

IDCC 1672

Brochure 3265

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 11/04/2026

Sociétés d'assurances

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

TABLE DES MATIÈRES

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

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

Article 90 - Licenciement	33
Article 91 - Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission	34
Indemnité de licenciement	34
Article 93 - Départ ou mise à la retraite	35
Article 94 - Titre VII : Retraite et prévoyance	35
Titre VIII : Dispositions diverses	35
Article 95 - Conciliation, médiation, arbitrage	35
Article 96 - Dépôt de la convention	35
Article 97 - Date d'effet	35
Textes Attachés	37
Annexe convention collective du 27 mai 1992	37
Annexe I classification des fonctions convention collective du 27 mai 1992	37
Annexe III convention collective du 27 mai 1992	45
Annexe IV convention collective nationale du 27 mai 1992	47
Annexe V convention collective nationale du 27 mai 1992	48
convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux dispositions particulières " Cadres "	49
Protocole de mise en application convention collective nationale du 27 mai 1992 relatif à la classification	52
Protocole d'accord sur la transition convention collective nationale du 27 mai 1992	55
Création d'un capital individuel de temps-formation dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'emploi convention collective nationale du 27 mai 1992	57
Annexe à l'accord vie contractuelle - Moyens pour les syndicats convention collective nationale du 27 mai 1992	59
Accord-cadre sur le travail à temps partiel choisi convention collective nationale du 27 mai 1992	59
Protocole d'accord - Accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA convention collective nationale du 27 mai 1992	60
Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue convention collective nationale du 27 mai 1992	61
Accord du 17 novembre 2000 relatif au capital de temps formation	61
Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprises convention nationale du 27 mai 1992	64
Annexe II à la convention collective relative à la rémunération annuelle garantie	65
Documents complémentaires convention collective du 27 mai 1992	65
Chantiers de réflexion - Discussion à ouvrir convention collective nationale du 27 mai 1992	65
Accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA	67
Accord du 20 décembre 1996 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	67
Accord du 5 décembre 1997 relatif à l'action sociale (CREPPSA - IRTESA - UCREPPSA)	68
Accord du 26 juin 1998 relatif à l'accès aux formations diplômantes (ENASS - AEA)	69
Avenant du 17 février 1999 relatif à l'allocation de remplacement pour l'emploi	69
Accord du 5 janvier 2000 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	70
Accord du 14 décembre 2001 relatif au capital de temps de formation	71
Accord du 14 décembre 2001 portant reconduction de l'avenant du 26 juin 1998 portant accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA	72
Accord du 14 décembre 2001 relatif à la vie contractuelle	72
Avenant du 22 novembre 2001 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite et aux garanties complémentaires maladie des retraités	73
Avenant du 14 décembre 2001 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	74
Protocole d'accord du 24 juin 2002 relatif aux garanties complémentaires maladie des retraités et à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite	75
Accord du 28 juin 2002 relatif à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires	76
Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002	77
Avenant du 26 septembre 2003 relatif au capital temps de formation	79
Accord du 26 septembre 2003 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA	80
Accord du 12 novembre 2003 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite	80
Accord du 12 décembre 2003 relatif à la vie contractuelle et aux moyens des syndicats	81
Accord du 12 décembre 2003 relatif au financement des activités culturelles des comités d'entreprise	81
Accord à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 reconduisant les dispositions Accord du 22 décembre 2003	82
Avenant du 23 juin 2006 au protocole d'accord du 16 janvier 1984 concernant le régime d'assurance maladie des allocataires	83
Accord du 7 octobre 2004 portant rapprochement ASCOPBV-BCP/UCREPPSA et création d'une association paritaire assurances	87
Avenant du 27 novembre 2006 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995	87

