteurs et aux récepteurs de messages, le droit à la déconnexion ou à la connexion choisie, le télétravail? Tout en permettant la nécessaire continuité d'activité de l'entreprise, ces modalités doivent permettre de développer un environnement propice à des équilibres de vie des collaborateurs.

Les entreprises sont invitées à copier-coller du 1er janvier 2017, au niveau de l'entreprise, les modalités du plan d'accompagnement par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie professionnelle et familiale, notamment de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Les actions de soutien (accompagnement par les managers, charte, formation?) mises en place dans les entreprises sur ces sujets permettent d'informer tous les salariés sur ces modalités.

Article 6 - Nouvelles formes d'organisation du travail  
L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les différentes formes d'organisation du travail, introduites notamment par l'évolution des pratiques managériales, par l'utilisation d'outils et par les attentes des collaborateurs eux-mêmes, réduisent les distances, les durées et les lieux de réalisation du travail.

Il peut s'agir de télétravail effectué hors du site d'affectation habituel, sur un site distant, ainsi que du télétravail.

Il peut s'agir également de réunions se déroulant à distance, par téléphone, visio-conférences?

Ces nouvelles formes ou modalités d'organisation du travail, sources d'efficacité et de progrès social, visent également à améliorer la qualité de vie au travail en s'inscrivant dans le respect des temps de vie.

Les entreprises agencent ces nouvelles formes d'organisation du travail, en définissant les conditions de travail, en déterminant les modalités d'organisation des réunions à distance, en développant et en renforçant l'accompagnement des managers et des salariés dans la transformation?

Article 7 - Prise en compte des situations particulières ayant une incidence sur l'équilibre des temps de vie  
L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux salariés, susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur l'équilibre de leurs temps de vie, et en conséquence sur leur travail.

Les entreprises sont invitées à contribuer sur les dispositifs d'information et de prévention proposés notamment par B2V, susceptibles d'apporter un soutien aux salariés confrontés à des situations particulières (maladie grave ou situation de dépendance d'un proche?), telles que :

? services en ligne pour les salariés familiaux par exemple?;  
? actions de prévention visant à la préservation du capital santé (bilan médical, services personnalisés, activités préventives?);  
? services de préparation à la retraite.

### 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 accompagner efficacement les évolutions du secteur la diversité des pratiques ne peut être limitée à la réalisation de bilans et de diagnostics, les entreprises encouragent les démarches favorisant 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 conclu pour une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

#### 8.1. Démarches d'innovation

Les entreprises sont invitées à expérimenter et à innover sur des thématiques identifiées, ancrées dans le fonctionnement opérationnel et dotées de modalités d'évaluation, de retours d'expérience, avec un objectif d'amélioration continue. Les thèmes d'expérimentation, les modalités et les moyens alloués pour les mettre en œuvre sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche les expérimentations qu'elles ont menées, notamment celles prévues par leurs accords. Un référent qualité de vie au travail est désigné à cette fin au sein de chaque entreprise ou groupe, dans la mesure du possible.

#### 8.2. Mesures des actions

Afin d'évaluer l'apport des actions qu'elles mènent, les entreprises sont invitées à mettre en place des indicateurs permettant de mesurer les effets de la politique de qualité de vie au travail, qu'il s'agisse d'indicateurs de performance, de santé au travail, de ressources humaines, ou d'organisation.

Article 9 - Actions au niveau de la branche  
L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.  
*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les entreprises sont invitées à organiser, au-delà des modalités légales, un dialogue social innovant de nature à favoriser les échanges sur ces évolutions, en favorisant notamment les démarches de partage d'expériences au sein de la branche.

Un comité de suivi des modalités de mise en œuvre est précisé à l'article 11 du présent accord, est chargé de la mise en œuvre des mesures précisées ci-dessous :

#### 9.1. Partage d'expériences

Les entreprises sont invitées à organiser et à promouvoir des expérimentations et des bonnes pratiques repérées dans les entreprises pour leur caractère à la fois innovant et efficace est encouragé pour favoriser la démarche au

puls grand nombre.

Le comité de suivi, sur les bases des données collectées qui lui ont été communiquées, favorise les échanges sur le thème de la qualité de vie au travail.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Le présent accord est en vigueur à compter de la signature de son dépôt légal.

## 9.2. Acrotin de communication

Les signataires s'engagent à organiser dans le courant de l'année 2017 un événement sur le thème de la qualité de vie au travail. Cet événement, préparé dans le cadre du comité de suivi, sera l'occasion de communiquer sur les pratiques des entreprises et de les diffuser largement.

## 9.3. Guide des bonnes pratiques

Un guide des bonnes pratiques d'entreprises, sera réalisé avec la participation du comité de suivi pendant la durée de l'accord. Ce document sera conçu d'emblée sous forme numérique, lui permettant ainsi de diffuser la plus large possible et la capacité d'une mise à jour permanente.

# Titre V Dispositions diverses

## Article 10 - Champ d'application

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, de la convention collective nationale de travail des producteurs salariés de bases des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

## Article 11 - Comité de suivi

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Le comité de suivi est composé de représentants des employés et des représentants syndicaux de salariés travaillant au présent accord.

Il se réunit une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente. Une réunion supplémentaire est organisée en 2017 pour préparer l'action de concertation prévue à l'article 9.2 ci-dessus.

Le comité de suivi est composé de deux représentants traités par égalité de salariés travaillant et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la FFA.

Il a pour mission le suivi de la mise en œuvre des mesures à l'article 9 ci-dessus.

Un point sur les travaux du comité de suivi est réalisé au moins une fois dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle 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 conclu pour une durée de 3 ans.

## Article 13 - Dépôt légal

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

## Article 14 - Date d'effet

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

# Article - Annexe

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

*En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2017*

Annexe

Glossaire

Les notions de qualité de vie ou de bien-être au travail renvoient à 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 signataires proposent ci-dessous les définitions des termes les plus couramment rencontrés sur le sujet.

Ce glossaire est par nature évolutif compte tenu des avancées constantes en matière de rhéologie et de pratiques sur ce sujet. Il a vocation à évoluer en fonction de ce besoin.

## 1. Qualité de vie au travail

Extrait du dictionnaire de l'ANACT « 10 questions sur la qualité de vie au travail » :

« La QVT peut se définir comme l'existence d'un cadre favorable entre plusieurs dimensions : relationnelles et de travail, contentives du travail, ergonomiques physiques, organisationnelles du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, dimensionnelle et de bien-être personnelle. »

« 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 : contentives 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. C'est-à-dire de tous les éléments de manière pérenne : satisfaction des salariés à l'agenda stratégique et dans les projets techniques, sociaux et organisationnels de l'entreprise.

Les conditions :

? environnement de travail (physique, technique, organisationnel)?;

? conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel)?;

? conditions de vie personnelle (liées en relation avec le travail (temps de transport, problèmes de santé?)).

La capacité à s'exprimer et à agir :

? participation (groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail)?;

? participation sociale (concertation, dialogue social)?;

? gestion managériale (clarté des objectifs, reconnaissance)?;

? soutien des collègues (solidarité métiers, travail en équipe, échanges sur les pratiques)?.

Le contenu du travail :

? autonomie au travail : pouvoir agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils?) et de les combiner de manière variée et adaptée à la situation de travail à accomplir (situation de maîtrise)?;

? valeur du travail : le sens du travail ou sa valeur est d'abord perçue par l'individu (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair?) et revient au sens d'utilité?;

? travail apprenant : il renvoie à la possibilité de mobiliser dans son exercice professionnel un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives?). Un travail apprenant n'est pas forcément intéressant?;

? travail complet : réaliser une tâche complète non seulement au plan organisationnel (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 « mieux » ma

performacne (sentiment de responsabilité). »

Extraits de l'accord naoiantl irnotsrnesioefnpel qualité de vie au taviarl du 19 juin 2013 :

« La ntoion de qualité de vie au tiavral rienove à des éléments multiples, rafilets en prtiae à cchuan des salariés mias également étroitement liés à des éléments ojieftbcs qui sucrunrett l'entreprise.

Elle puet se cvieoncor cmmoe un sneenmtit de bien-être au triavral perçu ccvnoieemeeltlt et iminuveenleedldit qui eonlbgé l'ambiance, la cltruae de l'entreprise, l'intérêt du travail, les coioditnns de travail, le sntnimeet d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un dorit à l'erreur accordé à chacun, une rcaniennsscoae et une viaosaoltirn du tvairal effectué.

Ainsi conçue, la qualité de vie au tvaaril désigne et rpeguore les donstspioiis récurrentes aobrdant nmnmtaot les modalités de msie en ?uvre de l'organisation du tvaaril pttarmneet de cnlieoicr les modalités de l'amélioration des ctndiionos de tviraal et de vie puor les salariés et la pccenaforme ceotllvice de l'entreprise.

[?] La qualité de vie au tiraval résulte de la cnoiooictnn de différents éléments, qui ppitniceat du dguaiol scaoil et de la pptieecon qu'en ont les salariés, tles que :

? la qualité de l'engagement de tuos à tuos les nvauix de l'entreprise?;

? la qualité de l'information partagée au sien de l'entreprise?;

? la qualité des rteanlios de travail?;

? la qualité des reantilos sociales, cnustetrios sur un duagolie sociol actif?;

? la qualité de msie en ?uvre de l'organisation du travail?;

? la qualité du cenntou du travail?;

? la qualité de l'environnement physique?;

? la possibilité de réalisation et de développement personnel?;

? la possibilité de cenlicoir vie pseollosrnifene et vie personnelle?;

? le rspceet de l'égalité professionnelle. »

## 2. Bien-être au travail

Institut de rhhrcecee en santé et en sécurité du tairval (IRSST, 2009?; définition rreispe sur le stie « Meux vivre au tivaarl » de l'ANACT) :

« Le bien-être au taraivl réfère à un état puls ebannoglt que cluei de santé puisqu'il pnerd en considération la psnerone dnas son ensemble, ce qui se tuadirt par : un sentiment, une sonaetsn d'épanouissement, de confort, de sicaatifston générale, tnat en panlart du cpors que de l'esprit. Le tmere puet également se référer à des cconepts tles que la sisctiaftoan au travail, la mtoaiotvin et le plaisir. »

La pccenaofmrre salcoie au travail, 2013, lrvie balnc réalisé par Marslab, référencé sur le stie aticrdaf :

« L'Organisation mdniolae de la santé définit la santé cmome étant ?un état de ceolpmt bien-être physique, mtaenl et social, qui ne cnstiose pas smelneet en une acbnese de mialdae ou d'infirmité?. De la même manière, les noinots de bien-être au tirvaal et de pmfecrorane sclioae ne devnoit pas être définies unuqieemnt cmmoe l'absence de scfraounfe dnas le travail, et cttee accpophre fiat erncoe défaut dnas l'évaluation du vécu des salariés au travail. En effet, le puls souvent, les évaluations meeunrst elmsienetneset l'occurrence d'éléments négatifs au travail. Or, être bein au tvaaril n'est pas l'absence de mal-être, il s'agit d'un état qtmavtilnieiauet différent et qui diot être considéré en tnat que tel. »

## 3. Tolérance/droit à l'erreur

« C'est le prproe de l'homme de se tromper?; suel l'insensé psirtee dnas son erruer » Cicéron, hmoe plquiotie romain.

Nous fsonias tuos des erreurs, c'est le pporre de la nature humaine. En revanche, il fuat ardneppre de ses eruerrs puor s'améliorer et progresser.

Plutôt qu'un « diort » qui rned dcmlineffeit ctpome de la variabilité et de la singularité des sitaotinus réelles, nuos dvenos plrear plutôt de tolérance à l'erreur, mablduloe seoln les iivvndus et tnaat cmtope de puilsuers paramètres (niveau de compétence et de motivation, tpye de fonction, cruulte de l'entreprise, contexte?).

Appliquée au mmgenaenat la tolérance à l'erreur sgiifine : seoiugnrl et s'appuyer sur ce qui marche, sur ce qui fonctionne, aomcanegcpr les clraolatorubes vres l'excellence, les féliciter et les encourager, plutôt que de se fecosairl sur les difficultés, les erreurs?

L'expression « nuos n'avons pas le driot à l'erreur » présuppose le pprinice du « zéro eeurrr » et clea puet avoir puor effet d'augmter le contrôle et de dunemiir l'autonomie et la responsabilisation, car il revniet à neir le risuqe inhérent à tuote initiative.

## 4. Animootue au travail

Rapport « Mseruer les fetraucs psyhuoaioscxc de ruiqse au tivaarl puor les maîtriser », Mchiel Gloalc et Milcnraee Bidoer (2011), référencé sur le stie « Tlvlaaireir mueix » du ministère du tairval :

« Elle désigne la possibilité puor le tliuevrlaar d'être acteur, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa paitorctipan à la pirdcouotn et de la cduotnie de sa vie professionnelle. Cttee idée a connu un rvuleeenmoent à la fin des années 1970 grâce aux trvaaux de Rbroet Ksreaak (1979), qui mtnroa l'intérêt de cibnemor les einxegecs du tvaaril à ce qu'il apepla la lttiuade décisionnelle (« job dscieion ldtutaie »).

Cette dernière dnmisen inluct l'autonomie dnas la réalisation du travail, c'est-à-dire non slnuemeet la mgare de man?uvre dnou dnosie le trliuaaelvr dnas son travail, mias assui sa paitorctipan dnas la psire des décisions qui le concernent. Elle ilnuct également l'utilisation et le développement des compétences.

L'autonomie au snes de Karasek est dnoc une atnoomie au snes fort, cemparnot tuos les atespcs du tvaaril qui cbienruontt à l'autonomie de l'individu dnas son eopmli et sa carrière. »

## 5. Seuiton social

Rapport « Mereur les facruets pohiyuascocsx de rsqise au tiavral puor les maîtriser », Mchiel Gloalc et Meinalrce Biedor (2011), référencé sur le stie « Taralevilr mieux » du ministère du tvaaril :

« [Le] setioun saiocl est asusi bein ceuli apporté par les collègues que culei apporté par les supérieurs : il vsie en pcniirpe la solidarité au sien du groupe, la cohésion dnas le cltcloeif de travail, le seuoitn de la hiérarchie et la qualité de la communication. Il crpoemnd les rnloteias qui penenrnt la fmroe d'une adie tniqheuce ou d'un sitouen psychologique, mias ne s'y réduit pas : l'expression « setuion scoail » est réductrice à mnois de la cnooeivcr comme se référant à un emlnbese de rtolaneis scailoes qui, de fait, ctoeuinstt un soutien, et non comme se référant aux selues rntaoelis vniast eepxilictmnet à perrcour un soutien. »

Dans l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vlomue 2, « Le sioetun scoail », D. Wynae Cionrel écrit : « Hisrh (1980) définit cniq cptsanmeeos piossbels du suiten soical :

? le stuioen afctieiff : sollicitude, réconfort, amour, affection, sympathie?;

? l'encouragement : mrseue dnas lulealqe le setuoin de l'autre irnispe du courage, de l'espoir, l'envie de se ressaisir?;

? les cenioiss : inofminators uteils puor résoudre les problèmes?;

le smtiennet d'être informé(e)?;

? la conpmagie : le tmeps passé aevc celle (celui) qui orffe son soutien?; le fiat de ne pas se sitenr seul(e)?;

? l'aide concrète : appotrs peaquiruts (de l'argent ou une adie ménagère)?; l'impression d'être déchargé(e) de fardeaux. »

## 6. Driot à la déconnexion

Selon les dsionsiiopts de l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, la négociation alnunele sur l'égalité ponieefsnllrsoe ertne les fmemes et les hemmos et la qualité de vie au tvairal ptoe nomemnat sur :

1° L'articulation ertne la vie plrseelnone et la vie psonseneillrfoe puor les salariés?;

[?]

7° (À cotmepr du 1er janeivr 2017) Les modalités du pieln excicere par le salarié de son diort à la déconnexion et la msie en pacle par l'entreprise de dtosiiifpss de régulation de l'utilisation des oitlus numériques, en vue d'assurer le rpsceet des tpmes de rpeos et de congé ansii que de la vie pllreenonse et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cttee chrate définit ces modalités de l'exercice du diort à la déconnexion et prévoit en otrue la msie en ?uvre, à daetioistnn des salariés et du psorenel d'encadrement et de direction, d'actions de faotmrion et de ssbeoailiitsinn à un usgae rsainnbaoe des oitlus numériques.



Le rapport établi par M. Bunro Mtitleng sur la « Tanrotisomrafn numérique et vie au travail », en septembre 2015, donne un éclairage complémentaire, en voici quelques extraits (pages 21 à 23) :

Citation : « Travail connecté et atout certain entre vie privée et vie professionnelle (2.1.2.3) :

[?] la bonne articulation entre ces deux sphères est un des facteurs clés de la réussite de la transition numérique pour qu'elle permette également une amélioration de la qualité de vie au travail.

Sur un plan juridique, les suivants relèvent :

? une volonté de la part des salariés de maîtriser la fluidité entre les deux sphères. Mais tous les salariés n'ont pas le même pouvoir de négocier et de réguler la frontière, car les facteurs qui l'influencent sont nombreux : catégorie socio-professionnelle, âge, sexe, horaires atypiques/variables, composition de la famille, habitudes, équipement/usages?;

? il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer le respect de la santé et la sécurité des salariés, notamment en garantissant les temps de repos?;

? savoir se déconnecter au travail est une compétence qui se construit également à un niveau individuel (des rythmes au temps, l'absence de contraintes et plutôt stables) mais qui a besoin d'être soutenue au niveau de l'entreprise (ex. : chartes, actions de sensibilisation), ainsi que par des pratiques collectives favorables (ex. : réciprocity entre les salariés). Le droit à la déconnexion est donc bien une corresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion.

La recherche de solutions comme la déconnexion relève donc autant d'une éducation au niveau individuel que d'une régulation au niveau de l'entreprise.

[?] Dès lors que le travail connecté et son aléa avec la vie privée sont une source de tension, la mise en œuvre de la nécessité de mettre en place de manière structurée avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l'entreprise et le salarié, des actions d'éducation à l'usage des outils numériques doivent être coordonnées pour développer des comportements de travail à se préserver des risques d'excès. »

## 7. Risques psychosociaux (RPS) et troubles psychosociaux

Les auteurs du livre « Gérer les risques psychosociaux » (Jean-Édouard Grévy, Rocio Pérez Nkuecl et Philippe Emont) indiquent que « les RPS ne sont définis ni juridiquement, ni statistiquement, aujourd'hui, en France. Ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Il s'agit de seuiliser le caractère subjectif de ce risque, qui relève de la perception propre à chaque individu. »

La rubrique « Travail mieux » du site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social précise que :

« Les accidents dus à l'unanimité par les entreprises au cours de la matière de stress (juillet 2008) et de harcèlement et violence au travail (mars 2010), permettent de s'appuyer sur des définitions renforcées consensuelles, qui reconnaissent le caractère préjudiciable des RPS, admettent l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels.

Il s'agit de seuiliser aussi le caractère subjectif de ce risque qui relève de la perception propre à chaque individu, ce qui n'empêche ni de l'évaluer, ni de le mesurer (à l'instar de la douleur en médecine hospitalière), afin d'en apprécier l'évolution dans le temps.

Dans l'idéal, il conviendrait de parler de « risques psychosociaux au travail », afin de bien circonscrire les responsabilités de l'employeur. Ce dernier est tenu d'agir sur « ce sur quoi il a prise » et donc sur les déterminants des risques psychosociaux dans son entreprise, sans violer l'intégrité psychique des intéressés.