Accord du 20 décembre 2006 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats	88
Accord du 20 décembre 2006 relatif au financement des activités sociales et culturelles	89
Accord du 20 décembre 2006 relatif à l'action sociale de la CREPPSA	89
Accord du 7 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007	90
Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	90
Accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle	91
Avenant du 18 juin 2008 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires	107
Avenant du 30 avril 2008 portant modification des statuts de l'ASARPA	108
Accord du 4 novembre 2008 relatif aux élections prud'homales du 3 décembre 2008	108
Accord du 30 avril 2008 portant réforme des statuts de la Crepsa	109
Accord du 20 octobre 2008 relatif à la Crepsa, au RRP fermé et au Rama	112
Avenant du 23 avril 2009 relatif au départ à la retraite entre 60 ans et 65 ans	114
Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002	114
Accord du 23 décembre 2009 relatif au dialogue social	114
Accord du 23 décembre 2009 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	115
Accord du 8 novembre 2010 relatif à l'assurance maladie et à l'action sociale	116
Accord du 6 décembre 2010 relatif à la retraite supplémentaire et à l'action sociale	121
Accord du 6 décembre 2010 relatif au départ à la retraite et à la réversibilité	122
Accord du 6 décembre 2010 relatif à l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance	122
Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social	124
Accord du 27 juin 2011 relatif à l'assurance maladie	132
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	133
Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	136
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012	136
Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	137
Accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	137
Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social	146
Accord du 4 novembre 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à son fonctionnement	154
Avenant du 25 novembre 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	162
Avenant du 16 décembre 2013 relatif au régime professionnel de retraite professionnelle (RRP fermé)	163
Avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	163
Adhésion par lettre du 10 juillet 2014 de l'UNSA banques assurances à la convention	163
Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	164
Avenant du 15 juin 2015 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension	166
Accord du 15 juin 2015 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	166
Accord du 30 novembre 2015 relatif à la modification des statuts de la CREPSA et de la CREPSA action sociale	170
Avenant du 28 juin 2016 au protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance	175
Avenant du 27 septembre 2016 à l'accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA	176
Avenant du 6 décembre 2016 au protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social	176
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	177
Protocole d'accord du 13 novembre 2018 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise	177
Protocole d'accord du 16 mai 2019 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	178
Protocole d'accord du 11 octobre 2021 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires (RAMA)	184
Accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail	184
Accord du 10 décembre 2021 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques (CSE)	191
Protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social	192
Accord du 22 novembre 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	198
Accord du 29 novembre 2022 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail	202
Avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai	212
Adhésion par lettre du 18 juillet 2023 de la FSPBA-CGT aux accords du 27 juin 2023 et du 30 juin 2023	213
Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail	213
Accord du 25 juin 2025 relatif à l'emploi des salariés expérimentés	213
Accord du 27 juin 2025 relatif au télétravail	219
Protocole d'accord du 10 décembre 2025 relatif au dialogue social pour la période 2026-2029	226
Accord du 18 février 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail	236
Textes Salaires	247

Convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux salaires (annexe II)	247
Accord du 31 juillet 2001 relatif aux salaires(annexe II)	247
Accord du 3 juillet 2002 relatif aux salaires (annexe II)	247
Accord du 19 mai 2003 relatif aux salaires	248
Accord du 7 mars 2007 relatif aux salaires	248
Accord du 22 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008	249
Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009	250
Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2010	250
Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011	251
Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012	252
Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013	253
Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014	253
Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015	254
Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016	254
Accord du 2 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2017	255
Accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018	255
Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019	256
Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020	257
Accord du 3 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021	257
Protocole d'accord du 28 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2022	258
Protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour 2023	259
Protocole d'accord du 19 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024	260
Protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025	261
Textes Extensions	263
ARRETE du 12 juillet 1993	263
ARRETE du 16 décembre 1997	263
ARRETE du 10 février 1998	264
ARRETE du 19 octobre 1999	264
ARRETE du 11 octobre 2000	264
ARRETE du 13 avril 2001	264
ARRETE du 10 juin 2002	265
ARRETE du 9 février 2004	265
Textes parus au JORF	267

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gurnmoepet des sociétés d'assurances à caractère meutul (GEMA).
Syndicats signataires	La fédération des srvecies CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, tnciechnies et agnets de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le sandycit niaoantl des atnges de maîtrise et tnciineeecs de l'assurance (SNAETAM / CFE-CGC) ; Le sdynaict ntinaoal des creads de l'assurance (SNCAPA / CFE-CGC).
Organisations adhérentes signataires	UNSA beunqas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bagnoelt Cedex, par lrtete du 10 jielult 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Par la présente cnoetvnnin cclevitloe nationale, les otnogiaanriss d'employeurs et les oirsntiangaos sdylaicens de salariés saignietas veunelt iuesnttir puor tuos les salariés de l'assurance qui en relèvent, un dpstsiioif ambitieux, cncoret et cmmoun de ginatraes sociales, qui tninee ctompe :

- des feorts tioaditnrs de poltiuqie crtltaonluee du sceuetr ;
- et des évolutions de l'environnement économique, fcneaniir et tinechuqe de la profession.

Les peaitnrears de la présente cioovtnnen sohtniauet à la fios une msdoraeniitn des raietlons sociales, et une rénovation du dogaluie social.

Ils edteenntt ainsi fseirovar l'efficacité et la qualité des seivcers renuds aux assurés, tuot en satnfsisiaat les apotnarisis légitimes des ctruleraaloobs des sociétés d'assurance. Les pfoeraecrmns économiques des eeeprstns dépendent à la fios du pirst et de la qualité des puroitds et services, et de la qualité des rialeotns slicoas et de la giteosn des rrosecsues humaines. En dépit de cniaeetrs connteirtas qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économique et le soacil ne s'opposent pas : ils snot les duex fndementos de la vie des entreprises. Dnas un mndoe en pdfronoe mutation, la cneptoooin des raptrpos de trvaial diot dnoc être évolutive et novatrice. Cttee moneaotsiidrn pssae par :

- l'établissement d'un vatse cdrae ceicotllf lisanast aux eesierpntsr et à lures salariés des degrés de liberté puor préciser ensemble, par la cttearioonn et la négociation, au puls près des réalités, les rinolteas soeaclis qu'ils etennendnt enirtenter ;
- la rsianecnsacone par les eomplruyes et les salariés de la nécessité et de la fécondité du dalugoie soiacl et du rôle eesesitnl des onagnaotirss seylcandis ;
- la volonté de suivre une démarche à la fios glbaloe et prévisionnelle de la gesotin des resoueerss heuimnas ;
- la priorité donnée aux dtoisispions en matière d'emploi et de formation.

Les oituls élaborés en commun puor sfitraaise ces oebijfcts snot les svnutias :

1. La nlovelue coilaiafiscstn des fnnicoots qui cduiont les eeriterspns à procéder à un ivnreantie comlept des fnctnoios enixtetsas et à une aanylse aopoidrfpne des quiontcifialas qu'elles exigent. La ciitsfsaloacn a dnoc puor rôle non sulmneeet d'apporter au peosnrnel des gietaarns de canesmelst et de rémunération, mias assui de coitetunsr puor les ersrepietns et lrues celaorlubartos un otuil eesesitnl de gtieosn des rressuoces

hmuenais en tremes de recrutement, de gtisoen de carrière et de formation.

2. La création d'un oivratobrsee pnmeanert de l'évolution des métiers destiné à mueix iinieftder l'évolution des empilos et des qualifications, et les conséquences qui en découlent puor adaper l'organisation et le cnenotu des formations.

3. L'accord fixnat à 2 % des saaiersls le mnmuiim de dépenses à ceasnrocr par les enerrseitps à la frimaootn porsosleflninee continue.

4. Le rôle arccu des ciomisssnoms pirataires nlnoaeatis de la fraiotmon peossfennlriole et de l'emploi dnas le dinmaoe du cneontu et de l'organisation des formations, en laison aevc les taauvrx de l'Observatoire des métiers.

5. La généralisation de l'entretien iniddvieul anneul pearntmett de fiare le pniot - puor cqhaue cebuaaltloorr - sur ses attteens en matière d'évolution de carrière et ses besonis de formation.

6. Les dooispsitns destinées à poomvourir la mobilité foncnoletinle et à gairatnr une pqiatrue concertée de la mobilité géographique.