Si tout le monde s'accorde à reconnaître la pluralité des RPS qui caractérisent à la fois l'organisation du travail et les relations interindividuelles, il est important de rappeler que les facteurs à l'origine des RPS sont nombreux et mis en évidence par une littérature scientifique abondante :

Ils peuvent être regroupés en 4 grands domaines de facteurs :

? les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, valence et conditions requises, incohérences contradictoires?;

? le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance,

rémunération, organisationnelle?;

? la prise en compte des valeurs et attentes des salariés : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique?;

? les caractéristiques du travail : intensité des contraintes de travail, ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations? »

## 8. Risques liés au changement

Rapport « Mieux travailler », Michel Gallo et Nicole Beaudry (2011), référencé sur le site « Travail mieux » du ministère du travail :

« Les changements obligent les travailleurs à élaborer de nouveaux comportements entre les exigences de la tâche, les risques de santé et la préservation de leur santé. L'élaboration de ces nouveaux comportements représente une charge et la période où ils ne sont pas stabilisés expose à des risques particuliers. [?] Il faut du temps pour assimiler les changements. L'accélération du changement managérial fait que les salariés ont parfois à peine le temps d'intégrer la dernière réorganisation qu'une nouvelle se met déjà en place (de Concick et Gollac, 2006). [?] L'apprentissage organisationnel, nécessaire, est souvent sous-estimé lors de la conception des processus de changement. Il s'agit d'être en capacité de prendre ses repères, d'être en capacité de se familiariser avec le nouvel environnement que crée le changement. C'est le temps nécessaire à l'adaptation de l'homme à son environnement (audition de Jack Bochner et al.). »

## 9. Gestion des conflits

Le philosophe Paul Ricœur écrivait qu'« est démocratique un État qui ne se propose pas d'éliminer les conflits mais d'inventer les procédures pour les exprimer et de rendre négociables ». Il s'agit d'élaborer de nouvelles procédures de travail : le conflit est une fonction inhérente de la nature même des rapports entre les hommes, que ce soit au niveau des États ou des entreprises. Gérer efficacement un conflit, c'est donc avant tout lui laisser les moyens de s'exprimer, puis oser l'affronter en vue de le résoudre. Pour gérer une situation conflictuelle, deux parties ont besoin d'autres moyens que la confrontation directe.

Les méthodes que l'on désigne sous le nom de médiation de résolution des conflits (MARC) impliquent toutes le recours à un tiers :

? l'arbitrage : le tiers est un arbitre qui a pour mission de trancher le litige?;

? le recours au juge : le tiers est un juge qui s'en réfère au droit pour sateur (dans la limite de sa compétence, sa juridiction, etc.)?;

? le recours à un expert : le tiers est un homme de l'art, sollicité pour donner son avis d'expert sur la situation?;

? la médiation : le tiers est un médiateur qui s'efforce de rapprocher et/ou réunir la relation et faciliter la recherche d'une solution négociée.

## 10. Médiation

Jacques Salzer, maître de conférences en droit de l'université Paris-Dauphine, définit la médiation par sa fonctionnalité. Selon lui, la médiation exercée par un tiers indépendant, neutre et impartial a essentiellement pour fonction :

? de favoriser les échanges conflictuels entre les parties?;

? d'aider à ce qu'elles s'écoulent?;

? de vérifier qu'elles se déroulent mutuellement?;

? de déceler et de hiérarchiser avec elles leurs besoins respectifs?;

? de leur faire imaginer le plus grand nombre de solutions possibles?;

? de les inviter enfin à déterminer la solution la plus acceptable qui permettra à chacun de sortir satisfait de l'équilibre trouvé en médiation.

## 11. Relations des salariés, espaces de discussions

Extrait de l'accord nitaonal iienfpnsnteeorosnrl du 19 juin 2013 « Vres une potiqliue d'amélioration de la qualité de vie au tivaal et de l'égalité polfsinlosenere » :

« Alirtce 12  
Encourager et fsvearior l'expression des salariés sur luer travail

? si l'organisation du taiavrl est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur luer travail, sur la qualité des benis et svcereis qu'ils produisent, sur les cnoitonids d'exercice du taavrl et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments fsovraniat luer poertcipen de la qualité de vie au tiaravl et du snes donné au travail. À cette fin, les erinstereps développeront des initiatives? fanoisravt l'expression dceetrie des salariés sur luer travail?

Ces easescps de dsiisscuon s'organiseront suos la forme de gprueos de taravil ertne salariés d'une entité homogène de pituodrcou ou de réalisation d'un service. Ils pvenuet s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un fteuciaillatr chargé d'animer le gouppe et d'en rutiseetr l'expression et coermontpt un tmpes en présence de luer hiérarchie.

Ces easescps de dssuoicsin pneevut également être mis en palce puor des managers. Les ritousinets validées par le gourpe snot portées à la ccanionsnsae de la hiérarchie et des itonsuntiois représentatives du personnel. Les rinsitouttes iseuss des ecpaess d'expression peunevt fruonir à l'employeur, des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du taiavrl tournée vres daangvate d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les mnyoes du management.

Ces échanges deovnit cnetuoibr à créer des rtnoeials emrtepiens de puls de blvianncielee et à développer un cailmt de coicafnne réciproque.

Ces moeds d'expression mis en place ne divenot pas faire ocbtalse aux aribiuttnots des isittntuois représentatives du peonersnl ni au pivouar hiérarchique du management. De la même façon, le mgnaeinaet et les élus des istitunions représentatives du peorsnel deovint veelilr à rteeespr les possibilités d'expression des salariés, organisées dnas un tel cadre. »

La définition de l'ANACT (extrait revue Tiraavl & cheeanmngnt n° 358 janvier-février-mars 2015) :

Les easescps de dscoissuin snot des ecspeas clioefclts qui perntemett une dssuisocin centrée sur l'expérience de tvaairl et ses enjeux, les règles de métier, le snes de l'activité, les ressources, les contraintes. Cette diiosusscn se déroule sinauvt des règles cociuetrstons avec les peratis prenantes. Les easescps de dsussicoin snot itisrcns dnas l'organisation du travail, ils s'articulent avec les psesrocus de menemgaat et les itiniosuts représentatives du ponneresl et vnseit à piudorre des pionritopss d'amélioration, des décisions concrètes sur la façon de travailler.

Quatre finalités snot distinguées :

? la régulation ctevlcolie : ce snot les epacess liés au pceuosrss de management, de la réunion d'équipe au comité de direction, en psnsaat par des réunions de gprueos « pejort »?;

? la cetoaronitcn sailcoe : ce snot les esecpas de duligaoe sciaol siot ertne les peraertinas saoiucx (exemple : ostvoairbree patririaie itnrene à une organisation) siot avec les salariés de l'entreprise (ex. : gporue d'expression directe)?;

? la résolution de problème : les guopres ad hoc liés à une démarche de diagnostic, d'amélioration cnotunie (qualité, riusqes psychosociaux)?;

? le développement pssnenioferol : grepous métier, d'analyse de pratiques, de codéveloppement vorie des soesinss de footamirn soeln les modalités d'animation pédagogique.

Les critères de l'ANACT : il iropmte de définir les éléments sautvins : périmètre de la discussion, atecurs impliqués, mdeos et

olitus d'animation, lenis avec les isanectns de dalgiuoe siacol et porocsess de décision, faorasoiiltmin du coptme rdneu et ses destinataires, temporalité.

12. Ienicutrdras de santé et qualité de vie au travail

Extrait du dunmocet de l'ANACT « 10 qnoesiuts sur les iturcaineds santé et qualité de vie au trivaal » :

« Le ruoces à des irtdniauecs chiffrés puor suivre, mesurer, améliorer ou évaluer la santé et la QVT se développe dnas les entreprises. Ces iruedictas punevet être des apipus puor définir et sivure les plutoeiois de prévention et d'amélioration de la QVT? Les icuetnidras ne sonert de véritables rsrcueses puor l'action que s'ils snot construits, débattus, interprétés dnas un dgoialue pnriidirsalcapiuie qui intègre les cnesnanscioas sur les cdionotnis réelles du travail?

Les gedrans filaemls d'indicateurs : démographiques, absentéisme, prruaocs et emploi, santé, sécurité, codintnios de trviaal (page 4).

Définir des inaduticres pertinents, aissocer l'ensemble des ptraeis preetnans à luer construction, tniier ctpmoe des cotxentes de travail.

Pour apuyeyr le pceuosrss d'amélioration des cidoonints de travail, les itcuendriars SVQT dnvioet faveoirs (page 11) :

? la sbsnilatiieoisn de la diecoitrn générale, de l'ensemble des deirotincs et du mnageant aux eeujnx de SQVT?;

? la vielle sur les évolutions dnas l'entreprise et lreus effets sur la santé et la qualité de vie au travail?;

? le débat psirriipniladucle au sien des insnatecs pitrraies et atreus comités de prévention, débat isadpinlbsnee a? la pdourtioen d'une prévention ecivtfe et durable?;

? la compréhension des ceonxtets de travail?;

? le passage a? l'action puor l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail. »

Extrait de l'accord nntaiaol iirnsofrenntepseol du 19 juin 2013 « Vres une politique d'amélioration de la qualité de vie au tivaarl et de l'égalité pnorifosslenlee » :

« Artlice 15

Définir des iunrdcaets de la qualité au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs? srneot définis et partagés entre les piatnarees sacoux au puls près des réalités de l'entreprise et de la stiitoaun des salariés. Si la définition d'indicateurs est très ultie puor iitdiefner les phénomènes et muesrer des évolutions dnas le temps, il est imptnoart d'en grdear une apcpohre paqtmriugae et mesurée.

Trois gdnars tpeys d'indicateurs puneevt être rneuts :

? des iercinduats de ptreocpein des salariés (susceptibles d'être appréciés nteamomnt au regrad des colnunosics des rotpars Gollac/Bodier, Lachmann/Larose/Pénicaud et Nasse/Légeron)?;

? des iudinactes de fonctionnement?;

? des iieuncradts de santé au travail.

Permettant d'évaluer la msie en ?uvre d'actions concrètes dnas l'entreprise et dnoc renvelat des thèmes qui srnoet reneuts par les négociateurs de l'entreprise, ils pronuot noemamnt reelevr des dnaiemos svtiuans : les rlnatoeis scloiaes et de travail?; le cnetnou et la qualité du travail?; l'environnement pqiuhyse de travail?; la réalisation et le développement professionnel?; l'égalité de tneraeimtt entre les femmes et les hommes?; la ccoitiolainn entre vie porinsnelofsele et vie personnelle?; la mixité des emplois?; les modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail. »

## Protocole d'accord du 7 novembre 2017 relatif au dialogue social

### Signataires

Patrons signataires	FFSA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA bqnuae ; FSPBA CGT ; CFE-CGC aseucansrs ; FBA CFDT,

## Article - Préambule

Le présent acocrd pnred efeit au 1er jnevaïr 2018 puor une durée de 4 ans, à l'issue de llaequle il cerssea de proridue ses effets.  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent ptorolcoe a puor oebjt de rironuecde le distopsiif pfoseennirsol du 4 nevborne 2013 ptoarnt sur le dialuoge soaicl dnas la bnhrcae des sociétés d'assurances puor une nvuleole durée de 4 ans siot jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce polocorte s'inscrit ntmnomet dnas le cdare de la loi n°

2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le principe de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales et mis en place la mesure de l'audience de celles-ci. Les parlements suivants ont formalisé dans le présent protocole le rôle et les missions dévolues à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), création prévue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi Travail.

La rouennicité et l'actualisation du présent protocole démontrent la volonté de la profession de s'ouvrir et de recréer un dialogue social efficace, renforcé et loyal et qui participe ainsi à la construction d'une 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 solide et durable de l'implantation syndicale dans l'ensemble de la profession ;  
? de permettre une véritable collaboration de l'activité syndicale ;  
? de valoriser pleinement les contributions des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère prioritaire pour l'évaluation de l'engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du principe de non-discrimination en raison de l'exercice de responsabilités syndicales.

## **Titre Ier Dispositions générales**

### **Article 1er - Champ d'application**

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*

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, énumérés dans le chapitre d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, et de l'accord du 3 mars 1993.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Myones pour les syndiqués ». Elles se substituent 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**

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*

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 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;  
? audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des salariés aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités sociaux et économiques ;  
? influence prépondérante caractérisée 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 branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles qui, tout en réunissant les critères ci-dessus :

? disposent d'une représentation équilibrée au sein de la branche ;  
? ont reçu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des salariés aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités

sociaux et économiques quel que soit le nombre de votes additionnés au niveau de la branche.

### **Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans 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*

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations professionnelles sera mesurée par l'administration tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des délégués des comités d'entreprise ou, lorsqu'ils existent, des comités sociaux et économiques, dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette mesure de l'audience des représentants 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 4 ans à venir (2018/2021) ainsi que le poids de leurs effectifs respectifs mesurés 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 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*

Le dialogue social de branche est financé par une contribution aléatoire à la charge des sociétés visées à l'article 1er.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2016 (cf. annexe I).

#### **Article 5 - Attribution des moyens financiers**

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*

Le montant de la contribution visée à l'article 4 (déduction faite des parts de fonctionnement de l'association visée à l'article 7) est réparti chaque année entre les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations professionnelles salariées représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage.

Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation représentative, sont reportées et affectées par voie de délibération de l'association concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque exercice est acquiescée pour la durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2021.

#### **Article 6 - Utilisation des moyens financiers**

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 sommes affectées à chaque organisation représentative sont destinées à financer les actions et activités sociales des entreprises syndicales qu'elle désigne en application

de l'article 10.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées chaque année peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au financement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une limite maximale est fixée par les statuts de l'association pour le douzième mois de l'assurance visée à l'article 7.

## Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

### Article 7 - Objet

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*

L'association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), a pour objet de mettre en œuvre la mission d'un représentant des salariés des entreprises de salariés représentatives.

### Article 8 - 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.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

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 attribués à chaque entreprise représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;

? de représenter aux entreprises concernées les salariés et les représentants des entreprises ou des personnes physiques mises à la disposition des entreprises représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 ;

? de représenter aux entreprises représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur financement 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 entreprises d'assurance ;

? de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comprenant : les coordonnées des représentants syndicaux de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les représentants et cadres de la branche, ainsi que les coordonnées des représentants de branche.

### Article 9 - Publication et certification des comptes

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*

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire 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 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*

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque entreprise représentative au niveau de la branche a la faculté de désigner, parmi les salariés travaillant dans l'entreprise, une ou plusieurs

personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction pendant un temps plein ou à mi-temps ou à temps partiel dans les limites des effectifs de 1 000 salariés et plus(1).(2)

Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que ? l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 4 ans renouvelable selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est possible qu'elle prenne fin à mi-mandat, soit après 2 ans, à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du représentant syndical, moyennant un préavis de 3 mois à son employeur.

En outre, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du représentant syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à tenir le compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus peut représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

(1) Avec un seul maximum de 10 heures par semaine.

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

### Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical

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*

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les personnes à temps partiel ne peuvent exercer l'exécution de leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant toute la durée.

À ce titre, le représentant syndical est maintenu pour ordre dans la copie de l'ensemble des décisions et décisions de l'ensemble des droits et avantages sociaux dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet, à mi-temps ou à temps partiel du salarié à l'organisation syndicale est assimilée à celle-ci avec tous les conséquences qui s'y attachent et toute obligation de confidentialité à préposé cesse entre l'entreprise et le salarié.

### Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux

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*

I. ? L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des sommes et cotisations sociales afférentes, comme si le représentant syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des représentants syndicaux sont défrayées des salaires et cotisations sociales de toute nature inhérents à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les représentants salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comprend des éléments variables, les entreprises à prêter en compte

considéreront à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des rubriques de frais :  
? s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1er janvier de l'exercice ;  
? s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1er janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondante à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnes sont embauchés en cours d'année, les salariés à prendre en compte seront à la rémunération mensuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Concernant les salariés adsitimant la rémunération proportionnelle des éléments variables, les salariés à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des rubriques de frais.

Les sommes perçues par les parents s'y ajoutent au titre de la participation ou de l'intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à réintégration à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des primes d'ancienneté dont le calcul se rapporte à l'ancienneté pour la part d'ancienneté située en dehors du détachement.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération des salariés évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'ils étaient toujours à exercer leur activité. Ils bénéficient également du taux d'évolution moyen des autres catégories de salariés perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés rattachés de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé ? par un représentant de la direction de l'entreprise et un représentant de l'organisation syndicale ? à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la pratique salariale de l'entreprise.

#### Article 13 - Principe de non-cumul des mandats

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*

Le mandat de représentant syndical à temps complet ou à mi-temps ou à temps partiel dans les sociétés employant de 1 000 salariés et plus est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

En outre, un représentant syndical à temps complet ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise, ou, lorsqu'il existe, de membre du comité social et économique.

Tout mandat, désignation, cooptation ou élection en concurrence avec ce qui précède aura pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur.

L'activité du représentant syndical est exclusivement consacrée à la poursuite de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions similaires au niveau national.

#### Article 14 - Échéance du mandat

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*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de mise à disposition, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

? soit par le salarié, de la date à laquelle il souhaite retourner des fonctions au sein de celle-ci ;

? soit par l'organisation syndicale, du représentant élu de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat de permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelque raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite 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. Certification destinée aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les ongoats sont définissent ensemble le processus préparant à l'obtention d'un certificat attestant de leurs compétences en matière économique et sociale.

Un cycle de formation est mis en ?uvre annuellement si un nombre suffisant de candidats est réuni pour organiser une promotion. Un appel à candidatures est réalisé chaque année.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont pris en charge par l'entreprise au titre du coût de formation.

15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet

Pendant toute mise à disposition, les ongoats de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié concerné continue à voir son coût de personnel de formation alimenté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le financement des formations de formation des salariés concernés relève du dispositif retenu pour les mettre 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

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 permanents salariés à temps complet ;  
? les permanents salariés à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative tirant son mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

### 16.2. Mise en ?uvre 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 niveau à préparer l'employeur ou l'évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la qualification des acquis d'expérience (VAE) est encouragé.

Le fonctionnement de ces actions de VAE relève du dispositif prévu pour les mettre en œuvre.

#### 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 responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de définir 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 données dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes les informations utiles, de nature professionnelle, sont 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 s'entretient avec l'intéressé avec 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 actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences professionnelles, de compétences, notamment 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 période de mise à disposition au moins équivalente à celle occupée avant la mise à disposition du salarié est prévue à l'intéressé, en tenant compte le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la durée du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires pour permettre au salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les formations et les actions de développement définies d'un commun accord.

##### 17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titularisés d'un mandat au niveau de la branche

Les parties signataires conviennent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un obstacle à la poursuite de l'évolution professionnelle de la salariée concernée.

Il en est de même pour tout salarié titularisé d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les salariés sont invités à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à situation 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 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 signataires du présent accord constituent conjointement en parité 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 permanente 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.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

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 relevant de son champ d'application ;

? se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son calendrier 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 actions effectuées d'entreprise conclues 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, il peut être sollicité par les entreprises de la CPPNI pour 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 cessera de produire ses effets.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

? en séance plénière ;

? en formation ? interprétation et conciliation ?.

Elle peut également constituer des groupes de travail pour traiter sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

A. ? En séance plénière

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en séance plénière au moins une fois par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion plénière de la CNPPI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales cteinosutt lures délégations cmoe eells l'entendent pamri les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1er et premiers leurs règles statutaires.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire puls 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 élus syndicaux est en nombre au puls égal à celui des délégations syndicales de personnel.

Les organisations syndicales de professionnels n'ont pas le droit de conclure des accords d'entreprise avec les employeurs des salariés qu'elles insistent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ces mandats. Chaque élu syndical concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les motifs fondés apportés par la stie à ctete l'istie snot aussitôt communiqués dans les mêmes conditions.

Chaque organisation représentative bénéficie d'un temps de préparation pour les CNPPI en fédération 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 fédération « interprétation et collective »

La commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est également chargée de surveiller une situation aux difficultés qui résultent de l'interprétation des textes collectifs 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 CNPPI 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.

#### Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, ctete cmisomisin est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation représentative dans la branche, signataires de la convention collective ou accord partiel 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 :  
? soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des élus syndicaux et celle du personnel ;  
? soit les avis divergents de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations syndicales concernées ; un extrait communiqué des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sien de la commission paritaire, les organisations d'employeurs comprennent 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 dont les intérêts sont 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 « stagiaires » 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 cessera de produire ses effets.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

#### I. ? Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur tant pour les commissions pairiales que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'art. 20-A dernier alinéa).

S'agissant du personnel cammciroel :

? la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale etsxnaît éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux bénéfices ;  
? les entreprises concernées doivent en outre garantir des intérêts participant aux commissions pairiales pfeinlesnoelors de façon à atteindre les objectifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de ctete poiaratpictin sur les parts variables de la rémunération, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

#### II. ? Rétribution de frais

Les salariés participant aux réunions paritaires 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 professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 18. Le temps passé en commission paritaire 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 syndicaux auprès du comité, ou, lorsqu'ils existent, membres du comité économique et social).

1. Les modalités de prise en charge sont fixées comme suit :

##### a) Dépenses de transport

Train : remboursements du trajet SCNF dans la limite du tarif de 1re classe.

Avion : remboursements du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion euclt la prise en charge coicntontame de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursements 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 ature que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, indisponibilités incommodes, 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 110 ? 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 obligatoires attestant de la dépense :  
? un reçu des billets de train (ou justificatifs en cas de billets dématérialisés) ;  
? un reçu des coupons de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;  
? un justificatif sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;  
? un reçu de la note de restaurant ;  
? un justificatif de la note d'hôtel ;  
? justificatifs obligatoires 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 minimales applicables au personnel.

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

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 modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les agents des services paritaires de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords conclus qui les régissent.

## Article 23 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

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*

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion paritaire 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 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, le 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 dispositions ou avantages liés au temps de travail par la législation ou les conventions collectives

applicables.

Pour les salariés administratifs, ces avantages sont leu à la rémunération par l'employeur, dans la limite annuelle 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 salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces avantages sont leu à la rémunération par l'employeur des dispositions de l'article 19 - 1, dans la limite annuelle 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 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 professionnelles 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 commissions 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 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*

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2017, sont reportées au budget des organisations syndicales 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 fixer le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2021, celles-ci ne peuvent 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

### 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 buqnae ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature.

*En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018*

Vu les dispositions de la convention collective nationale de profession 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 de profession 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

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à dater 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 font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le contrat de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant 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 dater de sa signature.

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).

*En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018*

Les fonds recueillis par OIBPACAA 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 infraction de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application 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 dater 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 OIBPACAA est celui qui figure au budget voté par les instances représentatives 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 dater de sa signature.

*En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018*

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA fait l'objet d'un accord inter-cadres anuas et 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, mentionnant leur demande au titre des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées conformément à la partie en matière de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations ailiées des apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les données des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des représentants représentatives des employeurs et des salariés membres de la section paritaire des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comprenant les éléments chiffrés et justificatifs suivants :

- ? les coûts affichés par le CFA ou la section anlaelucit les apprentis 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 adossée par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; ainsi que du financement adossé et réellement

perçu à ce titre au cours de l'année N ? 1 ;  
 ? la répartition du CFA ;  
 ? les pourcentages des différents types d'employeurs affectés  
 les apports de l'assurance au sien du CFA ou de la cotisation ;  
 ? le taux de réussite ;  
 ? le devenir des apprentis ;  
 ? les liens avec le médiateur 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 statistique réalisée aux principales caractéristiques des apprentis résultant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant représenté à la commission paritaire. Il fait remettre 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 approfondi 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 répartition des différents types d'employeurs représentés au sien du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;  
 ? la répartition du CFA ;  
 ? la nature de l'organisme gérant le CFA ;  
 ? le taux de réussite ;  
 ? la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs décisifs des dépenses d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la somme formulée.

## 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 bureau ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFTD,

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 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 interprofessionnel en matière de formation et de recrutement du 19 juin 2018, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par l'OIABAPCA à la prise en charge de dépenses de formation des candidats à la prise en charge 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 exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

*En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018*

En application de l'accord-cadre interprofessionnel en matière de formation et de recrutement du 19 juin 2018 précité, le montant maximum affecté au financement des dépenses de formation d'apprentis (CFA) au

La délibération de la commission paritaire fait l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds de mise en œuvre du présent accord, qui est transmis à l'OBAICPAA dès sa conclusion.

Les versements correspondants aux montants 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 commission 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 conclu l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des documents complémentaires prévus 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 apporter 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 complémentaires 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 est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Le montant des fonds affectés par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les conseils d'administration d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les bénéficiaires concernés. Ce montant est fixé pour l'année 2018 à 3,2 milliards d'euros.

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'Afuna Sup 2000 : 343 900 ? ;
5. CFA Fmsaroup Piras : 331 695 ? ;
6. CFA Eprue Méditerranée : 20 625 ? ;
7. CFA Aifa : 35 685 ? ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 ? ;
9. CFA Piras académie strasbourgeoise : 82 600 ? ;
10. CFA Caferl : 113 425 ? ;
11. CFA Dfiacm : 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 cupmas des métiers de Noirt : 51 415 ? ;
16. CFA Adefa : 39 635 ? ;
17. CFA Iifr Ain-Rhône-Loire : 39 095 ? ;
18. CFA Uionn (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 Sports : 11 435 ? ;
22. CFA Fsrroump Ain-Rhône-Loire : 31 845 ? .

Le montant total des versements annuels alloués s'élève pour l'année 2018 à 3 189 325 ?.

Article 2 - Mise en œuvre et modalités de versement  
 Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 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 susmentionné et adopté le 19 juin 2018 précité, le présent accord est conclu en vertu de l'article 11 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions ont pour objet de compléter l'accord-cadre susmentionné en matière de diversité et d'égalité professionnelle, en application de la décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui s'est tenue le 31 août de l'année en cours.

## 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 adhérents ; FBA CDF ; FEC FO adhérents ; UNSA banque,

### 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 des entreprises à l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des défis sociaux tels que l'égalité, la diversité et 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 partenaires sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant de sources de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction est justifiée, qu'au-delà des efforts déjà accomplis en matière de diversité et de l'égalité professionnelle, l'accord sur la mixité et la diversité du 13 mai 2013 soit renforcé.

Dans ce cadre, et dans le respect des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leurs engagements en matière de diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une amélioration des conditions de recrutement et de l'insertion des personnes recrutées, tout en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la diversité, la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'assurance, en application des principes économiques et sociaux de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des équipes d'entreprise, des équipes de direction, des équipes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjugue à ce les personnes s'engageant de la branche professionnelle, contribue un facteur déterminant au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration professionnelle est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits,

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 exclusivement au titre de l'année 2018 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.

Il a pour objet de compléter l'accord-cadre susmentionné en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

Le présent accord a pour objet l'engagement des entreprises de promouvoir la démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances, en pérennisant les actions de branche et la collaboration des entreprises du secteur sur les thématiques suivantes :

? lutter contre tous les types de discriminations, particulièrement ceux qui visent les personnes handicapées (femmes, LGBT+, jeunes, seniors, personnes handicapées) ;

? promouvoir une égalité professionnelle et de rémunération réelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à promouvoir cet enjeu comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche ;

? lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail, en favorisant la nécessité d'intégrer cette thématique à la politique de la branche ;

? promouvoir une politique inclusive en faveur des personnes spécifiques :

?? insérer les jeunes afin d'améliorer leurs chances de réussite ;

?? améliorer en emploi les salariés seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en favorisant la volonté de poursuivre et de renforcer la politique de la branche pour favoriser le bien-être au travail ;

?? développer l'emploi des personnes handicapées, en favorisant la volonté de la branche de poursuivre et de renforcer sa politique en matière d'insertion professionnelle, d'évolution et de maintien dans l'emploi des personnes en situation 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 accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale des sociétés d'assurance (CCN des PSB élargie aux EI au 1er janvier 2021), et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 - Objet de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Le présent accord a pour objet de compléter l'accord-cadre susmentionné en matière de diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurance, s'inscrivant dans le cadre général de la lutte contre les discriminations.

Il prend en compte les dispositions légales les plus récentes, relatives aux personnes confiées aux branches, qu'il s'agisse des dispositions du 22 septembre 2017 ou de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Ainsi, le présent accord porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce thème figure parmi les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail, pour lesquelles les dispositions de la convention collective de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise a une portée plus large que celle de la convention collective de branche.

En outre, il tire des thèmes suivants, sur lesquels la barrière du négociant périodiquement au titre de l'article L. 2241-1 du code du travail :

? musées dédiés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de ratapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;  
? mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;  
? mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l'accord tire de l'insertion des jeunes ainsi que de l'insertion et du maintien dans l'emploi des seniors.

## Titre II Lutter contre les discriminations

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

La lutte contre les discriminations concerne l'ensemble de la société et nécessite l'implication de tous les acteurs collectivement et individuellement. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les partenaires sociaux ont pour tâche de promouvoir l'efficacité des actions développées dans la branche des sociétés d'assurances en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans les entreprises 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 discrimination est un traitement défavorable qui est généralement réalisé par deux critères cumulatifs : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi ». Les discriminations peuvent se rattacher à des critères définis dans la vie quotidienne. Ainsi, la notion de discrimination a pour objet de protéger les personnes dans différents domaines (accès aux biens et aux services, éducation et formation).

Par ailleurs, une discrimination peut être directe ou indirecte. L'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 relative aux dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise les notions de discrimination directe et indirecte :

? toute une distinction fondée sur un critère défini dans la loi qui est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Cette situation peut être fondée sur des critères. Elle s'avère d'autant plus discriminatoire que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;

? toute une distinction fondée sur un critère ou une pratique résultant de l'apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette distinction, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

#### 3.2. Principe général de non-discrimination en entreprise

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères objectifs et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants :

? l'origine ;  
? le sexe ;  
? les mœurs ;  
? l'orientation sexuelle ;  
? l'identité de genre ;  
? l'âge ;

? la situation de famille ou la grossesse ;  
? les caractéristiques génétiques ;  
? la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, antérieure ou connue de son auteur ;  
? l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;  
? les opinions politiques ;  
? les activités syndicales ou professionnelles ;  
? l'exercice d'un mandat électif local ;  
? les convictions religieuses ;  
? l'apparence physique (1) ;  
? le nom de famille ;  
? le lieu de résidence ou la domiciliation ;  
? l'état de santé, la proutonomie ou le handicap ;  
? la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Aucun des motifs précités ne peut justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

De même, en application des articles L. 1132-2 et L. 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

? en raison de l'exercice normal du droit de grève ;  
? pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés ;  
? pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État inconnu de l'homosexualité ;  
? pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Seules certaines différences de traitement répondant à une exigence particulière sont licites et déterminante s'il est possible, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les entreprises qui utilisent des données dans des domaines tels que le recrutement, s'assurent que ces données ne sont pas de nature à constituer des discriminations et de stéréotypes.

Les sanctions civiles et pénales applicables en cas de discriminations sont rappelées en annexe 2.

(1) Définie par le Défenseur des droits comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent de son intégrité physique et corporelle (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

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Au-delà du respect des obligations légales, les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche pédagogique et participative pour lutter contre toute forme de discrimination, en impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et les salariés, les membres des instances représentatives du personnel (IRP), ainsi que la branche. La mise en œuvre de tous les dispositifs de lutte contre les discriminations qu'ils soient et constituent en soi un facteur de réussite.

#### 4.1. Implication des entreprises et des salariés

Dans cette perspective, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à poursuivre ou à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel, visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la diversité de la diversité professionnelle. À cet égard, il est important de souligner l'importance de l'implication des dirigeants de l'entreprise dans cette démarche.

Par ailleurs, les responsables des carrières des entreprises (chargés de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers

snot pertirariemonit mobilisés.

Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés 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.

Plus généralement, une information, et si nécessaire une formation des acteurs professionnels des entreprises hennais concernés, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

En outre, les entreprises s'assurent que les partenaires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxiliaires de leur appel snot tuot aussi engagés pour assurer concrètement l'égalité des chances et de traitement.

Quant aux salariés, chacun d'entre eux, en tant qu'acteur du processus de travail, est concerné par la lutte contre les discriminations. Protégé par les dispositions légales en vigueur, il ne peut être ni sanctionné ou licencié, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Enfin, il est rappelé que le comité social et économique dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne soient pas justifiés par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnés au but recherché. Cette attente peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de licenciement ou de licenciement.

#### 4.2. Engagement des partenaires sociaux au niveau de la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir systématiquement en entreprise la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

Par ailleurs, la branche met à la disposition des entreprises des supports d'information relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappellent les principes fondamentaux légaux et réglementaires portés sur tous les publics visés par le présent accord (voir annexes 1 et 2).

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) met également à la disposition des entreprises et du grand public de nombreux travaux, en particulier le rapport annuel sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances, qui fournit des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à promouvoir en entreprise la mixité-diversité dans les activités de recrutement sur les métiers de l'assurance, afin de diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

Ces actions snot mises en œuvre en partenariat dans le cadre de l'opération d'envergure initiée avec l'OPCO Alats en partenariat 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 outils de recrutement des métiers de l'assurance dans le cadre des présentations qu'ils assurent auprès des élèves, des étudiants ou des demandeurs d'emploi.

Dès leur achèvement, ces supports forment l'objet de la diffusion la plus large possible et sont portés à la connaissance, de manière ciblée, des relais d'information partenaires (ambassadeurs des métiers de l'assurance, ONISEP, centres d'information et d'orientation, CFA?). Ils doivent être utilisés par les acteurs des métiers de l'assurance dans le cadre des présentations qu'ils assurent auprès des élèves, des étudiants ou des demandeurs 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 partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et améliorer les conditions de travail des femmes ont permis d'aboutir à des résultats globaux qui peuvent être améliorés. Les entreprises se mobilisent pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences dans un cadre professionnel épanouissant et sans être victimes de sexisme.

#### Article 5 - État des lieux

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Des données chiffrées sont publiées chaque année dans le cadre du rapport sur la « mixité-diversité » prévu par l'accord du 13 mai 2013. Elles permettent de comparer les évolutions annuelles de 2011, données issues de la négociation de l'accord du 13 mai 2013, aux données 2018, examinées lors de la négociation du présent accord.

Ainsi, les principales évolutions constatées par l'OEMA sur la période 2011-2018 concernent les effectifs snot les suivants :

? la proportion des femmes dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 59,1 % en 2011 à 60,5 % en 2018 (+ 1,4 point) ;

? les effectifs de femmes suivent la même tendance, avec 60,7 % parmi les entrées en 2018 contre 58 % en 2011 (+ 2,7 points) ;

? dans le même temps, la proportion de femmes dans la population des cadres professionnels a augmenté de 46,2 % en 2011 à 50,5 % en 2018 (+ 4,3 points). L'indice de parité (taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans l'effectif total) passe ainsi sur la période de 0,78 à 0,84 ;

? parmi les métiers où la proportion de femmes est restée inférieure à leur représentation dans l'effectif global, une féminisation croissante est observée notamment sur la période dans les métiers d'assurance et de développement (56,6 % de femmes en 2018 contre 53,3 % en 2011, soit + 3,3 points), contrôle technique et prévention (27 % en 2018 contre 22,8 % en 2011, soit + 4,2 points), logistique (41,5 % en 2018 contre 38,6 % en 2011, soit + 2,9 points), ou encore générale et gestion d'entreprise (38,5 % en 2018 contre 33,4 % en 2011, soit + 5,1 points). La filière systèmes d'information connaît également une très légère augmentation (28 % en 2018 contre 27,4 % en 2011, soit + 0,6 point).

En revanche, une forte féminisation (supérieure à 65 % de l'effectif) continue de caractériser certaines filières de métiers telles que le marketing, la gestion des contrats ou prestations, le support administratif, la communication et les ressources humaines.

En matière de rémunération, les partenaires sociaux de la branche disposent chaque année des données issues des négociations sur les rémunérations individuelles (RMA), qui portent sur des données par entreprise collective. Ces données consolidées au niveau de la branche font apparaître des disparités vécues par les entreprises concernées et sont les plus défavorables aux femmes (voir en annexe 3 les données les plus récentes issues des analyses des résultats établis à l'attention des entreprises seyant en vue des négociations individuelles sur les RMA ? hors cartes de direction).

#### Article 6 - Actions

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Les partenaires du présent accord réaffirment leur attachement aux principes mis en œuvre depuis 2008 en faveur de la mixité dans les sociétés d'assurances, qu'il s'agisse de promouvoir ou d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans ce cadre, ils s'accordent pour taertir les thèmes suivants :  
? l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;  
? la mixité des métiers ;  
? l'accès à l'emploi ;  
? la formation professionnelle ;  
? l'évolution et l'amélioration des conditions de travail ;  
? les conditions de travail 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 salariés ont le droit de percevoir une rémunération égale, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un effort physique comparable de nature, de complexité, de responsabilité, de qualification, de diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est précisé que constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments composent la rémunération sont établis selon des méthodes pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de portabilité professionnelle ainsi que toutes les bases de calcul de la rémunération, notamment les méthodes d'évaluation des emplois doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

### 7.2. Mesures visant à éliminer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes

#### 7.2.1. Au niveau de la branche

Lors de la négociation collective sur les conditions prévues à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base de l'égalité professionnelle et réalisée à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et définit le cas échéant les axes de progrès en la matière.

#### 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.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent 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, l'isolement des résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situe 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 insuffisants 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 augmentations de rémunération, les écarts des promotions, l'augmentation des salaires après rattrapage 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 augmentations de rémunération, l'augmentation des salaires après rattrapage 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 amont de la négociation collective d'entreprise sur les indicateurs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est précisé 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 citent à être établis en sus de l'obligation de calcul de l'index d'égalité.

Il est également précisé 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, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles que l'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, l'accompagnement de suivi spécifique, l'entretien du personnel, etc.), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'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 rattrapage 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 rattrapage salarial correspondant aux augmentations générales ainsi que de la mesure des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la mesure des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises respectent l'importance de garantir l'absence d'impact des congés parentaux sur l'évolution salariale et que des modalités individuelles 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 certains métiers de l'assurance. Cette situation résulte de l'existence d'une représentation déséquilibrée des femmes et des hommes dans les recrutements de recrutement, dans la nécessité d'attirer dans les métiers des femmes et des hommes dans les filières de formation initiale qui correspondent aux métiers de l'assurance.

C'est pourquoi les entreprises s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette démarche est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de l'assurance mises en place avec l'OPCO Alats auprès des jeunes, de leurs familles, et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Les entreprises poursuivent 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 et notamment au sein des métiers concernés (par exemple, au niveau de la branche, la filière des agents de service près de 75 % de femmes et la filière infirmière 72 % d'hommes).

Elles font également progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise.

Elles prennent aussi en compte, dans leur stratégie prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en établissant

par emplxée des peslaeerlss etrne 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 effets globaux, une hausse de la participation de femmes dans les métiers est observée dans certaines familles de métiers traditionnellement moins féminisées que la moyenne, telles que la distribution et le développement commercial (57,7 % des recrutements en 2018 contre 51,3 % en 2011, soit + 6,4 points), le logiciel et le développement d'entreprise (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 participation des métiers féminins baisse dans certaines familles traditionnellement moins féminisées que la moyenne à 50 % : métiers (60,1 % des recrutements en 2018 contre 68,4 % en 2011, soit - 8,3 points), construction (72,7 % des recrutements en 2018 contre 75,4 % en 2011, soit - 2,7 points).

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois professionnels est structurellement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après l'avis des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et vise à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués en externe, quelle que 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 retenant des critères objectifs et pertinents pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualification et d'expérience, et par l'absence de tout biais sexiste dans les critères ;
- ? 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 modalités d'intégration dans l'entreprise.