7. La création d'un ciatpal de temps/formation permnttatet aux salariés ayant un naeivu minos élevé de froaomitm générale de seotunmrr ce hndiacap par une démarche de formation.

En conclusion, après pilsruues années de négociation, les oagisnitnaors sirtaeigns réaffirment par cttee nlloueve covnnteion et les accdros qui l'accompagnent luer volonté de dtoer la profesoion d'un carde ctvnioneneonl aussi adapté que psbisloe à l'assurance du pocrhe troisième millénaire.

Comme en témoigne l'ouverture praocnihe d'un cteiran nrbmoe de " crhinates " d'études et de réflexion, lrues sruigeatns ne ciennutstot pas un aboutissement, mias le prélude voulu à une nlleovue diuynqmae des rnaeolits soaclics dnas l'assurance.

Article - Titre Ier : Cadre juridique de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les signataires, cvnauconis de la nécessité d'un aocrcd dulabre sur les pnciirpes et règles rlefaits aux rtanioles et citoinnods de travail, aotednpt la présente convention.

Ils egegnnat ainsi, dnas l'intérêt de lrues mandants, l'ensemble des eprtnrisees et du pnoeesnrl concernés sur l'observation de ces ppriinecs et règles.

Chapitre 1er : champ d'application

Article 1er - Entreprises visées

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La coetnovinn s'applique aux etipreesnrs définies ci-après :

a) Les eeiiprntsres françaises et étrangères d'assurances visées aux phrpagaares 1 à 6 iucnls de l'article L. 310-1 du cdoe des aencsaurs (1)

b) Les eeisrnetprs françaises et étrangères aanyt emlsiveucxnet puor oejbt la réassurance ;

c) Les gmunotperes d'intérêt économique (GIE) constitués elxvusciment ou contrôlés par les erseritpnres visées ci-dessus et aanyt puor ojebt de ftiaeclr par la msie en ouerve de myenos tinecheuqs ou hunamis nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces eiseepnrnts pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou pruisules ereeiiprtnss d'assurances lrusoqe le prgaeuotcne des dtroris de vtoe détenu par celle(s)-ci au sien de l'assemblée des mrebmns du geoumeprnt est, au total, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le poagneurtce des dtroris de vtoe détenus par une ou prislules enrieptrss d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, le chiox de la covoitnnn ccllviteoe alicblappe au peoenrns du GIE est arrêté dnas le carde d'une négociation aevc les délégués sciandyux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce coihx est déterminé par les isnnatecs du GIE.

La répartition du pncourgeate des driots de vtoe s'apprécie au moment de la ctsttounioin du GIE Son évolution dnas le tmpes est snas icceinnde sur la cennvtooin cctetlivoie appliquée au personnel, qui deuerme celle arrêtée lros de cette création.

La sotiatun des GIE répondant à la définition donnée ci-dessus mias dnot la création est antérieure à la cocusionln de la convention, est réglée dnas le carde de l'accord dit " de trnisaiton " en dtae du 27 mai 1992 ;

d) Les ogrmiaesns plrnfonsoeeiss des sociétés d'assurances, c'est-à-dire cuex cuommns à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au nveaiu de la profession, de quoutniss ou d'activités qui lui snot propres, à l'exception des sdcatnyis tles que définis au tirte I^{er} du lrvie IV du cdoe du travail.

(1) *La soitiutan des sociétés d'assistance fiat l'objet d'une négociation particulière.*

Article 2 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La covoeitnnn s'applique, suos réserve des eicxpnotes mentionnées au troisième alinéa du présent article, à l'ensemble des salariés des etrsrepeins ou oieanmsrgs visés à l'article 1^{er} et qui ecrexnet lreus activités penoslfselinores en Fcarne métropolitaine.