Il est rappelé que dans toute entreprise 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 sexistes à l'embauche, la branche et les entreprises s'attacheront à développer les guides dédiés, mis à jour régulièrement par les pouvoirs publics.

Les stagiaires sont également à l'origine de la mise en place des dispositifs de lutte contre les discriminations en matière de recrutement.

#### 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 leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

Le droit visé à l'article 5 ci-dessus vise à apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle élevée dans la branche que la moyenne nationale. Ce taux est également

que l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes est garantie 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 relatif constant de l'ordre de 1,8 point entre les hommes et les femmes sur la période 2011-2018.

Les entreprises encouragent par ailleurs les actifs moins en phase avec le marché 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 à jour de la formation.

Il peut s'agir de privilégier les formations phares du métier du salarié ou des secteurs de l'entreprise, les formations en e-learning, de proposer des formations modulables, de crouter la durée, échelonnées dans le temps.

Il peut également s'agir de favoriser l'accès à des formations de formation en présentiel en partenariat avec les organismes de formation des salariés (par exemple, en faveur de la formation continue).

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 femmes dans la quasi-totalité des métiers de métiers entre 2011 et 2017. Ces données indiquent une sous-représentation des femmes dans les métiers qui doivent être poursuivis, afin que les femmes et les hommes tendent à être représentés dans toutes les familles de métiers et à tout niveau, professionnel et individuel.

Les entreprises prennent 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 entreprises prennent en compte ces objectifs dans les décisions individuelles de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les congés maternité ou de congé parental.

En outre, le principe de non-discrimination, les principes rappelés en matière de recrutement à l'article 3 ci-dessus s'appliquent également aux promotions.

En outre, les entreprises s'efforcent de ne pas être l'occasion de sélectionner des personnes à 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'efforcent de garantir à ce que les modalités

d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises :

- ? mettent en place des actions de sensibilisation visant à l'information de l'ensemble des salariés ;
- ? accèdent aux données relatives à l'organisation du travail ;
- ? prennent une attention particulière aux situations particulières qui peuvent concerner certains salariés, notamment celles d'avoir des 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 situations particulières et aux conséquences des décisions de responsabilité ;
- ? encourager la mobilité géographique des salariés concernés par une mobilité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- ? éviter les situations à forte charge de travail ou de difficultés professionnelles rencontrées par les salariés des aménagements présentés la coté de leurs difficultés avec la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Le guide sur la qualité de vie au travail dans les sociétés d'assurances prévoit de promouvoir les bonnes pratiques des entreprises d'assurances ainsi que les expérimentations et innovations en la matière.

## 12.2. Temps partiel

Les parties intéressées participent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein.

Dans les sociétés d'assurances, le recours au temps partiel est encouragé et favorisé par la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore très majoritairement fait 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 travaillaient 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 partiel ont droit de préférence à l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les données des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquiescer les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

## 12.3. Congés liés à la parentalité

### 12.3.1. Congés liés à la parentalité

Les différents congés relatifs à la parentalité sont décrits en annexe 5.

Il est rappelé qu'un congé parental peut être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- ? d'un congé de maternité ;
- ? d'un congé parental d'éducation ;
- ? d'un congé d'adoption.

### 12.3.2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié, le conjoint salarié de la mère ou la salariée salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vaincu marie peuvent bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les partenaires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les entreprises peuvent en outre prévoir de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Par ailleurs, les entreprises peuvent décider de verser aux salariés une indemnité sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

## 12.4. Aidants familiaux

Le salarié a droit à un congé de proche lorsque l'une des personnes visées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises peuvent décider de verser aux salariés une indemnité sur les congés légaux ou conventionnels 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 partenaires de l'accord rappellent que le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet au niveau de l'entreprise d'un accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ou, à défaut, du plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 du même code.

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de performance et les actions à mettre en œuvre, prévoit sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- ? l'égalité de rémunération ;
- ? l'égalité de traitement ;
- ? l'égalité de promotion professionnelle ;
- ? l'égalité de sécurité et de santé au travail ;
- ? l'égalité de rémunération effective ;
- ? l'égalité entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les indicateurs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est comparée au salaire dans les données d'action prévues par l'accord collectif ou, à défaut, par le plan 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 application de l'article L. 2232-9 du code du travail, le rapport annuel d'activité de la commission paritaire prévue par le décret de négociation et d'interprétation (CPPNI) 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 promotion de la mixité des emplois et d'établissement des carrières 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 actions mises en œuvre des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les discriminations 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 effets circonstants sont réalisés de jour en jour pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ces comportements continuent de se manifester dans l'ensemble de notre société. Le milieu du travail, qui en est le reflet, n'échappe pas à ce phénomène.

Par le présent accord, les partenaires sociaux amènent leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit 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 agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passe par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer et mettre à disposition des entreprises et des salariés un questionnaire (« quiz ») d'une quinzaine de questions/réponses permanente à l'usage de faire un auto-diagnostic sur le sujet.

Les questions traitent de situations concrètes rencontrées au quotidien, concernent les personnes concernées comme étant les personnes concernées par ces problématiques sexistes, notamment les femmes ou les personnes LGBT+. Il comportera des liens avec des institutions complémentaires relatives aux situations traitées.

Cet outil pédagogique, que les entreprises sont encouragées à relayer, sera en libre accès et utilisable de façon anonyme. Les résultats ne sont pas communiqués qu'au salarié répondant.

L'élaboration de cet outil, réalisée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, débutera dans les 6 mois de la signature du présent accord.

## 15.2. Supports et liens utiles

Sont détaillées en annexe 1 les définitions stiveneues et les institutions associées à ces agissements :

- ? agissements sexistes ;
- ? agissements sexuels ;
- ? harcèlement sexuel ;
- ? harcèlement (ordinaire, bienveillant, hostile, masqué et subtil) ;
- ? violences sexistes et sexuelles au travail.

Par ailleurs, une liste de liens utiles portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail figure en annexe 4.

## 15.3. Bilan des outils mis à disposition des entreprises par la branche

Un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (questionnaire d'autodiagnostic, liens utiles, chartes?) sera intégré dans le rapport annuel d'activité de la commission paritaire 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 mises en œuvre

D'une façon générale, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, en application de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Tout chef d'entreprise doit agir sur les lieux de travail les interdictions légales qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Il s'agit de relever le texte de l'article 222-33 du code pénal qui donne la définition pénale du harcèlement sexuel et les sanctions encourues (voir annexes 1 et 2) et de mentionner les avertissements disciplinaires et pénales intervenus en matière de harcèlement sexuel ;

Il convient également de mentionner à disposition les coordonnées :  
? du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;  
? de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;  
? du défenseur des droits ;  
? du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;  
? du référent désigné par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'il existe.

Le comité social et économique peut saisir toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit prévoir les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la mandature de la vie économique, dite « Loi Sapin 2 », engage depuis le 1er janvier 2018 toute personne morale ayant au moins 50 salariés, à mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de l'entreprise ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Cette procédure vise notamment le saignement de données d'agissements sexistes, de harcèlement ou de violences sexuelles dont ils ont eu personnellement connaissance.

L'employeur tient à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques (DUER) pour la santé et la sécurité des travailleurs à l'égard de il procède. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année.

## 16.2. Actions de sensibilisation et de formation

À leur niveau, les entreprises sont incitées à mener des actions de sensibilisation visant à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces actions peuvent revêtir des formes variées : diffusion de films, organisation de conférences, mise en place de formations, présentation de pièces de théâtre?

Elles sont également l'occasion d'organiser des débats sur le sujet entre les salariés, à tous les niveaux de l'entreprise.

Il appartient à chaque entreprise :  
? de relever les différents niveaux et les acteurs concernés ;  
? de présenter les référents de l'entreprise et leurs rôles respectifs ;  
? 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 dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernent les jeunes de moins de 30 ans dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

? l'âge moyen des salariés de la branche des sociétés d'assurances est passée de 14,5 % en 2011 à 13,8 % en 2018 (+ 0,7 point) ;

? le pourcentage de cadres dans cette population passe de 21,4 % à 25 % sur la période (+ 3,6 points) ;

? 24,5 % sont en apprentissage et de 15,9 % en 2018 contre 15,9 % en 2011 (+ 8,6 points). La part des alternants dans les effectifs de moins de 30 ans est passée de 33,4 % en 2011 à 40,9 % en 2018 (+ 7,5 points) ;

? le pourcentage de ces salariés titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac + 2 augmente de 2,7 points entre 2011 et 2018, passant de 81,5 % à 84,2 % sur la période ; dans le même temps, les diplômés de niveau au moins égal à bac + 5 passent de 20,7 % à 25 % (+ 4,3 points) ;

? 64,4 % sont titulaires d'un CDI en 2018 contre 86,6 % en 2011. Les échafaudages de ces salariés sont en baisse : ils représentent 53,5 % des entrées en 2018 contre 58,4 % en 2011 (+ 4,9 points) ;

? la proportion des salariés de moins de 30 ans à temps partiel est de 13 % en 2018, contre 3,9 % en 2011 (+ 9,1 points) ;

? le taux d'accès à la formation continue pour cette population, passant de 76,7 % en 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 politique de formation menée par les sociétés d'assurances et la branche a permis d'obtenir des résultats significatifs, en particulier dans le domaine de l'alternance.

Les parties s'engagent à réaffirmer leur attachement aux mesures développées au niveau de la branche pour favoriser cette politique, et aux actions menées avec l'OPCO Atlas en faveur de l'insertion des jeunes (voir article 4.2 du présent accord).

Ce thème est prioritairement développé dans l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle.

## Sous-titre 2 Seniors

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Les parties s'engagent à poursuivre et renforcer la politique active et proactive en faveur de l'emploi des seniors et favoriser le bien vieillir 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 dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernent les effectifs des salariés seniors, âgés de 55 ans et plus, dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

? l'âge moyen des salariés de la branche des sociétés d'assurances est passée de 16 % en 2011 à 17,9 % en 2018 (+ 1,9 point) ;

? les effectifs de ces salariés augmentent légèrement sur la

période, avec 1,9 % parmi les entrées en 2018 contre 1,4 % en 2011 (+ 0,5 point) ;

? l'ancienneté moyenne pour les salariés âgés de 60 ans et plus, passant de 27,2 ans à 29,3 ans (+ 2,1 points), évolution due au recul progressif de l'âge de cessation d'activité ;

? en 10 ans, l'âge de cessation d'activité est passé de 59 ans 7 mois à 61 ans 4 mois chez les cadres et de 59 ans 1 mois à 60 ans 10 mois chez les non-cadres ;

? le taux d'accès à la formation continue dans des proportions substantielles pour la tranche d'âge 55/59 ans (+ 9,1 points, en passant de 77,2 % en 2011 à 86,3 % en 2018) que pour les 60 ans et plus (+ 7,1 points, en passant de 66,2 % en 2011 à 73,3 % en 2018).

Article 20 - Définitions

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Il est entendu que les salariés qualifiés par la législation employée relative aux salariés « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant.

Concernant le critère d'âge, l'on entend que celui-ci varie en fonction des thèmes traités et des mesures adoptées. Il appartient donc à chaque entreprise de le déterminer à son niveau, au regard des mesures envisagées.

Article 21 - Mesures en faveur des seniors

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Les effectifs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2018 par une proportion importante de salariés âgés de 55 ans et plus (17,9 %) et de 45 ans et plus (45,4 %), ainsi que d'une ancienneté moyenne élevée (13,7 ans). L'âge moyen de cessation d'activité est de 61 ans et 1 mois. En conséquence, les mesures prises au niveau des entreprises ont pour effet de limiter l'impact de la détermination de l'âge de cessation d'activité et de l'accompagnement vers la cessation d'activité. Pour autant, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux caractéristiques de seniors.

### 21.1. Le développement des compétences

#### Entretien professionnel

Les parties reconnaissent l'importance de l'entretien professionnel pour l'évaluation des compétences des salariés et de leur soutien pour les développer. Elles encouragent les dispositifs de l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle sur ce point.

Il est entendu que les entreprises ont une attention particulière aux points évoqués dans ce cadre pour les salariés en 2<sup>e</sup> partie de carrière, en sollicitant notamment la possibilité de critères d'évaluation adaptés au regard des besoins spécifiques de cette population. L'entretien est également un moment privilégié pour faire le point sur les formations suivies par le salarié.

La question du départ à la retraite du salarié peut aussi être abordée lors de l'entretien professionnel.

#### Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences. Il peut également être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

#### Formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à prendre en compte les spécificités des seniors dans leur plan de développement des compétences,

en fonction de leur stratégie propre et de leurs caractéristiques.

Il peut s'agir du choix de thèmes de formation adaptés tels qu'un module de formation relatif à la prévention et aux « bons pratiques » (par exemple : postures, risque d'accident pour les chaudières etc.), de proposer une formation « préparation à la retraite » à partir d'un certain âge ou d'un délai défini en fonction de la date de départ à la retraite.

Il peut également s'agir des modalités d'acquisition des compétences ou d'une certification, telles que l'action de formation en situation de travail (AFEST) ou la formation ouverte et à distance (FOAD), qui offrent des possibilités de cursus personnalisés.

En outre, les salariés seniors peuvent être encouragés à faire reconnaître leurs compétences grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, des actions destinées aux restructurés et aux managers peuvent être mises en place, pour combattre les stéréotypes liés à l'emploi des seniors, via des formations spécifiques et/ou en prévoyant un volet sur ce point dans les formations managers.

#### Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante.

Le choix de la formation prime les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement de l'inscription se fait via l'application « Mon compte formation ».

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit réaliser la formation souhaitée avant son départ en retraite. À défaut, le montant cotisé ne peut être utilisé par le salarié.

#### 21.2. Conditions de travail

Tenant compte de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, les entreprises proposent une attention particulière à la santé des seniors et mettent en place de mesures préventives dans le cadre de leur politique de santé au travail.

Plusieurs types de mesures préventives sont préconisées :

- ? proposer une fréquence plus rapprochée des visites médicales ou un entretien de prévention avec le médecin du travail, faciliter la réalisation du bilan de santé proposé tous les 5 ans auprès de l'un des centres agréés par la sécurité sociale ;
- ? étudier les éventuels dispositifs à mettre en place au niveau de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail (étude ergonomique, équipements spécifiques) ;
- ? veiller, à l'adéquation entre le temps de travail, l'organisation du travail et la charge de travail (par exemple les possibilités de réduction de temps de travail lorsque cela est possible, les aménagements du temps de travail via le temps partiel) ;
- ? faciliter, à compétences égales, les éventuelles mobilités destinées à améliorer l'accès au travail.

Les entreprises peuvent également les accompagner sur les formations 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 entreprises sont invitées à mettre à disposition des informations pertinentes et à accompagner les salariés dans la préparation de leur projet de retraite.

À cet égard, les entreprises peuvent mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention proposées notamment par B2V, sculpstebis d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur projet d'activité (conseils en ligne, ateliers de prévention de la santé, ateliers de préparation à la retraite).

Les entreprises peuvent également les accompagner dans la

préparation de leur projet de retraite, de réduction du temps de travail (temps partiel).

En complément des actions réalisées en matière de formation ou d'autorisation de congés, les entreprises peuvent proposer au salarié expérimenté un accompagnement de l'employeur à la montée en compétences d'un autre salarié via la transmission des savoirs et des compétences. Une formation sur la transmission des savoirs pourra être proposée par l'entreprise.

Enfin, des actions de mécénat de compétences pourront être envisagées, dès lors que le départ en retraite du collaborateur aura été acté par l'entreprise. Ce mécénat, qui permet de créer un temps défini à une activité, est proposé aux associations partenaires de l'entreprise, ou éventuellement à une association 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 entreprises s'engagent à promouvoir et mettre en œuvre l'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié, y compris le salarié handicapé ou ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (1), à toutes les étapes de son recrutement et de son évolution professionnelle.

(1) Salarié reconnu travailleur handicapé tel que défini à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Salarié ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en soumission de dossier et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt du dossier.

#### 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 principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernent les travailleurs handicapés sont les suivantes :

- ? leur proportion 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, puisque 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 entreprises sont encouragées à :

- ? promouvoir leurs actions de sensibilisation et d'information sur le handicap visible et invisible auprès de l'ensemble des salariés pour lever les préjugés et les stéréotypes et faire évoluer en profondeur les mentalités et les comportements. Les entreprises pourront notamment mettre à disposition des vidéos spécifiques (par exemple dans le cadre des vidéos métiers) ;
- ? mettre en place des actions adaptées à destination des populations pouvant être en lien direct avec les collaborateurs en situation de handicap (ex : recruteurs, gestionnaires de carrières, managers, services achats, informatique, logistique, sécurité, référent handicap) ;
- ? rendre facilement accessibles les informations nécessaires pour déclarer en toute confidentialité un handicap déjà reconnu et non communiqué à l'employeur et/ou émettre les démarches en vue de l'obtention de la RQTH. La mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs des mesures spécifiques peut être par

l'employeur pour obtenir l'emploi et les conditions de travail des salariés ayant une RTQH pour le fait de déclarer l'auto-déclaration du handicap ;

? réaliser les actions qui précèdent en tenant compte des spécificités de chaque handicap et notamment des besoins particuliers ;  
? porter une attention particulière aux conditions de travail de l'emploi des salariés concernés par un arrêt longue maladie.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également encouragées à désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

#### 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 en situation de handicap. Si besoin, le poste de travail sera adapté.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

? diffuser les offres de recrutement et notamment contacter à développer les partenariats avec les écoles, et les opérateurs spécialisés dans le handicap ;  
? communiquer sur toutes les offres d'emploi de l'existence d'une politique handicap ;  
? en amont prioriser les candidatures des personnes en situation de handicap ;  
? informer les candidats dès l'envoi de la convocation au 1er entretien, que des dispositions particulières peuvent être prises pour faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs handicapés (accès, langage 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 lors de l'entretien (que le salarié soit en situation de handicap ou non), une information sur la politique de l'entreprise en matière de handicap.

Les entreprises sont également invitées à :

? aux candidatures des personnes en situation de handicap de plus de 50 ans ;  
? aux candidatures des personnes âgées de moins de 25 ans, ainsi qu'à celles ayant bénéficié précédemment d'un « CDD Tpis ».

#### 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 poursuivre un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y poursuivre(1).

#### 25.1. ? Conditions d'exercice de l'activité

Les entreprises individuellement, en lien avec les recommandations du médecin du travail, les éventuels aménagements de poste nécessaires en collaboration avec le médecin du travail (d'ordre technique ou organisationnel) lors d'un recrutement ou d'une mobilité pour faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap et sa prise de poste. La réalisation d'un bilan est recommandée avant la fin de la période d'essai (ou fin de période probatoire pour les mobilités) afin de s'assurer que les aménagements mis en place répondent aux besoins du collaborateur et de pouvoir ainsi apprécier la période d'essai (ou la période probatoire) dans les meilleures conditions.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lors de l'entretien annuel d'activité, un échange sur les conditions spécifiques liées à la situation de handicap, déjà mises en œuvre ou à mettre en œuvre, est recommandé. Si un collaborateur se présente en dehors de la période des entretiens annuels, les travailleurs handicapés sont invités à en faire part dès que

possible à leur manager ou à tout autre service ou personne compétente dans l'entreprise (service de santé au travail, référent handicap, service RH, IRP).

Par ailleurs, les entreprises font preuve d'une vigilance particulière envers les travailleurs handicapés concernés par une mobilité géographique ou géographique, afin de les accompagner dans le changement et l'adaptation aux nouveaux conditions de travail et nouvel environnement. Il en est de même pour les personnes dans l'emploi de travailleur handicapé lors de la survenue d'événements extérieurs au salarié lui-même qui peuvent compromettre un accès à son emploi.

#### 25.2. ? Développement des compétences et formation

Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle en application du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées(2).

Pour cela, les entreprises vérifient que les formations dispensées sont, ou peuvent être, adaptées aux travailleurs handicapés (accessibilité des locaux, adaptation des lieux de formation, supports, adaptation des formations distancielles/ e-learning, recours à des intervenants spécialisés ?), notamment aux personnes âgées et aux malentendants. Elles sont également invitées à faciliter l'accès des travailleurs handicapés en situation de handicap aux formations certifiantes, notamment par la VAE.

Par ailleurs, des actions liées spécifiquement au handicap et non visées destinées à l'ensemble des collaborateurs peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise, destinées plus particulièrement aux personnes en lien avec un salarié en situation de handicap (service RH, collaborateurs de l'entreprise d'un salarié en situation de handicap, service achat, informatique, sécurité ?).

Afin de faciliter l'insertion dans la vie active et la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent mettre en œuvre une politique particulière à l'accueil des personnes en situation de handicap via les stages et les contrats de formation en alternance, l'accessibilité à ces contrats peuvent être facilitée par la PEOC (préparation opérationnelle à l'emploi collective).

(1) Article L. 5213-6 du code du travail.

(2) Article L. 6112-13 du code du travail.

#### Article 26 - Recours aux prestations du secteur adapté/protégé

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Les entreprises (éventuellement via leur service achats) sont invitées à maintenir, et si possible à développer, les partenariats avec les sociétés ayant un lien avec le handicap (par exemple, en partenariat avec un organisme « solan du secteur protégé et adapté », en liaison avec les offres d'offres des entreprises du secteur adapté/protégé?).

#### Article 27 - Proches aidants

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Adopter des mesures adaptées aux salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint, un concubin, un partenaire, un adhérent en situation de handicap pour faciliter leur quotidien.

De bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises d'assurances méritent d'être partagées, telles que :

? l'aménagement des horaires et/ ou la durée du travail des personnes aidées de personnes en situation de handicap(1), dès lors que l'emploi le permet ;

? la mise en place des mesures en faveur des parents (ou tuteurs légaux) d'enfant handicapé (par exemple : priorité sur la prise des congés pour les personnes aidées de personnes en situation de handicap) ;

? la mise en place du congé de présence auprès d'un(2) ;

? la mise en œuvre de jours de congé, par le biais d'un congé anonyme et sans contrepartie de tout ou partie de jours de repos au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui vit en lien avec une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap(3).

- (1) Aicrlte L. 3122-26 du cdoe du travail.  
(2) Ailrcte L. 3142-16 du cdoe du travail.  
(3) Arlcite L. 3142-25-1 du cdoe du travail.

## Titre VII Dispositions diverses

Article 30 - Portée juridique  
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent accrd annule et rpmelace l'accord de bnrcbae du 13 mai 2013 railtef 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 bcnahre des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les epretrnses de monis de 50 salariés aapneptrnat mioarijrtneamaet à des groupes. En conséquence, les saraigtneis cnoinveennt que le conentu du présent aroccd ne jutisife pas de prévoir des ditsoioinsps spécifiques tllees que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail. En tuot état de cause, ils vnrilloeet à ce que les sieercvs et oulits mis à diosptiosn sionet adaptés à ttoues les ertipersnes qulele que siot luer taille.

Article 32 - Date d'effet  
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent acrcod ernte en vuegiur dès sa signature. Les saritgeians s'engagent à etefuecfr snas délai les démarches nécessaires à son dépôt légal.

Article 33 - Durée  
En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

Le présent arcocd est cnlcou puor une durée de 3 ans.

Les saitagernis se réuniront aanvt le 31 décembre 2023 puor procéder à l'évaluation de sa msie en ?uvre et puor enagegr une nulevloee négociation.

## Annexes

### Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020

#### Annexe 1 Définitions

Agissements sexistes

« Tuot asemgiesnt lié au sxee d'une personne, anyat puor oejbt ou puor eefft de poetrr atttneie à sa dignité ou de créer un enrnrneinoevnt intimidant, hostile, dégradant, hmianluit ou offensant. »

Article L. 1142-2-1 cdoe du travail.  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idctlrAie=LEGIARTI000031072447&ctTxiede=LEGITEXT000006072050&dTtextae=20200305&oAditocln=rChrotleiAcedce&fRaIqtsed=1715142497&nubseRctleRh=1>

Agression sexuelle

« Cusotnite une arosgsien seexllue ttuoe atetitne selulxee cmiomse aevc violence, contrainte, meance ou srpsuie ». »

Article 222-22 cdoe pénal.  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?iToetdichSA=LEGISCTA000006165281&cxiectdTe=LEGITEXT000006070719>

La jurpiedurcsne précise que les argesnois suelelexs cnnrceont des athcneteotmus imposés sur 5 piraets du cpros : fesses, seins, sexe, csuises et bouche.

À netor que « la cattionnre » puet s'entendre sur un mitof économique un (e) salarié (e) est suos coatirtne économique par rarppot à son eoeupylmr par exemple. La « manece » puet être la ptree d'emploi.

## 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 iamtnofiorn et un sviui de l'évolution de la mixité et de la diversité dnas la branche, un roapprt établi par l'OEMA est réalisé cauqhe année sur la bsae des ituaricneds fuirangt en anexe 6.

Ce roapprt est annexé au ropaprt d'activité aunenl de la cmimoossin ptraraie pemanrtene de négociation et d'interprétation (CPPNI).

### 28.2.?Situation comparée des femems et des heomms en matière de rémunération

Les données relveatis aux rémunérations ansii que le dtniigaosc des écarts de rémunérations ernte les fmmees et les hmoems snot firuons par la branche.

Ces éléments snot icunls dnas les rpporats établis par ctonevionn clvlicteoe nnaitlaoe en vue de la préparation de la négociation anulelne otoaiglbire sur les salaires, qui diot pnerdre en cmpote l'objectif d'égalité psoiresnfolnele ernte les fmemes et les hommes, aisni que les msreues ptrnatmeet de l'atteindre.

Les données perontt sur l'ensemble des salariés rattachés à chaque ceintonvvn ctclvileoe nationale, tepms pelin et tpems partiel, et les rémunérations communiquées snot les rémunérations brets alunnees réellement perçues au snes de l'article L. 3221-3.

### 28.3.?Bilan de l'action de la bnchrae en fuvear de l'égalité professionnelle

Conformément aux dtissoionpis légales en vegiur (art. L. 2232-9 cdoe du travail), le rapprt aeunnl d'activité de la cmosmioisn ptrriiaae ptnmneaere de négociation et d'interprétation (CPPNI), cnerpomd un blain de l'action de la bacnrhe en fevaur de l'égalité peinosrfssolelne ernte les fmemes et les hommes, ntaemmot en matière de classification, de prtomioon de la mixité des emolpiss et établissement des cceatfitirs de qacoifiltuan professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nurtae des postes entre les femems et les hmmeos ainsi qu'un balin des olutis mis à disotioipsn des eprinreests puor prévenir et aigr contre le harcèlement sexuel et les amsitsngees sexistes.

Ce blian cnmproed également un sivui des index égalité psofellsirnnnoee publiés par les eipenesrrts de la branche, cratopnomt une présentation des notes glelobas obtenues, réparties en puileruss tcernhas sloen la tlliae 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 aocrcd est effectué au corus d'une réunion aeunnlle de la csioomismn patirraie peentrmnae de négociation et d'interprétation (CPPNI) dédiée, iitcnrse atmoanqueuitemt à l'agenda scaoil de la branche.

Cette réunion est programmée cahque année en amnot de la réunion annlluee de négociation sur les slaerais aifn de fiare le pinot sur la stiaiauton rteivlae à l'égalité silaralae dnas les sociétés d'assurances.

Les dutocmnes snot adressés 15 jrous anavt la réunion.

## Harcèlement moral

« Aucun salarié ne doit subir les atteintes répétées de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-1 du code du travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006900818/2017-04-19/>

## Harcèlement sexuel

« ? porpos ou cotrmetopnmes à ctnotinaoon suexllée répétées qui s'ot poetrnt atettne à sa dignité en riosan de luer caractère dégradant ou humiliant, s'ot créent à son ecntnore une stiatoun intimidante, hioitse ou onatfnsfe ;

? également assimilée au harcèlement sexuel : totue fmroe de peoirssn grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou arpnpaet d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L. 1153-1 du code du travail.

(Adresse irentent non reproduit, colbtulnase en lgine sur le stie Légifrance, rqiruube Biuelltns olcifefis des cinonenovts collectives.)

La ccllriruaie du ministère de la jsucite (le 7 août 2012) précise que : le caractère de gravité des psrisonnes « s'appréciera au ragred du cotnxete et puls précisément des rnieltaos eaxnstit ertne le haurelcer et sa victime, de la situatoin dans lqaullee se truvoe cette dernière et de sa capacité puls ou mnios gdrnae à résister à la peorissn dnot elle fiat l'objet ». L'acte de nruate sexllée puet être « tuot atce de nutrae seexlule naomnetmt les slimeps cctnoas pyquesihs destinés à avusosir un fatnsame d'ordre sxueel viore à aencuetcr ou pouorevqr le désir sexuel ».

## Sexisme

« Idéologie qui reopse sur le pslatuot de l'infériorité des feemms par raopprt aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de masenotnaftiis des puls anidoens en acappenre (remarques) aux puls gaervs (viols, meurtres). Ces mfatoisintenas ont pour ojbte de délégitimer, stigmatiser, hlueimr ou voenlitr les fmmees et ont des eeffts sur elles (estime de soi, santé puyqsiche et pshique et mocotiadin des comportements). »

Rapport aunnel sur l'état des liuex du smseixe en Fcrane en 2019. Haut ceonisl à l'égalité ertne les fmeems et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

« Tuot acte, geste, représentation visuelle, pporos oarl ou écrit, paitrque ou crnmteomeopts fondés sur l'idée qu'une ponnerse ou un goupre de pnrneoss est inférieur du fiat de luer sexe, cimoms dans la sphère plbuuqie ou privée, en ligne ou hros ligne, aevc pour objet ou efeit :

I. ? De porter aietntte à la dignité ou aux dotirs inhérents d'une prsoenne ou d'un goprue de personnes. Ou

II. ? D'entraîner pour une pnrnsee ou un gpoure de prennoes des deomgms sexistes, définis dans le code du travail. Ou des seonafcrfs de nraute physique, sexuelle, pocolgquiyhse ou socio-économique. Ou

III. ? de créer un eovnmneirnt intimidant, hostile, dégradant, hualnimit ou offensant. Ou

IV. ? de faire obcastle à l'émancipation et à la réalisation plenie et entière des droits hunmias d'une pensorne ou d'un gpuroe de personnes. Ou

V. ? de mtnniaer et de rnrrocefer les stéréotypes de genre. »

Recommandation du comité des msnrriies aux États mbreems sur la prévention et la lutte ctorne le smsxeie ? 27 mras 2019.

<https://www.coe.int/fr/web/portal/-/new-council-of-europe-action-against-sexism>

## Sexisme ordinaire

Il s'agit des audttteis et cormpnteomtes setxeiss tles que définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Kit pour aigr crotne le sexisme.

Conseil supérieur de l'égalité pleilsoosnoefne ertne les fmmees 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](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 xseimse bienveillant, qui suos couvert d'amabilité et de poceotrtn désintéressée, agnsie les femems à un suattt ou rôle

infériorisé et fragile, fuigre du paternalisme, est une des fermos récurrentes du smesixe véhiculé par les politiciens. Cttee fmroe de seixsme autboit de fiat à dévaloriser les femmes, en les considérant cmoe mions formées, mnois fortes, mions ceablps que les hommes. »

Rapport annuel sur l'état des leuix du ssmxie en Fancre en 2019. Haut cneiosl à l'égalité ertne les femems et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Sexisme ovetnmreuet hostile, masqué et subtil, alnvibeamt (à la fios bnvlilieniat et hostile)

Définitions dnas « Le siesmxe dnas le mdnoe du taairvl ? etrne déni et réalité » (p. 19 et seinuavts : une hosiirte du semxise en toirs temps).

Rapport du cesniol supérieur de l'égalité pllressnoefonie entre les fmmees et les hoemms 2015.

Chrome-extension ? :// ieepebjnkhaiioojkepfniodjmjihl/ data/pdf.js/web/viewer.html?file=hpts%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 : ctpcenos et définitions

Que sont-ils ? Les stéréotypes de sxee snot des représentations schématiques et gbnoesaillats sur ce que snot et ne snot pas les fliels et les garçons, les fmmees et les hommes.

Comment opèrent-ils ? Les stéréotypes de sxee légitiment les rôles de sxee en les « nstaraialnut » : ils fnot paraître comme buqogeoils et nrlutaes des rôles de sxee différents et hiérarchisés, assignés aux fmmees et aux hommes. Les stéréotypes de sxee snot des anptes de la hiérarchie entre les fmmees et les hommes, qui olituelnt les dnimnirticaioiss et sverent à légitimer, a posteriori, les inégalités. Pour autant, ctrienanormt à ce qui est sevout énoncé, les stéréotypes de sxee ne snot pas la source des inégalités entre les feemms et les hommes. Ainsi, les stéréotypes légitiment des injonctions, faties aux feemms ou aux hommes, à se cemtporor selon les noemrs établies de la féminité pour les unes, et selon les nrmoes de la masculinité pour les autres. Ce système de nrmoes hiérarchisées de masculinité/ féminité définit le genre. C'est aisi que les stéréotypes de sxee légitiment des atngoisainss : « les feemms dvoient », « les homems deionvt », asni que des incompetences a poirri : « les femems ne peeunvt pas », « les hemoms ne peuenvt pas »

Source : le 24 avirl 2016.

[http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/ropaprt\\_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/ropaprt_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf)

Violences ssiextes et sueelxels au tairavl (VSST)

La nootin de vieocnles sextesis et sueellexs au tiraval rurvcoee différentes situations, dnot le harcèlement sexuel et les atssineemgs sexistes, définis dans le code du travail.

Ce trmee iulcnt d'autres fmores de vcnlloeie pénalement répréhensibles :

? les asongersis seelexlus ;

? les ethixiionbs sxlueeles ;

? 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 siconntas eerocnus

Discrimination au tvaaril

Sanctions clièves enorueucs	Sanctions pénales ecrunuoës	Autres snoatcnis erucunoes
<p>Nullité des ditpiinososs ou aetcs drimrociinseatis pirs à l'égard d'un salarié (art. L. 1132-4 du cdoe du travail)</p> <p>Faits de dnsciroimatiin comims à la sutie d'un harcèlement mraol ou suexel : ? un an d'emprisonnement et admnee de 3 750 ? ; ? pinee complémentaire d'affichage ou de duifofsn de la décision également possible. (art. L. 1155-2 du cdoe du travail)</p> <p>Versement de dommages-intérêts à la vtciime (art. 1240 cdoe civil)</p>	<p>Personne pyuhiqse : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende (art. 225-2 du cdoe pénal)</p> <p>Personne mrloae : ? anmede d'un mnoatnt mamiumx de 225 000 ? (art. 225-4 cdoe pénal et 131-38) ; ? interdiction, à ttrie définitif ou puor une durée de 5 ans ou plus, d'exercer drneeicmett ou iemrtneedcniit une ou pluesruis activités pnlsleesfrniooes ou seaclios ; ? placement, puor une durée de 5 ans au puls suos silvcnlraue jruicdaiee ; ? fremtuere définitive ou puor une durée de 5 ans au puls des établissements de l'un ou plieuusrs des établissements de l'entreprise aanyt servi à cttmrmeoe les ftias incriminés ; ? esxloucin des marchés plcuibs à trite définitif ou puor une durée de 5 ans au puls ; ? pinee de complémentaire de ciontaifocsn de cnreatis bnies (art. 131-21 du cdoe pénal) ; ? ahgicffae de la décision prononcée ou la duffiosn de celle-ci snot par la pesrse écrite, snot par tuot myoen de cmmacintooiun au pilubc par vioe électronique (art. 131-39 du cdoe pénal).</p>	<p>Exclusion de la procédure de paaitsson des marchés pcluibs (art. L. 2141-1 du cdoe de la cmanodme publique)</p>

Harcèlement moarl au trivaal

Sanctions clièves euorunecs	Sanctions pénales ereuncoës
Sanctions dipsieciarnlis pesris par l'employeur (art. L. 1152-5 du cdoe du travail)	Peine de 2 ans de pirosn et 30 000 ? d'amende (art. 222-33-2 du cdoe pénal)
Versement de dommages-intérêts à la vitcime (art. 1240 du cdoe civil)	Peine complémentaire d'affichage ou de dsiffoiun de la décision (art. 222-50-1 du cdoe pénal)

Harcèlement seuexl au trivaal

Sanctions clièves euroenucs	Sanctions pénales eounruecs
Sanctions drleinicisiaps pirses par l'employeur (art. L. 1152-5 du cdoe du travail)	Peine de 2 ans de prsion et 30 000 ? d'amende (art. 222-33 du cdoe pénal)
Versement de dommages-intérêts à la vtcmie (art. 1240 du cdoe civil)	<p>Peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende, lrsuoqe les fatissnot cimoms :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Par une pseonnre qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.</li> <li>2. Sur un mnueir de 15 ans.</li> <li>3. Sur une ponrnsee dnnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience pqishuye ou pchyqsuie ou à un état de grossesse, est aaptrene ou cunone de luer auteur.</li> <li>4. Sur une pnnesore dnnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa stutioian économique ou slciaoe est apaptenre ou cunnoe de luer auteur.</li> <li>5. Par piruluses pnesoenrs aginasst en qualité d'auteur ou de complice.</li> <li>6. Par l'utilisation d'un srcevie de caimnctoioun au public en lnige ou par le baiis d'un spuropt numérique ou électronique.</li> <li>7. Aorls qu'un mnieur était présent et y a assisté ;</li> <li>8. Par un acsnnadet ou par tuote arute pnsoenre aanyt sur la vtcmie une autorité de dorit ou de fait. (art. 222-33 du cdoe pénal).</li> </ol> <p>Peine complémentaire d'affichage ou de diffsuion de la décision (art. 222-50-1 du cdoe pénal)</p>

### Article - Annexe 3

*En viqueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Annexe 3  
Données srlaleaias (hors cartes de direction)

#### 1. Convention cielcovtle nlontaiæ du 27 mai 1992

Niveau des salaires anuenls btrus au snes de la RMA (France entière)

Les tabulaex ci-après snot destinés à seuitr le nieavu de rémunérations breuts (au snes de la RMA) du pnenserol à l'aide des dernières données disponibles, isuses de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations ? sutitoin au 31 décembre 2018.

Ces telabuax ponrett sur un eeticfff toatl de 119 601 salariés rveeanlt de la civoeontnn ctoeillvce ninaotlae du 27 mai 1992, hros salariés hros calsse (cadres de dicrotien ou areuts salariés de csalse 0) et hros salariés dnnot la rémunération théorique est inférieure à la rémunération mmniium de bacnhre puor la csslae d'appartenance.

Ces résultats snot furnios :  
? puor l'ensemble du pneonesrl ;  
? 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, 9e décile(1)et moyenne ;
- ? selon la notion de rémunération :

Rémunération annuelle 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 ne sont pas payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
- ?? exemples : prime pour travail dans des locaux aveugles, majoration du salaire pour heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, horaires décalés ;
- ?? les éléments de salaire attribués à titre individuel, en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concourant le salarié lui-même (exemples : gratification pour médaille du travail, prime à l'occasion d'un anniversaire), soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- ?? la prime d'expérience attribuée dans les conditions prévues à l'article 35 de la convention collective nationale ;
- ?? les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée normale de l'entreprise ;
- ?? les sommes 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

Source : enquête annuelle FFA/OEMA

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 annuelle 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 annuelle FFA/OEMA.