Elle s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises, qui treaillnvat dnas les départements d'outre-mer et dnot le cotarnt de tavaril a été clconu hros de Fcnare métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations mieamnlis anelelnus fgrauint dnas son aenxne II ainsni que des dipstsoionis du titre VII et suos réserve des andtatiopas nécessaires cnovuenes par aorccd enrte les représentants des ernetpesirs d'assurance concernées et les otoauginars syadcnelis de salariés représentatives ;

- aux salariés de ces mêmes erseitpnres exerçant lrues fctinnoos en dheors de la Fnarce métropolitaine dès lros que luer croantt de tvairal a été signé sur le trorieirte métropolitain, suos réserve des règles d'ordre pbliluc alepcilpbas dnas le pyas d'exercice des fcnioonts et du pircnpie de non-cumul d'avantages.

La cnvtonoen ne s'applique pas :

- aux salariés des esperientrs et omgisnears visés à l'article 1er qui relèvent d'une cnnioveotn coetvlcile de taviral spécifique au paln posoesirefnnl nntoiaal (1)

- aux gardiens, coegirecns et employés des imeumlbes aepprntnaat à ces mêmes entreprises, suaf si ces salariés telnliraavt dnas les ieluembms de luer siège soical ou de leurs établissements et aexenns et que l'entreprise ou oignmsare opucce pcrimprneanlet l'immeuble ;

- au peneornsl de ménage cnsaarcnot à l'entreprise ou ognismrae mions des duex tries de l'horaire ctilleoof de celui-ci (2).

(1) *Prrudtoecus salariés de base, échelons intermédiaires, ipecsuretns du cadre, mbermes du psrennoel de direction, au snes des ctvoninnoes clcoievtles en veuuigr à la dtae du 27 mai 1992 ou des dssioionitps qui luer saignet substituées à l'avenir.*

(2) *Tiert exclu de l'extension (arrêté du 12 jeullit 1993, art. 1er).*

Chapitre 2 : Principes généraux

Article 3 - Hiérarchie des textes

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les txetes législatifs, réglementaires et celonnivtnneos ilfsesprorennnoties prévalent sur les doiinotspiss de la présente convention, suaf dérogation autorisée par ces tetxes et expressément prévue par la cvitnneoon elle-même.

La ciontenovn ne rreupdoit pas ces txeets qui, tuot cmome cuex du dirot iontntaenairl y cimoprs communautaire, cunstoitnet des nmreos de portée jruqidieue supérieure dnot le respect s'impose à tous.

Article 4 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'entrée en aiplticaopn de la présente cionnetovn ne puet entraîner la rseime en csuae des anaagvtes iivliudndes aciqus dnot bénéficient les salariés en fotnocins à cette date, au titre des cvntnoinoes cetlclivoes régionales ou lcloeas et des adcocrs cofceltils en viueegr précédemment au paln professionnel.

Il ne puet y avoir cuuml des agenaatvs de même nratue ou de même oebjt prévus par la présente cvnnetoion d'une part, et par les arccods ou uagess appliqués dnas l'entreprise d'autre part.

Article 5 - Respect des droits et libertés fondamentaux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La liberté d'opinion et celle de s'associer puor la défense d'intérêts penosorfisnls cnmomus snot des drtois fdaonmnueatx des cefhs d'entreprise et des salariés, rcnoeuns cmome tles par

les signataires.

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

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

- réciprocité des liens imposés à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature électosimmentaire des relations entre les entreprises et leurs salariés ;

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

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

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

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

Chapitre 3 : Durée et modification de la convention

Article 6 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

Ses dispositions se substituent à celles de la loi aux conventions collectives de travail et aux accords collectifs cités en annexe qui demeurent en vigueur (annexe V).

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

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

convention peuvent s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles pourront intervenir 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 signataire 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 points dont il s'agit et les raisons d'icietrs selon lesquelles la révision est souhaitée.

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

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

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

- la notification 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 délais de la convention avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de dispositions adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur ;

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

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

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

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

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

Chapitre Ier : Les relations au niveau professionnel

1. Dialogue au plan professionnel

Article 8 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

Article 9 - Informations économiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Dans cette perspective, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, aux plans national et professionnel, 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 suffisamment à l'avance aux participants afin qu'ils puissent se préparer à l'actualité et des sujets exprimés lors des réunions précédentes.

b) Par des échanges de documentation.

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

profession.