Salaires médians des hommes et des femmes selon l'ancienneté et la classe au 31 décembre 2018

Les graphiques ci-après permettent de visualiser les niveaux de rémunérations brutes (au sens de la RMA ? calculés au 31 décembre 2018) des hommes et des femmes du personnel à temps plein par secteur d'activité et par ancienneté des salariés. Seuls les salariés (hors alternants) dont la rémunération est supérieure à la rémunération minimale de branche ont été conservés.

Deux familles de métiers ont été sélectionnées :

- ? gestion des contrats ou prestations ;
- ? distribution et développement commercial.

Pour ces familles de métiers les salaires médians sont calculés par classe et par ancienneté du salarié. Pour l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, quatre anciennetés ont été retenues (< 5 ans, 5-9 ans, 10-19 ans et ? 20 ans).

Les salaires médians sont représentés sur les graphiques par une courbe pour les femmes et une pour les hommes.

Les écarts sont également sur chaque graphique, ils sont représentés par des barres et des points de données de la représentativité dans chaque classe.

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentage et figurant sur les graphiques pour



cuhaqe classe. Ces données inunedqit de qeul pretcuaonge le sliiare des hemmos est supérieur ou inférieur à culei des femmes.

Famille de métiers : gsioetn des caotrtrts ou prestations

(Graphiques non reproduits, caotblulsens en lgnie sur le stie Légifrance, rrubquie Btlnuiels oclefifis des ctonveonins collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Famille de métiers : diuitirstbon et développement commercial

(Graphiques non reproduits, clabnseoltus en lnige sur le stie Légifrance, ruiuqbre Bnetillus oleifcifs des cvtinonnoes collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

## 2.?Convention cvctoelile ntoilaane EI/PSB

Niveau des rémunérations aenleulns breuts tetoals réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tbauleax ci-après snot destinés à setuir le nieavu des rémunérations aneeunlls brtues teloats réellement perçues en

2018 du pnrnoesel à l'aide des dernières données dnsolbpiies iesuss de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces teubalax preotnt sur un efifetcf ttoal d'environ 8 331 pcuroreduts salariés de bsae et échelons intermédiaires aynat au mions 1 an de présence dnas l'entreprise et aanyt perçu une rémunération conanepsrdrot à une année complète de tarvail ecitffef ou de périodes assimilées.

? Ces résultats snot fournis, puor cuhnace des duex catégories étudiées :

? puor l'ensemble hommes-femmes ;  
? et, distinctement, par sexe.

? Et, dnas chcuon de ces groups :

À 4 nviaux de rémunérations : 1er décile, médiane, moyenne, 9e décile(2).

La rémunération psrie en cmotpe ici puor cqahue salarié exlcut les frias poofrlnseiness quelels qu'en seniot leus modalités (déduction flicase supplémentaire, aclaitooln fiotraafrie de frais, etc.).

Il s'agit du mtnnoat déclaré à l'administration (Urssaf) au ttrie de 2018 et seavnrt d'assiette au cuacll des ciosantttios de sécurité sociale.

Rémunérations anluelens btures 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 : pcreurdutos salariés de bsae ; EI : échelons intermédiaires.  
Source : enquête anlulene OEMA/FFA.

## 3.?Convention cvtoelcile nainltaoe inspection

Niveau des rémunérations anelneuls buters ttealos réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tbeaulax ci-après snot destinés à setiur le niveau des rémunérations aeelnnus betrus tleaots réellement perçues en 2018 du pseoenrnl à l'aide des dernières données deonpsbliis iesuss de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tealauxb pntoret sur un effteicf ttoal d'environ 5 930 ietrnecpus relnveat de la ctveoinnn ntnalioae du 27 juillet 1992, tlnaivlarat à temps complet, aynat au moins 1 an de présence dnas l'entreprise et aanyt perçu une rémunération crnanspdoroet à une année complète de tavaril effteicf ou de périodes assimilées.

? Ces résultats snot fournis :  
? puor l'ensemble des incetrpesus ;  
? et, distinctement, par sexe.

? Et, dnas chcuon de ces guropes :

? par clssae de fcniotots ;  
? à 4 naveux de rémunérations observées puor le pesnnoerl d'une même cslsae : 1er décile, médiane, moyenne, 9e décile(3).

La rémunération pirse en ctopme ici puor caqhe salarié exlcut les fairs poeirfenlossns qleuels qu'en soeint lures modalités (déduction filacse supplémentaire, atollacion firtfaaorie de frais, etc.).

Il s'agit du monantt déclaré à l'administration (Urssaf) w au titre de 2018 et seavnrt d'assiette de ccalul des ctnitosaois de sécurité slacioe auqeul est ajouté, s'il y a lieu, puor les ircupeetss non commissionnés, le monantt glboal burt des indemnités journalières versées par la sécurité sclaoie à l'employeur puor le cotmpe du salarié.

Rémunérations anelelnus 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 aulelne 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 collective 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 CFTC bugeans et assurances, la CFE-CGC fédération de l'assurance, la fédération des syndicats CTFC « Commerce, services de force 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 premier classé 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 salariés du premier classé 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 salariés du premier classé 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-d'inclusion-des-personnes-lgbt-au-travail>

### ANACT

« Tuot ce que vous vlez savoir sur les atsmgneis seistes 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-le-viter>

### ANDRH (association nationale des DRH)

<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcèlement-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](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](https://www.ey.com/fr_fr/careers/initiatives-tope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire)  
[https://www.ey.com/fr\\_fr/careers/initiatives-tope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire-extension?/ieepebpjnkhaiioojkepfniodjmjihl/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](https://www.ey.com/fr_fr/careers/initiatives-tope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire-extension?/ieepebpjnkhaiioojkepfniodjmjihl/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\\_harcèlement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcèlement_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/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 actives 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, clutlonasbe en lgne sur le site Légifrance, rubrique Buts et objectifs des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](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 l'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, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](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 Motinange « les oubliés de l'égalité des chances ». Le 22 octobre 2004, 33 entreprises pionnières signent la charte de la diversité des entreprises rédigée par Claude Bébéar, Yazid Sebég et Lrecaune Méhaigrierie.

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 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 informer en interne comme en externe des résultats obtenus résultant de la mise en œuvre des engagements.

<https://www.globalcompact-france.org/>

(Logo non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Relais officiel du Global Compact des Nations Unies, le Global Compact France (association de loi 1901) rassemble plus d'un millier d'entreprises et organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Global Compact France offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire inscrit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

L'adhésion au Global Compact entraîne différentes obligations dont la publication régulière d'un rapport pour communiquer

sur les progrès réalisés, le règlement de la cotisation, l'engagement au respect de l'organisation, la promotion des principes?

Dans ce cadre, l'article n° 6 : l'initiative des entreprises à soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

[www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-europe-an-international-standard](http://www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-europe-an-international-standard)

(Logo non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Le label GIEES (Gender Equality Europe & International Standard) est né à l'initiative de l'association Aurores et de nombreux partenaires internationaux. L'objectif était de développer d'outils de dialogue partenariaux pour l'égalité femmes-hommes.

Le label GIEES a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises.

En 2017, à la demande de multinationales, la diversité complète et renforce la démarche sur l'égalité professionnelle : le label GIEES-DIVERSITY est lancé.

Le label est géré par Bureau Veritas.

Dans ce cadre, 3 thèmes font l'objet d'une évaluation :

- ? les outils de dialogue ;
- ? les pratiques RH et managériales ;
- ? l'impact global de la politique européenne/internationale.

<https://www.autrecercle.org/page/charte-d-engagement-lgbt-e-l-autre-cercle>

(Logo non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Charte portée par l'autre cercle, association fondée en 1988 de personnes LGBT+ et de leurs ami(e)s, dont la vision est un monde personnel épanouissant, sûr et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité qu'elle soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Engagements à :

- ? créer un environnement inclusif pour les collaborateurs et les collaborateurs LGBT ;
- ? veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs et collaborateurs que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre ;
- ? soutenir les collaborateurs et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- ? mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

<https://news.un.org/fr/story/2017/09/365162-lonu-devoile-un-e-charte-pour-lutter-contre-la-discrimination-des-lgbti-en>

(Logo non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Brevets officiels des conventions collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Lancement en septembre 2017 d'une charte mondiale pour soutenir le monde de l'entreprise dans la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) en milieu professionnel.

Encouragement des entreprises à défendre les droits des personnes LGBTI dans les pays où elles sont implantées, y

coimrps par la pirotmoon et le suotien aux ONG locales.

<https://www.nqt.fr/>

(Logo non reproduit, cuallonstbe en ligne sur le stie Légifrance, brbrijuue Btnluiles oieficfls des ctinvonneos collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Dispositif créé en 2005 par Yiazd Chir, arols président du MDEEF 93, pius développé à ptiarr de 2006 suos fmroe d'association d'intérêt général.

Accompagnement vres l'emploi, via un système de prnairagae assuré par des credas en activité, de jnuées diplômés (bac + 3 et plus, et < 30 ans), isuss de miilueux soaucix modestes, de qirurates piaroirrites ou de znoes de rsoilitvietaan rurale.

<https://entreprises-et-quartiers.fr/>

(Logo non reproduit, clbltsuano en ligne sur le stie Légifrance, rirquube Blunielts oiceiffls des convoneitns collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Charte portée par le ministère de la cohésion des tioeetrriis qui puosriut 3 ojceibfts :

- ? voisraelr les aotcins menées par les espertierns ;
- ? développer de nuoveux pretojs aevc les ereretispsn ;
- ? aeinmr l'ensemble des acotnis et poterjs développés dnas une dquianyme treioalrtrie cohérente.

Actions menées dnas les qaurriets pioarrreitis dnas 5 cahpms différents dnou :

- ? l'emploi, l'insertion et la fmaitoorn (accompagnement de deradmneus d'emploi dnas luer rutoer vres l'entreprise/développement de peatntriaas aevc les srutrucets laeocs de l'emploi et de l'insertion puor grtniaar l'effectivité des aotcns menées) ;
- ? la RSE (partenariat aevc les réseaux d'entreprises agnssait puor les pcliubs des qrttieus prioritaires/actions menées en irentne puor la pomritoon des publicis iuss des quartiers).

<https://www.plainecommunepromotion.com/la-charte-entreprise-territoire/>

(Logo non reproduit, cnuosatbll en ligne sur le stie Légifrance, ruqubre Bnuteills oieficfls des cnnneoitovs collectives.)

[https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20210003\\_0000\\_0001.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0001.pdf/BOCC)

Dispositif qui s'adresse aux epriestrnes qui suoeithnat s'engager puor le développement du ttrioriee de Painle commune. Elle est portée par l'établissement pilbuc triearriotl (ETP) Painle commune,

l'association Piale cmnomue prtmiioon et la moisan de l'emploi du ttriroeie de Plaine commune. 6 aexs d'engagement snot proposés aux sriinaegtas :

- ? développer l'emploi loacl ;
- ? roeofnrcr les solidarités ;
- ? tsseir des lines école ? epsriretne ;
- ? cneuotrbrir aux daynmeuiqs économiques laoecls ;
- ? s'ouvrir sur le ttriorre ;
- ? 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 puor nnaicsase ou adoption
- 6.?Congé pentaarl d'éducation
- 7.?Congé de présence parentale
- 8.?Congé puor décès d'un enfant
- 9.?Congé de deuil

(1) *Seorucs : Scrveie public, Légifrance, cnoinotenvs cevtollceis de la branche.*

## Article - 1. Congé maternité

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

### Bénéficiaire

Toute salariée bénéficie aeuoimmeaqtuntt d'un congé de maternité, en paitre avnat son ancocucehmet et en ptarie après. Ce congé est oatogilibre et il ne puet y être renoncé totalement.

### Durée

Sa durée virae en focnitrn du nbmore d'enfants déjà à crgahe aavnt la ncianiasse de l'enfant et du nbmore d'enfants à naître. Il puet aller de 16 à 46 smineas en fcooitnn du nbmore d'enfants à naître et de luer statut.

? Ditsnnooipis cnetvoieonellns de la bnhrace :

« Puor les fmemes etncinees répondant à la dtae du début de luer congé de maternité à la cintdoion de présence effectcvie dnas l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à mnios que, en rsoian du nbmore d'enfants à charge, cttee durée siot fixée à 26,34 ou 46 smeeanis en apaicptoiln des dniptsssoiois légales. » (Art. 86 c CCN du 27 mai 1992.)

« Les femems eeictnnes bénéficient d'un congé de maternité de 20 snaeimes si, à la dtae de début de celui-ci, eells répondent à la cntiooidn de présence eveifccte dnas l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 senemias(1) dans le cas où l'intéressée a droit, en roaisn du nbmore d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de ctete durée. » (Art. 63 CCN du 27 juiellt 1992.)

« Puor les femmes eeinetcns répondant, à la dtae du début de luer congé de maternité, à la ciodinton de présence eivetfcfe de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à monis que, en rsoian du normbe d'enfants à charge, ctete durée siot fixée à 26,34 ou 46 seenmais en aliciotppan des dpiistoinoss légales. » (Art. 20 a, avaannt n° 12 nmobevre 2019.)

« L'intéressée iidqne à l'employeur, au minos 1 mios avnat le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui siut la dtae présumée de l'accouchement. Ctete répartition diot rtpsceeer la durée des congés pré et pastatonl du congé de maternité légal. » (Art. 20 a, annveat n° 12 nvoberme 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er jainver 2021.)

### Indemnisation

Toute salariée répondant aux ciodnotnis légales bénéficie des indemnités journalières.

? Disioopsntis conneeetnlonivls de la bcrhnae :

« Pdanent ce congé de 20,26,34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son eyempoulr une aailocltion destinée à compléter jusqu'à ccencnrroe de son saiarle net mnesuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (Art. 86 c CCN 27 mai 1992.)

« Pedannt ce congé de 20,26 ou 28 sneaimes(2), l'intéressée reçoit de son eueplmoyr une atiloaclon destinée à compléter, par juor d'absence, jusqu'à cernncoure de 1/ 360e de sa rémunération anuenlle nette (1), les indemnités journalières versées par la sécurité soalcie et les éléments de rémunération

qu'elle peut rveecior pmandet cette période. » (Art. 63 CCN 27 jiluelt 1992.)

« Pdnnaet ce congé de 20,26,34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son emoyelur une aailcootn destinée à compléter jusqu'à cucnocernre de son slaiare net musneel(3)les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (Art. 20 a, avenant n° 12 nvmebroe 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er jvnier 2021.)

#### Situation du salarié pndnet le congé

Le congé de maternité entraîne la suinessopn du conrtat de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de tiaarvl etifefc puor la détermination des dtoirs que la salariée tneit de son ancienneté.

#### Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, la salariée rpnreed son empoi précédent ou un eompli siramilie aosstri d'une rémunération au mnois équivalente.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>.

Principaux txeets de référence : atrilces L. 1225-16 à L. 1225-28 cdoe du travail.

(1) N. B. : évolution de la durée légale des congés maternité duieps la cvoennitn cclletivoe nationale.

(2) N. B. : évolution de la durée légale des congés maternité deiups la cniooventn cveiltloe nationale.

(3) Il futat endtrene le saalrie meoyrn calculé sur la période des 12 deinrres mios précédant le départ en congé maternité et ilacnunt tuos les éléments fiexs et vabaeilrs 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 ourevt au père de l'enfant, s'il est salarié.

Si la mère de l'enfant vit en cpoule aevc une pernosne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, ctete psnernoe puet également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Le congé est ovreut snas ctndooinis d'ancienneté, et quel que siot le tpye de cotrant du taarivl (CDI, CDD ou cronatt temporaire).

#### Durée

Actuellement, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jrous cerneaailds consécutifs puor la nancssaie d'un eannft et à 18 jrous cdnilraeas consécutifs puor la nsisacnae de 2 efnants ou plus.

Une eoixsetnn de la durée du congé de paternité de 11 à 25 jrous à effet du 1er jelliut 2021 est annoncée par le gouvernement.

#### Indemnisation

Sous réserve de sistfairae aux oalbngoitis légales, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

? Dstipsioonis civellneentnonos de bcnarhe :

« Après la nssancaie de l'enfant, le père salarié, le cinoonjt salarié de la mère ou la pernnsoe salariée liée à elle par un

pctae cviil de solidarité ou vianvt miaelemarntt aevc elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnot la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, luorsqe l'état de santé de l'enfant nécessite son hstpaisoolaitin immédiate après la nnciassae dnas une unité de sinos spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pdenant la période d'hospitalisation dnas la ltmiiie de la durée légale.

Les siaiartegns de l'accord considèrent que la psire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant puet cienobtrur à un mlueelir équilibre vie privée/vie pientlseosnofre anisi qu'à la réduction des inégalités ernte les fmemes et les hommes, en ce qu'elle preemt de prouioimvr le paagrt des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les erpnrtrseis meetntt en palce des msereus pmrnttaet de compléter les indemnités journalières de sécurité slaiocoe du salarié concerné jusqu'à cneronccure de son saalre net mensuel.

Par ailleurs, les enepstirres mtetnet à dsotiiospin de lrues salariés une inftooriman sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels. » (Art. 12.3.2 « Aocrd mixité-diversité » du 2 otrboe 2020 ; vior également art. 20 d, aaevnnt du 12 normvebe 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er janeivr 2021.)

#### Situation du salarié pndent le congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la spnissoeun du cotarnt de travail.

#### Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié rtoreuve son précédent empoi ou un empoi smaiiilre arotssi d'une rémunération au minos équivalente.

? Puor en svaoir puls : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>.

? Pniaciuprx teexts de référence : aelcrits 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 ncanasise dnas une unité de snois spécialisés, le père de l'enfant a dorit à un congé spécifique. Le père diot être salarié.

Si la mère de l'enfant vit en culope aevc une pseornne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, ctete prsnnoee 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 nscnisaae de l'enfant.

Le congé est oeuvrt snas cdnotioin d'ancienneté, et quel que siot le tpye de cornatt du tvraial (CDI, CDD ou cntroat temporaire).

#### Durée

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le salarié a dorit à un congé de 30 jorus ceaindaerls consécutifs, pndenat tuote 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 svinuat la nsacnasie de

l'enfant.

#### Indemnisation

Sous réserve de sarifitsae aux oltiabgnos légaes, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

#### Situation du salarié pndeat le congé

Le congé entraîne la ssiuseponn du cratnot de travail.

#### Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié rrvtueoe son précédent emopli (ou un epomli simirlaie astsroi d'une rémunération au mions équivalente).

? Puor en saivor puls : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35002>.

? Ppiancrl tetxe de référence : acirtle 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 ouevrt à tuot salarié qui s'est vu cnioefr un enfant :

- ? siot par le sivrcee d'aide sliaoce à l'enfance (ASE) ;
- ? siot par l'Agence française de l'adoption (AFA) ;
- ? siot par un orasngime français autorisé puor l'adoption ;
- ? siot par décision de l'autorité étrangère compétente, à cdition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à erentr en France.

#### Durée

Le salarié à qui l'autorité aditvrtmisiame ou tuot ongarmsie désigné par vioe réglementaire cnifoe un enfnat en vue de son atipoodn a le dorit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 snaemis au puls à dtaer de l'arrivée de l'enfant au foyer.

? Ditponisosis cennnollentoeivs de bhancre :

« Le salarié ou la salariée répondant à la conidotin de présence eteficfve dnas l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pndeat le congé d'adoption fixé ceenmelnlintnoovt à 14 semaines, une aocalcliton destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité saolcie jusqu'à crnroecneue de son sarilae net mensuel. » (Art. 86 c CCN 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la cdtnoioin de présence efeictvfe dnas l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pndaent les 10 semanies du congé d'adoption légal une aalciotoln destinée à compléter jusqu'à concurrence, par juor d'absence, du 1/360e de sa rémunération anuelnle nette, les indemnités journalières versées par la sécurité solcaie et les éléments de rémunération que l'intéressé puet roceveir pnenadt cttee période. » (Art. 63 b CCN du 27 jelluit 1992.)

« Le salarié criemoacml ou la salariée cleicmmroae répondant à la coiotnidn de présence etvifcefe dnas l'entreprise de 12 mios reçoit, pnenadt le congé d'adoption fixé cennlnloennmviteoet à 14 semaines, une acatliolon destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sioclae jusqu'à cccnunorere de son sriaale net mensuel. » (Art. 20 b, aeavnnt du 12 nvmreboe 2019.)

Ce congé puet précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1. ? Dix-huit saemneis lrousqe l'adoption prtoe à 3 ou puls le nmrobe d'enfants dnot le salarié ou le foeyr assume la charge.

2. ? Vingt-deux saemneis en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie etrne les 2 parents, l'adoption d'un ennfat par un coulpe de peatnrs salariés oruve driot à 11 jours supplémentaires de congé d'adoption ou à 18 jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne puet être fractionnée qu'en 2 périodes, dnot la puls crtoue est au mions égale à 11 jours.

Ces 2 périodes pueenvt être simultanées.

#### Indemnisation

Pendant le congé d'adoption, tuot pnaret adtpiof a droit au vesmernet d'indemnités journalières de repos s'il rsetcepe les conditions légaes.

? Dpoiintsioss ctnovnneloeionls de bhancre :

« Le salarié ou la salariée répondant à la ctooiidnn de présence evcfetife dnas l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit padennt le congé d'adoption fixé cnnnoevlmeiennelott à 14 semaines, une alialocotn destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité scoiaie jusqu'à ccrnonucere de son slaiare net mensuel.

L'employeur fiat l'avance des indemnités journalières suos réserve d'avoir délégation puor les peoicrvr directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en rasion du nmrobe d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le veemnesrt de l'allocation de l'entreprise est assuré pnedant tutoe la durée de ce congé légal. » (Art. 86 d CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la ciotdinon de présence eetfivce dnas l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit paenndt les 10 senaemis du congé d'adoption légal une aoitlaocln destinée à compléter jusqu'à concurrence, par juor d'absence, du 1/360e de sa rémunération aulenlne nette, les indemnités journalières versées par la sécurité socialie et les éléments de rémunération que l'intéressé puet rivcoeer pnaednt cttee période.

L'employeur fiat l'avance des indemnités journalières suos réserve d'avoir délégation puor les peiorcver directement.

Lorsque l'inspecteur bénéficie, en roiasn du nbrome d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légal d'une durée supérieure à 10 semaines, le vmneesert de l'allocation complémentaire de l'entreprise est assuré panendt tutoe la durée de ce congé légal. » (Art. 63 b CCN du 27 jllieut 1992.)

« Le salarié ciarocemml ou la salariée cmiramcoele répondant à la coiindotn de présence eifcvefte dnas l'entreprise de 12 mios reçoit, pnaednt le congé d'adoption fixé ceoimnlnevetonnetlt à 14 semaines, une aiotaoclln destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité siolace jusqu'à cncucnreroe de son slariae net mensuel.

Lorsque le (ou la) salarié (e) cmiremcoal (e) bénéficie, en rosain du nobrme d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le vmserneet de l'allocation de l'entreprise est assuré pndaent toute la durée de ce congé légal. » (Art. 20 b, aeavnnt du 12 nrbemvoe 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1er jnievar 2021.)

#### Situation du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé, le caorntt de taavril est suspendu.

Le salarié bénéficie de la pottieocrn cntore le licenciement.

#### Fin du congé

À l'issue du congé d'adoption, le salarié reruotve son elpmoi précédent ou un elpmoi srilaimie artsosi d'une rémunération au mnios équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes agmnaoetiutns que cllées accordées pendant son asnbece aux arteus salariés raeevltnt de

la même catégorie professionnelle.

? Puor en saiovr puls :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>.

? Prpncuaiix txtees de références : aecirtls L. 1225-37 à L. 1225-46 cdoe du travail.

## Article - 5. Congé pour naissance ou adoption

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

### Bénéficiaire

Le congé de nsisancae est ouervt au salarié, snas cionoidtn d'ancienneté, puor cqahue nnaaicssse snvuerue à son foyer.

Le salarié diot teavillarr en France. Aucnue codtinoin de nationalité ou de nnsasaice en Farnce de l'enfant n'est imposée au salarié.

La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de nsaiacnse ne se culume pas aevc le congé de maternité.

### Durée

La durée du congé est fixée à 3 juors olraevbus puor chaque nisaacsne srurvneue au foyer. La durée puet être puls élevée si elle est prévue par des dintsisoiops conventionnelles.

En cas de nensciaass multiples, la durée du congé n'est pas augmentée suaf si des dsptinsioios cltenlieennnoovs le prévoient.

### Conditions d'utilisation

Le congé n'a pas à être nécessairement pirs le juor de la naissance. Il diot senumeelt être pirs à une dtae phorce de l'événement, fixée en accord aevc l'employeur.

Le congé puet être cumulé aevc le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

### Rémunération

Les jrous de congé snot payés normalement, cmmoe s'ils aenavit été travaillés. Ils snot assimilés à du tmpes de tiaarvl eifcftetf puor la détermination de la durée du congé payé annuel.

? Puor en svioar puls :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>.

? Picpunairx txetes de référence : alcetirs L. 3142-1 à L. 3142-5 cdoe du travail.

## Article - 6. Congé parental d'éducation

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

À l'occasion de la naacnssie ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié puet dmnaeder à bénéficier d'un congé preantal d'éducation à tpems clpemot ou à tpems partiel.

### Bénéficiaire

Le congé est oruevt à tuot salarié aynat au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté est pisre en cpmtoe :  
? siot à la dtae de nsaanscie de l'enfant ;  
? siot à la dtae d'arrivée au foyer d'un ennaft adopté (ou confié en vue de son adoption) de monis de 16 ans.

### Durée

La durée ilatniie du congé paaenrtl est de 1 an maximum. Il puet être renouvelé psuulries fios en focnotin du nrmboc d'enfants nés/ adoptés simultanément.

En cas de maladie, d'accident grvae ou de hncidaap grave de l'enfant, le congé prtenaal puet être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

### Indemnisation

Pendant un congé prentaral d'éducation à tpems complet, le salarié n'est pas rémunéré.

Pendant un congé paaentanrl d'éducation à tpems partiel, le salarié perçoit son silaare pirlprnmnoolenett à sa durée de travail.

Sous réserve de ssitirafae les cidnootins d'octroi, des acatlinolos peveunt être versées par la CAF :  
? la poratesin d'accueil du jenuue eannft (PAJE), suos cninotoids de rsoruesces ;  
? la pteriaostn partagée d'éducation de l'enfant (PREPARE).

### Situation du salarié pnaednt le congé

#### Congé penatarl à tpems complet

Pendant la durée du congé ptanrael à tpems complet, le caontrt est suspendu.

#### Congé pntarael à tpems partiel

Le coatnrt de tviaarl est modifié par avenant. Il prévoit neamtmont la durée du tvarail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

### Fin du congé

Après le congé, un elmpoi sirlmiaie aotssri d'une rémunération au minos équivalente diot lui être proposé.

La durée du congé ptaarenl d'éducation est pisre en cpmte puor moitié puor la détermination des drtios que le salarié tneit de son ancienneté.

? Diiosnptosis cleleonnntiveons de bachnre :

« Puor la détermination de tuos les aaantgves légaux ou ceovninelnstnos liés à la durée de présence dnas l'entreprise, le congé prtaneal est pisre en coptme en totalité puor sa première année et puor moitié au-delà. » (Art. 86 e CCN du 27 mai 1992.)

« Puor la détermination de tuos les anaveatgs légaux ou cnonilonenevts liés à la durée de présence dnas l'entreprise, le congé pratenal est pisre en coptme en totalité puor sa première année et puor moitié au-delà. » (Art. 63 c CCN du 27 jluliet 1992.)

« Puor la détermination de tuos les agenavtas légaux ou cneolnnoitnves liés à la durée de présence dnas l'entreprise, le congé partanel est pisre en cptomte puor moitié. » (Art. 20 b, avaennt n° 12 norbmvee 2019.)

? Puor en sioavr puls :  
? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280> ;  
? <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>.

? Piciuarpx teetxs de référence : airetcls L. 1225-47 à L. 1225-59 cdoe du travail.

## Article - 7. Congé de présence parentale

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

### Bénéficiaire

Le salarié puet pdrnere un congé de présence prnaetale s'il a un efnant à crahge aeittnt d'une maladie, d'un hcdniaap ou vcitime

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 année 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 rchète ou de récidence de la potogilae de l'enfant ;  
? lorsque la gravité de la potogilae de l'enfant nécessite toujours une présence stoueune 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 atnevas 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 rompre le congé avant le terme prévu en cas de dotiinmun ipotatrmne des reeuscsros du foeyr ou en cas de décès de l'enfant.

? Pour en savoir plus :  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>.

? Picarpinx tteexs de référence : alertics L. 1225-62 à L. 1225-65 code du travail, atirlecs D. 1225-14 à D. 1225-17 code du travail.

### Article - 8. Congé pour décès d'un enfant

*En vigueur non étendu en date du 2 oct. 2020*

Chaque salarié bénéficie, dans certaines 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>.

? Principaux textes de référence : article L. 3142-4 code du travail

### 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>.

? Principaux textes de référence : article L. 3142-1-1 du code 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 plneeslnsoroife 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 plneeslnsoroife 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 famille 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 statut ;
  - ? 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 classe (5, 6, 7 et direction) ;
  - ? vintainloen 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 nouveaux entrants NE ;
  - ? vintainloen H/F des NE par niveau de diplôme ;
  - ? vintainloen H/F des NE par technique d'âges ;
  - ? vintainloen H/F des NE par statut C/NC.
- 1.1.5. ? Analyse comparée des âges et anciennetés :
  - ? vintainloen H/F par âge moyen ;
  - ? vintainloen H/F par ancienneté moyenne.
- 1.1.6. ? Analyse comparée des parcours :
  - ? indice de parité par classe dans les nouveaux entrants ;
  - ? taux de nouveaux entrants H/F selon la classe d'origine ;
  - ? taux de nouveaux entrants H/F selon la famille de métiers ;
  - ? âge et ancienneté moyennes H/F pour les nouveaux entrants au statut cadre.
- 1.1.7. ? Analyse comparée des fins d'activité :
  - ? vintainloen H/F du nombre de sorties ;
  - ? répartition H/F par famille de métiers.
- 1.1.8. ? Focus sur le temps partiel (TP) :
  - ? taux de TP ;
  - ? part des femmes parmi les TP ;
  - ? part des femmes et vintainloen H/F des TP par statut C/NC ;
  - ? part des femmes et vintainloen H/F des TP par famille de métiers.



1.1.9.?Focus sur le télétravail :  
? taux de télétravailleurs ;  
? part des femmes parmi les télétravailleurs ;  
? part des télétravailleuses parmi les femmes ;  
? poids et répartition H/F des télétravailleurs par statut C/NC ;  
? poids et répartition H/F des télétravailleurs par filière de métiers.

1.2.?Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Données financières sur les rémunérations des femmes et des hommes dans les entreprises établies à l'intention des oritonaagnss syndneicas de salariés des sociétés d'assurances en aiiolaptpcn de l'article D. 2241-1 du code du travail en vue des négociations des rémunérations mensuelles annuelles, 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 dispositifs de formation :

? plan de développement des compétences ;

? compte personnel de formation.

1.3.5.?Focus sur le statut d'apprentissage et de l'alternance ;

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 tranche d'âge

2.1.3.?Évolution de la part des seniors par famille de métiers

2.1.4.?Place des seniors parmi les cadres :

? répartition des seniors par statut C/NC ;

? répartition des seniors C/NC par tranche 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 cessation 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 durées de formation

2.2.3.?Comparaison des dispositifs de formation :

? plan de développement des compétences ;  
? compte 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 famille de métiers

3.1.3.?Évolution de la place 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 ;

? part des télétravailleurs parmi les jeunes.

3.1.7.?Focus sur les types de contrats

? part des jeunes en CDD/CDI ;

? part des jeunes parmi les alternants.

3.1.8.?Répartition par niveau de diplôme

3.2.?Formation professionnelle

3.2.1.?Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

3.2.2.?Comparaison des durées de formation

3.2.3.?Part des jeunes dans les formations diplômantes

3.2.4.?Comparaison des dispositifs de formation :

? plan de développement des compétences ;

? compte personnel de formation.

4.?Place des seniors en situation de handicap déclaré

4.1.?Structure et évolution des salariés en situation de handicap déclaré (TH)

4.1.1.?Évolution de la part des TH dans la population totale

4.1.2.?Évolution de la part des TH par famille de métiers

4.1.3.?Évolution de la part des TH parmi les cadres

4.1.4.?Part des TH parmi les nouveaux entrants

4.1.5.?Focus sur les TH à temps partiel (TP) :

Taux de TP.

4.1.6.?Focus sur le télétravail :

? part des TH parmi les télétravailleurs ;

? part des TH parmi les seniors.

4.2.?Formation professionnelle

4.2.1.?Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

4.2.2.?Comparaison des durées de formation

4.2.3.?Comparaison des dispositifs de formation :

? plan de développement des compétences ;

? compte personnel de formation.



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 27 avril 1998 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des scierves CDFT (section fédérale de l'assurance) ; Le scinyadt chrétien des inspecteurs, cadres, intermédiaires, pedcrurouts et aminrdftsias de l'assurance (SCICIPAA) CTFC ; Le sdnyaict nonitaal des iupteserucs d'assurances (SNIA) CFE-CGC,

### Article - Rémunérations pour 1998

*En vigueur non étendu en date du 27 avr. 1998*

1. Dnas le crdae de l'article 29 a de la ctoninvoen coelvtlce naiolante du 27 juielt 1992, le barème des rémunérations memnlais aeelnulns (RMA) prévu à l'annexe II de ldiate ctioevnnn est fixé à efeit du 1er jevnair 1998 conformément au talbau jonit au présent acorcd (annexe A) ;

2. Puor l'application de l'article 4-1 du ptooclore d'accord du 27 juielt 1992 sur la tntoaiirsn (maintien trrsioatnie du mécanisme de la pimre d'ancienneté), le barème des rémunérations mineilams précédemment prévu par l'annexe V à la coneovintn ctvleoclie du 5 jiun 1967 (inspecteurs commissionnés) s'établit

## Accord du 11 octobre 2002 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des srecevis CDFT (branche assurances) ; Le sacindyt nitonaal des iusrnpeetcs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sticndays commerce, seevrctis et fcore de vtene (CSFV) CFTC,

### Article - Rémunérations au 1er janvier 2002

*En vigueur non étendu en date du 11 oct. 2002*

1. Dnas le crade de l'article 29 a de la conintoven ctclvoleie nintloaae de l'inspection d'assurance du 27 jelluit 1992, le barème des rémunérations mneilmias aenelulns (RMA) prévu à l'annexe II de ldatie cnvioonten est fixé, à eefft du 1er jvaeinr 2002, conformément au telbau jonit au présent accord.

2. Le barème des rémunérations melniaims aueelnlns (RMA) fixé au 1 ci-dessus est apallpicbe dnas les etsreiprnes indépandamment du cnotneu et des résultats, qeuls qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les slieaars eecffttis prévues par

conformément à l'annexe B du présent acrocd ;

3. Le présent aroccd ne ccnnreoe pas les inpteserucs qui ne snot puls en ftiooncn dnas les einresetprs à la dtae de sa signature.

AENXNE A  
Rémunérations mameinils annuelles  
A eefft du 1er jienavr 1998

CSSLAE	MNNOTAT (en francs)
5	154 800
6	204 100
7	285 400

ANNXEE B

Iceuptsnres commissionnés  
Astietse de cclual de la pimre d'ancienneté maintenue  
Atlcioapipn de l'article 4.1  
du pooltorce d'accord du 27 juielt 1992 sur la transition  
ANNÉE 1998

EOLCHEN	MONATNT (en francs)
1er	90 520
2e	117 690
3e	140 310
4e	153 880
5e	167 470

l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en apicopitlan s'effectue dnas les ctiondonis prévues par les atlceris 29 et 30 de la cnteoiovnn ccleovite ntnloiaae du 27 jellit 1992.

3. Le présent acorcd ne crneocne pas les itrueespcns qui ne snot puls en fction dnas les esirreteprs à la dtae de sa signature.

ANXNEE au ptoocrooe d'accord du 11 ootcrbe 2002

Rémunérations mnaliemis alnelunes à efeit du 1er jivavr 2002.

CLSAE : 5

MAOTNNT EN ERUOS : 24.690.

CASSLE : 6

MTNAONT EN EOURS : 32.550.

CSASLE : 7

MNNOATT EN ERUOS : 45.510.

## Accord du 11 juin 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FFSA.
Syndicats signataires	Fédération des services CDFT (branche assurances) ; Syndicat national des intermédiaires d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; Fédération des sociétés CFTC commerce, services et force de vente (CSFV).

### Article - Rémunérations au 1er janvier 2003

*En vigueur non étendu en date du 11 juin 2003*

1. Dans le cadre de l'article 29 a de la convention collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de la convention est fixé, à effet du 1er janvier 2003, 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 chiffre d'affaires et des résultats, quel qu'ils soient,

### Protocole d'accord du 3 avril 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurances) ; La fédération des sociétés commerciales, services et force de vente (CSFV) CFTC,

### Article - Rémunérations minimales pour l'année 2006

*En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2006*

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de la convention est fixé, à effet au 1er janvier 2006, conformément au tableau joint au présent accord.

### Protocole d'accord du 21 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007

des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mesure en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont pas en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 11 juin 2003.

ANNEXE

AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUIN 2003

ITSIONCPEN D'ASSURANCE

CNEIOTVOTNN CITELOVCLÉ NTOIANALE DU 27 JUILLET 1992

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES

à effet du 1er janvier 2003

CEASLSS	MTTOANNS
	(en euros)
5	25 130
6	33 180
7	46 330

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1. ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du chiffre d'affaires et des résultats, quel qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mesure en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont pas en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 avril 2006.

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2006

(En euros)

CLSASE	MNNOTAT
5	26 580
6	35 090
7	48 990

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des services (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national des intermédiaires d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sociétés commerciales, services et force de vente (CSFV) CFTC,

Article Préambule

*En vigueur non étendu en date du 21 mars 2007*

Vu les articles 29, 30 et 31, 1er tiret, de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992 relative à l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 132-12 et L. 132-12-3 du code du travail,

Article 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles  
En vigueur non étendu en date du 21 mars 2007

Il est convenu ce qui suit :

1° Dans le cadre de l'article 31, 1er tiret, de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992 est fixé, à effet du 1er janvier 2007, 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, quel qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les entreprises qui ne sont 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

## Accord du 29 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des sievecs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national des itpueensrcs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des stydcans commerce, sievecs et frcoe de vente (CSFV) CFTC.

En vigueur non étendu en date du 28 oct. 2008

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992 relative à l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;  
Vu les articles L. 132-12 et L. 132-12-3 du code du travail,

Article 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992 est fixé, à effet au 1er janvier 2008, 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, quel qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectuées prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues

## Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2007

1° Il est rappelé que les entreprises sont tenues 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.

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 - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 mars 2007

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2007

(En euros)

CLASSE	MONTANT
5	27 120
6	35 800
7	49 970

par les articles 29 et 30 de la loi n° 1110 du 17 juillet 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les entreprises qui ne sont 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. 2008

1. Il est rappelé que les entreprises sont tenues 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.

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

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2008

(En euros.)