Ces échanges de données sont organisés à l'initiative des parties, dans la limite de leurs possibilités respectives, en vue de l'élaboration du dialogue et de l'ordre du jour des entretiens prévus ci-dessus mais aussi, indépendamment de cet ordre du jour, lorsque des données d'information sont disponibles.

c) Par la participation à des actions de formation.

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

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

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

Article 10 - Interprétation et application

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les organisations professionnelles ont le droit de s'informer mutuellement des difficultés dont ils peuvent être confrontés quant à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Selon le cas, les procédures ci-dessous s'appliquent en outre mes 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 s'efforcent de résoudre les bons offices pour s'informer et intervenir auprès de leurs mandataires respectifs, en vue de trouver une solution.

b) Mécanisme de médiation d'interprétation.

Compétence et fonctionnement

Si la difficulté ou le différend mentionné en a soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par les organisations d'employeurs et de salariés ou par les représentants désignés de chacune des parties, la commission de médiation est réunie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties 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 pouvoirs et clée du personnel ;

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

Le procès-verbal est transmis à tous les membres du comité par le biais du procès-verbal ; un registre numérique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employés.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les représentants d'employeurs comme d'employés 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 des intérêts en cas de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Composition

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

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

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

Article 11 - Négociation collective

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation collective est la forme majeure de dialogue dans les relations entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. Elle consiste à recueillir des propositions de compromis fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs représentés par ces organisations.

En sus des missions ou la négociation collective de branche est prévue par la législation en vigueur, elle permet aussi d'apporter des solutions aux difficultés ou questions soulevées d'être traitées au niveau de la personne dans les domaines tels que, par exemple, régimes professionnels de retraite et de prévoyance, formation professionnelle, etc. dont concernent les organisations d'employeurs et de personnes représentatives au plus haut niveau national.

Article 12 - Réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

a) Composition des délégations.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de personnes à une réunion paritaire est fixé, sauf convention contraire, à 5 par confédération. Toutefois en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à 7.

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

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

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

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

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

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

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

b) Désignation des salariés.

Les organisations syndicales de personnes n'ont pas à présenter aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles désignent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

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

c) Convocations.

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

d) Indemnisation des salariés.

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

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

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

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

des régimes des régimes ou d'entreprises bénéficient des mêmes droits lorsqu'il s'agit de salariés ou de travailleurs indépendants ou de prévoyance du personnel, dans la limite de deux années par délégation.

Ces règles d'indemnisation s'appliquent en outre dans la limite du nombre maximum de jours prévus ci-dessus. Le temps passé en congé pour maladie ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les salariés bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, comités d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

e) Comptes rendus.

Des comités de direction des entreprises sont établis par la délégation des pouvoirs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués dans les quinze jours à l'ensemble des délégations de pouvoirs représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les problèmes en débat.

Article 13 - Autres instances paritaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.

Article - 2. Activités syndicales extérieures à l'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le dialogue social au niveau professionnel implique l'exercice d'activités salariales à l'extérieur des entreprises.

Article 14 - Participation à des réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au niveau 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 une semaine à l'avance. La convention doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénoms du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour effet à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des avantages ou avantages liés au temps de travail par la législation ou par la présente convention.

Dans la limite d'un jour par semaine pour un salarié salarié au maximum par confédération et deux au plus par entreprise, ces avantages sont dus au salarié de la rémunération par l'employeur lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au niveau national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation signataire de la présente convention (1).

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les nom, prénoms et coordonnées personnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entités concernées.

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

Article 15 (1) - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Soutien du contrat de travail.

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au niveau professionnel à exercer au sein de cette organisation, pendant un an au moins, une fonction permanente, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pour la durée de cette fonction et au plus pendant huit ans.

Cette suspension ne peut - sauf accord préalable avec l'entreprise - produire effet au plus tôt que trois mois après que le salarié concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

De même, lorsque le membre de personnel s'engageant fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci au plus tard trois mois à l'avance de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, sa durée pendant la période de fonction syndicale permanente, la durée de présence dans l'entreprise à retenir est celle constatée au début de la période.

b) Retour dans l'entreprise.

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui offrir un poste au moins équivalent à celui qu'il occupait au moment de la suspension du contrat de travail, en tenant compte de l'ancienneté de l'expérience acquise.

Les problèmes de formation qui se posent à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le paiement de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre. Ces dépenses sont remboursées sur la base du coût de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article s'appliquent à au plus deux personnes par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national aux places que les organisations qu'interprofessionnel.

(1) L'application de l'article 15 est suspendue pendant toute la durée ou se trouve en vigueur l'accord conclu le 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. Moyens pour les salariés "

N.B. - Le piipncre a été posé que les peraenntms suyncaidx visés à l'article 15 prorunot conserver, pandnet la snpieusosn de luer contrat, solen des modalités rneastt à définir, les geinaatrs des régimes pseornefnisols de riartete et de prévoyance. Toutefois, cttee qoeiustn est réglée - puor ttuoe la durée d'application de celui-ci - par l'accord pucierailtr visé à l'intitulé de l'article 15.

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

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

Article 16 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'association du porenensl à la vie de l'entreprise est un fatcuer clé de la réalisation de ses oebiftjcs économiques et sociaux.

Les dirigeants, l'encadrement, le poernensl et ses représentants élus, les délégués syndicaux, snot les aetrucs de cttee aoicsositan chucan au titre de ses prpoers mnosiiss et responsabilités.

Article 17 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Ctete aoiaisaoctn eixste suos des foerms deisevrs :

- l'information, c'est-à-dire la commciaunition des éléments ptmtrnaet de muix connaître et apprécier lmneerbit les fatis et les idées ;
- la consultation, c'est-à-dire le ruiceel préalable des aivs et stuegosngis puor la préparation des décisions et aintocs ;
- la concertation, c'est-à-dire l'échange des devirs pintos de veus et la pisre en considération de ceux-ci ;
- la négociation, c'est-à-dire la rcehhcree de sioonltus darubels fondées sur la psire en ctmptoe des intérêts ripsetecfs des parties.

Elle puet assui revêtir d'autres formes, cuvneoens au nieavu de l'entreprise, tleels que la pioitprcaatin aux résultats de l'entreprise, aux oagrnes setatrautis d'administration de l'entreprise, etc.

2. Exercice de fonctions électives ou syndicales

Article 18 - Délégués du personnel et comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les cniiotnods d'élection et de fononenicetnmt ansii que les arntuttbios des délégués du psonreenl et des comités d'entreprise snot cleles qui résultent du cdoe du travail.

Il renviet aux ertsnepires qui en rlmneessipt les cotodiinns d'organiser, sleon la périodicité légale, les élections des délégués du prsoennel et des mbreems élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges ertne les collèges électoraux est fixée par acrocd préélectoral ernte le chef d'entreprise et les onnigasiaorts sedlnayics représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du tiraval est saisi.

Les oiagantisonrs sieyacldns de salariés pnvueet cutnolser auprès des oariinagsntos d'employeurs les procès-verbaux d'élection qui luer ont été communiqués par les entreprises.

Article 19 (1) - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le nbmroe et la coomtsipoin des collèges électoraux snot fixés cmcoe suit, suaf aocrd dérogatoire au naeviu de l'entreprise :

- le peirem collège cepmnord les salariés exerçant des ftnocnois rvaclnet des cessals 1, 2, 3 et 4 ;
- le deuxième collège crpomned les salariés exerçant des fiotconns rneevalvt des csesals 5, 6 et 7, et cuex qui aeirntaneppt à ce collège en vetru de l'accord dit " de tstioinran " en dtae du 27 mai 1992.

(1) Atcrlie étendu suos réserve de l'application des airectls L. 423.3 et L. 433.2 du cdoe du tvairal (arrêté du 12 jeiuillt 1993, art. 1er).

Article 20 - Vote par correspondance

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les électeurs snot amids à voter par correspondance, siot en rsaion d'un éloignement irtpoamnt du bureau de vote, siot pcare qu'ils ne pnveuet se renrde à celui-ci puor un mitof pesonrenl ou professionnel.