CLASSE	RMA
5	27 750
6	36 630
7	51 120

2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des seceivs (branche assurances) CDFT ; La fédération des scntdyais commerce, sirecevs et froce de vnete (CSFV) CFTC,

*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009*

Vu les arctlies 29, 30 et 31, piemerr turet, de la cooienvn cvtlcoeile nalntoiae de l'inspection d'assurance du 27 jilleut 1992 ;  
Vu les arctiles L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 retlaif à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances, il a été cnnoveu ce qui siut :

**Article 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles**  
*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009*

1. Dnas le cadre de l'article 31, pmeierr turet, de la ctoneonvin cctiolevle nilatoane de l'inspection d'assurance du 27 julleit 1992, le barème des rémunérations mlanmeis aneunlles (RMA) prévu à l'annexe II de ldtiae ctivnooen est fixé, à efeit du 1er janeivr 2009, conformément au telabau jonit au présent accord.  
2. Le barème des rémunérations mlaniems aeulelnns (RMA) fixé au 1° ci-dessus est aapclpilbe dnas les esrtniepers indépendamment du cetnonu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les srlaieas eiffftces prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.  
Cette msie en aitoaipncn s'effectue dnas les cinniotods prévues par les alctires 29 et 30 de la cinvnoeotn cvtilcoeie niltaoane du 27 jilleut 1992 .  
3. Les dosionpsiits ci-dessus ne cncenroent pas les iepetrsnus qui ne snot puls en fnciotnos dnas les ernstereis à la dtae de srntgiuae 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*

## Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des sreicves (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdcynait noaintal des inueptrescs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sciatdyns commerce, sirecevs et force de vnete (CSFV) CFTC,

*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010*

Vu les ailcerts 29,30 et 31, pemierr turet, de la cventnoion ctolievle notalnaie de l'inspection d'assurance du 27 jilleut 1992 ;  
Vu les atrlceis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tvaiair ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 riatelf 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 cdrae de l'article 31, peeimr turet, de la ctioinnevn ciecvltole nialnotae de l'inspection d'assurance du 27 jliulet 1992, le barème des rémunérations mielianms aelnleuns (RMA) prévu à l'annexe II de ldatie ctievnoon est fixé, à eefft du 1er jeanvir 2010, conformément au tbeaalu jnoit au présent accord.

1. Il est rappelé que les erylpoeums snot tunes d'assurer, puor un même tairavl ou puor un tvarial de vaelur égale, l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes.  
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est crfmoone à ce pnniicre et ne puet ciunorde à des différences de tetnmeriat ertne les fmeems et les hommes.  
2. Au sien de cuqhae entreprise, les ermeoylpus s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ertne les fmeees et les hommes.  
Si tel n'est pas le cas, ils mtenrtot en orueve tuetos les mrucees uielts puor remédier à ces disparités salariales, aavnt 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'alicrte 2 de la ctioiennvn du 27 jliulet 1992 , les pnrieraates siaoux s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à aleupipqr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tarnaviallt dnas les DOM et dnot le craontt de tiaarvl a été clncou hros de Frcnae métropolitaine.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009*

ANNEXE  
Rémunérations mniimales annuelles  
au 1er jevinar 2009

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	28 370
6	37 440
7	52 250

2. Le barème des rémunérations mlineaims anlneues (RMA) fixé au 1 ci-dessus est appballcie dnas les eeiesnprtrs indépendamment du ctenou et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaeirs efacefts prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.  
Cette msie en aptaciolin s'effectue dnas les cidnntoois prévues par les aclirets 29 et 30 de la cvoetonnin clcivlotee noiltanae du 27 jeliult 1992.  
3. Les diosnpoiits ci-dessus ne cnreonnct pas les iretcunepss qui ne snot puls en foionctn dnas les estrenierps à la dtae de stnraige 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. 2010*

1. Il est rappelé que les epuloyrems snot tneus d'assurer, puor un même tiaravl ou puor un tivaral de vaelur égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes.  
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cmonofre à ce pincpire et ne puet cuiordne à des différences de tiaemetrnt entre les femmes et les hommes.  
2. Au sien de cquahe entreprise, les eemroyplus 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 meronttt en ?uvre toutes les mueesrs uiltes puor remédier à ces disparités salariales, avvat 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 CCN du 27 juelilt 1992, les pnaeiterras siocaux s'engagent, dnas le cdare du présent accord, à aiquelpur le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tarnvllaait dnas les

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

### Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FFSA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La CFE-CGC auerncsass ; Le SINA CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Vu les aiectrls 29,30 et 31, pimerer tiret, de la cvtineoneon cctvileole ntolanae de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992 ;

Vu les aertcls L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tvaairl ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 rietalf 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 crade de l'article 31, piermer tiret, de la cvnontoién cctvtelloie nilntaoae de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992, le barème des rémunérations manmeilis aeulenlms (RMA) prévu à l'annexe II de l'ldiae coinotenvn est fixé, à efftt du 1er jaivenr 2011, conformément au tbalaeu jinot au présent accord.

2. Le barème des rémunérations malmieins anlenlues (RMA) fixé au 1° ci-dessus est aappcbille dnas les eensitrrpes indépendamment du ceotnnu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les selarias efefftics prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en atpociaipln s'effectue dnas les cdtooniins prévues par les aclrteis 29 et 30 de la cveitononn cllioctvee ntnoialae du 27 jleulit 1992.

3. Les doositnispis ci-dessus ne crnncneot pas les iusrenpcpts qui ne snot puls en foicnotn dnas les eenrtrpess à la dtae de suringate du présent accord.

### Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FFSA,
Syndicats signataires	Le SINA CFE-CGC ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La fédération beanqus et auscrnesas CFDT,

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Vu les aictrels 29,30 et 31, peimerr tiret, de la cvitoneoneon ccoitlvlee nntolaiae de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992 ;

Vu les acirllets L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tairavl ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 riatelf 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 cadre de l'article 31, peemirr tiret, de la cnoenvtin

classe	salaire
5	28 890
6	38 120
7	53 200

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 elyomerps snot tenus d'assurer, puor un même tarival ou puor un tairavl de vulear égale, l'égalité de rémunération ernte les feemms et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cmnofroe à ce picrpnie et ne puet crnoduie à des différences de tamteinert etrne les fmeems et les hommes.

2. Au sien de cahuqe entreprise, les eomyerupls s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmmees 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 cvtnneon cvctleiloe noaintale du 27 jielult 1992, les prnaaitees scuiaiox s'engagent, dnas le cdare du présent accord, à aquplier le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1 ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tilaanrvat dnas les DOM et dnot le cntarot de tarival a été coclnu hros de Frcane métropolitaine.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Inspection d'assurance

Rémunérations mlniemais aunlnlees au 1er jvanier 2011

(En euros.)

Classe	Montant
5	29 470
6	38 890
7	54 270

ctilolevce nlaatnoie de l'inspection d'assurance du 27 jielult 1992, le barème des rémunérations meliinmas aeellnuns (RMA) prévu à l'annexe II de ladite cnetnvioon est fixé, à effet du 1er jienvar 2012, conformément au talaebu jiont au présent accord.

2. Le barème des rémunérations miinmlaes aneunlms (RMA) fixé au 1 ci-dessus est alcpaplbie dnas les epersnrteis indépendamment du cotnenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les selairs efceftis prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en apiacptolin s'effectue dnas les cnioitndos prévues par les artcelis 29 et 30 de la connoetivn clloivcete nloatiane du 27 jielult 1992.

3. Les dosiipnistos ci-dessus ne ceonnectnt pas les ieunerpcpts qui ne snot puls en ftoiconn dnas les eieresrptns à la dtae de sgnuarite du présent accord.

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 euylemoprs snot tneus d'assurer, puor un même taivavl ou puor un tairavl de vauelr égale, l'égalité de rémunération entre les fmeems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cfmnrooe à ce pinrpice et ne puet cdronuie à des différences de timtareet entre les fmemes et les hommes.

2. Au sien de caqhue entreprise, les eouerlpymys 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 25 avr. 2012*

Par dérogation à l'article 2 de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992, les entreprises susvisées 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

## Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FFSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNIA ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; FBA CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013*

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la loi n° 92-113 du 27 juillet 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 31, premier tiret, de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite loi 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 effectives prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.  
Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992.  
3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les entreprises qui ne sont pas en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	FFSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FBA CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992 ;  
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

*En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012*

#### Rémunérations minimales annuelles au 1er janvier 2012

(En euros.)

Classe	Montant
5	30 090
6	39 710
7	55 410

#### 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 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. 2013*

Par dérogation à l'article 2 de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992, les entreprises susvisées 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
5	30 400
6	40 110
7	55 970

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 31, premier tiret, de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite loi est fixé, à effet du 1er janvier 2014, 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 effectives prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.  
Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la loi n° 92-113 du 27 juillet 1992.



27 jilluet 1992.

3. Les dinioispotss ci-dessus ne cnecoenrnt pas les isepterncus qui ne snot puls en ftoincon dnas les enersrpiets à la dtae de sauirrtgne 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 eouremlyps snot tneus d'assurer, puor un même tiavarl ou puor un tivaarl de vluaer égale, l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cfomorne à ce pipnrce et ne puet conudrie à des différences de titrnaemet enrte les fmemes et les hommes.

2. Au sien de chuqae entreprise, les euppeolmrs 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*

## Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FFSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFE-CGC asscuenras ; FBA CFDT.

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Vu les aietcrls 29,30 et 31, pemeirr turet, de la ctiveononn cellvcitoe nlotnaaie de l'inspection d'assurance du 27 julleit 1992 ;

Vu les areilcts L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tiarval ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 ratleif 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 crade de l'article 31, peimrer turet, de la cevinnoton cvlelicote naoilante de l'inspection d'assurance du 27 jeullit 1992, le barème des rémunérations mniaiemls aelulnens (RMA) prévu à l'annexe II de ldiate coivtneonn est fixé, à effet du 1er jianvr 2015, conformément au taabelu joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations melanimls anellneus (RMA) fixé au 1 ci-dessus est alipalcbpe dnas les erespiretns indépendamment du ctnoneu et des résultats, qeuls qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les slaaiers eeffcits prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en aiolpaptin s'effectue dnas les ctidoionns prévues par les arteilcs 29 et 30 de la cnnoeitovn clvtioclee noatliane du 27 jiuleit 1992.

3. Les dpisitionoss ci-dessus ne cnoecnrnet pas les itpcesneus qui ne snot puls en ftooncin dnas les eretrspneis à la dtae de

## Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016

Par dérogation à l'article 2 de la cvontoenin ctlcvoilee noatinlae du 27 jluelit 1992, les pataenreris suioacx s'engagent, dnas le cdrae du présent accord, à apepqilur le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tnllaivraat dnas les DOM et dnot le crtoant de taarivl a été cclonu hros de Fcanre métropolitaine.

### Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014*

Rémunérations miimaenls aelunnels à effet du 1er jivnaer 2014

(En euros.)

Classe	Montant
5	30 620
6	40 400
7	56 370

saiugnrtte 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. 2015*

1. Il est rappelé que les emuoylpres snot tneus d'assurer, puor un même tairval ou puor un tavaril de veular égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cromfnoe à ce pirpcine et ne puet coridune à des différences de teanirmett enrte les fmeems et les hommes.

2. Au sien de caquhe entreprise, les eumroyfels s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés etnre les fmmees 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 cvoninteon celoivclte nnaotalie du 27 jelluit 1992, les printaeears siuaocx s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à apuqieplr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances trvinallaat dnas les DOM et dnot le cnroatt de tarvail a été cnolcu hros de Facrne métropolitaine.

### Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Rémunérations mliinemas auenlnles à efeft du 1er jianvr 2015

(En euros.)

Classe	Montant
5	30 780
6	40 610
7	56 660

Signataires	
Patrons signataires	FFSA
Syndicats signataires	CSFV CFTC Assurances CFE-CGC FBA CFDT

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016*

Vu les acrlctis 29, 30 et 31, piemrer turet, de la cenoovitnn

cltivocele noalanite de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;  
Vu les alitecrs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tariavl ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rtielaf 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 cadre de l'article 31, peirem r turet, de la cnioetnvn coectllvie nlotniaae de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations mamineils aluelenns (RMA) prévu à l'annexe II de l'diate cvetiononn est fixé, à eefft du 1er jnviaer 2016, conformément au tbaaleu jnoit au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mlmieinas auneelnls (RMA) fixé au 1° ci-dessus est apliabpcle dnas les eeripetrnrs indépendamment du cteonnu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sarleias ecfeifts prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en alitaopipcn s'effectue dnas les codiitnns prévues par les aelrtics 29 et 30 de la cviotnnoen cleioctive nilatnoae du 27 jelulit 1992.

3° Les dtsiisopons ci-dessus ne coeerncnnnt pas les itnsuprcees qui ne snot puls en fitoocnn dnas les eepetsrins à la dtae de sgiatrune 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 eruoeypms snot tunes d'assurer, puor un même tvarail ou puor un travail de veaulr égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.  
Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est cnmorfoe à ce prcpinie et ne puet crndiuoe à des différences de tateenmrit etnre les feemms et les hommes.

## 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 aircetls 29,30 et 31, peerimr turet, de la cienontvon cvltloicee natialnoe de l'inspection d'assurance du 27 jlleuit 1992 ? ;

Vu les acilrtes L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du traiavl ? ;  
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 retlaif 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. 2017

1° Dnas le crdae de l'article 31, piemerr turet, de la covnionten clvtilcoee natnaoie de l'inspection d'assurance du 27 jjeult 1992, le barème des rémunérations meanliims aeelnuls (RMA) prévu à l'annexe II de laitde cnvoetinn est fixé, à eefft du 1er jneiavr 2017, conformément au tbaelau jiont au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mamielnls aeelnlns (RMA) fixé au 1° ci-dessus est apalpcilbe dnas les enresitpres indépendamment du contenu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saialers ecfifties prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en acilpitpoan s'effectue dnas les cnidtoions prévues par les acitelrs 29 et 30 de la cteiovnon coectllvie noainltae du 27 jelulit 1992.

3° Les dtpssoniiois ci-dessus ne ccoennrnet pas les iuperecrtss qui ne snot puls en fontcoinn dnas les eperstiers à la dtae de sautnirge du présent accord.

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

2° Au sien de cqhaue entreprise, les eproyuemls s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ernte les femems 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 jueilt 1992, les pnearreiat s'engagent, dnas le cdare du présent accord, à alqppieur le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tralivnalat dnas les DOM et dnnt le coantrt de tiavrl a été ccnlou hros de Farnce métropolitaine.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Rémunérations mlenimais aeuennlls à effet du 1er jvinaer 2016

(En euros.)

Classe	Montant
5	30 940
6	40 820
7	56 950

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

1° Il est rappelé que les euepyomlr snot tunes d'assurer, puor un même tavrail ou puor un tvaairl de vlaeur égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est croomfne à ce pinrcipe et ne puet cuoridne à des différences de teaiermntt etnre les fmeems et les hommes.

2° Au sien de cahuqe entreprise, les eleupmryos 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 jjeult 1992, les pnrraieets souaix s'engagent, dnas le cardre du présent accord, à aueilppqr le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances taianlrvat dnas les DOM et dnnt le crtonat de tvaairl a été colcnu hros de Fcanre métropolitaine.

## Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Rémunérations menailms alennelus à eefft du 1er jnviaer 2017

(En euros.)

Classe	Montant
5	31?190
6	41?150
7	57?410

# Accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018

femmes et les hommes  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

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 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations mensuelles annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord ci-dessus est fixé, à effet du 1er janvier 2018, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mensuelles annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, telles 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 29 et 30 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les intérimaires qui ne sont pas en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les

# Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA banques et assurances ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations mensuelles annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord ci-dessus est fixé, à effet du 1er

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. 2018

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 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 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. 2018

Annexe

Rémunérations mensuelles annuelles à effet du 1er janvier 2018

(En euros.)

Classe	Montant
5	31 510
6	41 570
7	57 990

à partir du 1er janvier 2019, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mensuelles annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du secteur et des résultats, telles 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 29 et 30 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les intérimaires qui ne sont 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. 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.

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 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 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances titulaires dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

## Article - Annexe

### Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFE-CGC assurés ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Vu les articles 29, 30 et 31, 1er tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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 31, 1er tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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 contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les salariés qui ne sont pas en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

### Protocole d'accord du 3 juin 2021 relatif aux rémunérations minimales 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 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention

## Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2019

(En euros.)

Classe	Montant
5	31 890
6	41 870
7	58 400

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

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 applicable 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. 2020

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 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 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances titulaires 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. 2020

### Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2020

Classes	Montants en euros
5	32 090
6	42 040
7	58 640

collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA)

prévu à l'annexe II de la dite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2021, 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 statut 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 applicable dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 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 au 1° de 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 écarts de plus de 50 salariés publiés 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 seuil de 75 points défini par décret, l'entreprise doit dans 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 seuil, l'employeur peut se voir infliger une pénalité financière ;

Le principe des mesures prévues par les entreprises, pour limiter les écarts non justifiés et encore constatés (telles que l'enveloppe dédiée aux recrutements des écarts constatés, cimmisation de suivi spécifique, revue de personnel...), visent l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'obligation de résultat désormais posée par la loi ;

La mesure de cet objectif est prévue dans le cadre des négociations salariales 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 juillet 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 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 appliquées à effet du 1er janvier 2021

(En euros.)

Classe	Montant
5	32 290
6	42 210
7	58 880

2° ? Le barème des rémunérations minimales (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du statut 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 applicable dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 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 au 1° de 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 ;

## Protocole d'accord du 28 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	Assurances CFE-CGC ; UNSA banques et assurances,

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 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 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales (RMA) prévu à l'annexe II de la dite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2022, conformément au tableau joint au présent accord.

? les ertiersnpes d'au moins ctanuiqne salariés pnileubt cauhqe année l'index d'égalité saarliliae calculé sloen les modalités prévues par les dntsiiospois réglementaires en vigueur. En aicpatlpoin de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, lrusoqe les résultats onebtus par l'entreprise, au rgared des iareuitdcns définis par la loi, se sentiut en deçà du niaveu de 75 pnoits défini par décret, l'entreprise dissope d'un délai de tiors ans puor se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats oubtens snot touroajs en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior alquppeir une pénalité financière ;

? la puutiorse des msueers pisres par les entreprises, prmai lqellesues doneit fgiurer des mereuss de rattapage sliaraal si des écarts non justifiés snot eorcne constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rratagtpaes des écarts constatés, csmisiomon de siuvi spécifique, ruvee de personnel?), vsie l'atteinte de l'égalité saailrale enrte les femmes et les hommes, olobiatign de résultat désormais posée par la loi.

La muresse de cet obtiejcf est psrie en ctmope dnas le cadre des négociations aunlneels oborliiegats 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 jlleiut 1992, les patreareains suaocix s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à aupieqlpr le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tvilaalrnat dnas les DROM-COM et dnnot le cnortat de trivaal a été clcnou hros de Fcanre métropolitaine.

Article 4 - Clause de réexamen  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Les patreis sanargietis conviennent, qu'en cas de hssuae supplémentaire du Simc en 2022, les piretearans sauocix de la brahnce se réuniront de nouveau, et ce dnas les mulireels délais, aifn d'évaluer l'impact de ctete revalorisation, en pietliuarcr sur les peimrers nviuaex de rémunérations mnimia fixés dnas le présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022*

Annexe  
Rémunérations mnliemais annuelles

À efeft du 1er jneavir 2022.

(En euros.)

Classes	Montants
5	33 100
6	42 970
7	59 940

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 12 juillet 1993

*En vigueur en date du 7 août 1993*

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance (quatre annexes) et deux accords complémentaires du 27 juillet 1992,

à l'exclusion :

- des termes : " siagirtae de la présente convention " figurant au quatrième alinéa de l'article 14 ;

- du point d de l'article 35 ;

- des termes : " en respectant un délai de prévenance d'une durée inférieure à celle du préavis prévu à l'article 67 a ", figurant au point a départ en retraite, de l'article 68 ;

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail ;

L'article 37 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.

133-1 du code du travail ;

Le premier alinéa de l'article 57 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-41 ;

L'article 57 est en outre étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail ;

L'article 59 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) ;

Le point b 3 de l'article 66 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et significations de cette convention collective est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

TEFT9300767A