Dnas ce cas, l'employeur aedsrse au dcimolie des électeurs concernés non sleeuenmt les lesits de candidatures, les bellntuis de vtote et les éléments pirueqtas nécessaires à la patiaaoctiprn au sturicn mias assui les " psafonsiers de foi " trmesiasns en temps uitle par les candidats.

Les modalités petaruqis de ce qui précède snot définies dnas le ptclooore d'accord préélectoral.

Le vtote par cerdnnonporsace a leiu ortlgebinmaeiots suos dluboe enveloppe, l'enveloppe intérieure ne daenvt prtoer aucue inscription.

Article 21 - Conciliation du mandat et du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Principes.

En se référant au pnpicrie de non-discrimination icrsint à l'article

5, les seagfriatis snot cenotnicss que la ciaoclitnon de l'exercice d'un ou pieulruss mntdaas électifs et/ou sndaiyucx aevc l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités plnoierfseolness et le rsecpet des desvries otniilgabos inhérentes au ctaonrt de taarivl peneuvt soeevlur des difficultés pitureqas dnas ciarnets cas.

Les epiirseernts snot dnoc très aetivntts à la nécessité d'assurer au mieux ctete cctiloanoiin et aux difficultés que prrnaueiot rrrnttecor les intéressés, nntoeammt dnas l'accès à la faotomirn et dnas lures pceevpesirts d'évolution de carrière ; elels tneninet ctpome des eiegencxs des mtaands dnas l'organisation et la crghae de tiaarvl de chacun.

Les saiytdncs snot aetnntfts aux impératifs pnsrnefioseols de luers représentants puor l'organisation des activités syndicales.

b) Eeiterntn annuel.

Dnas cet esprit, un entteiren a leiu cquhae année ertne tuot salarié itvsnei d'un madnat électif ou sinydacl et son supérieur hiérarchique, puor firae le pniot de la siouiattn sur les différents apescts de la cocntaiioiln mandat/contrat : oisgitanoran du travail, meoyns hnmaius et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Cet etreteinn se déroule en laioisn aevc un rselbonaspe des srvicees du penrnoesl et à l'occasion des eniettenrs périodiques prévus à l'article 77.

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

Article 22 - Modalités de l'action syndicale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les modalités preutiqas d'exercice de l'action snaldciye étant à définir dnas le cextnote propre à cuqhae entreprise, la msie au ponit de ces modalités dnone lieu, puor l'application des diotipsoinss légales en la matière, à une négociation au sien de l'entreprise (affichage des canitomnimuocs syndicales, coltecle des cootitisans syndicales, duiisiofn des paiucontlibs et tracts de nrtuae syndicale, réunions des adhérents des setoncis syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accuiel de personnalités extérieures, rôle de criitooadnon des délégués sundiaycx centraux) (1).

Cette négociation prote également sur la périodicité de réexamen des dipssiinotos covnenuës à cttee occasion.

(1) *L'accord à itvreinner à l'issue de ctete négociation puet prtoer sur tuot ou pairte des pitons énumérés dnas la parenthèse et/ou sur d'autres points.*

3. La négociation collective dans l'entreprise

Article 23 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation cvotlelcie est l'une des feomrs meujaers du dugiaole dnas l'entreprise.

Les parteis sinaaerigts sloguninet luer amanchthetet au pinrpie légal sleon lueqel une ceotoinvnn ou un acocrd cctoelilf d'entreprise est négocié etrne l'employeur et les osinnoaiagtrs syedilacns représentatives dnas l'entreprise.

Le dmonaie de la négociation est défini par la loi, par la présente cvinotneon (1) ou par acocrd des pitaers au neivau de l'entreprise elle-même.

La négociation coitssne à rerehccer des stnloious ctlaeneotcrlus dareulbs puor répondre :

- siot aux qeisnuots d'ordre cetlloicf cnranncet les cinotodnis de vie et de taarivl y croimps l'adaptation de ces snotloius aux évolutions techniques, économiques et selacios ;

- siot aux stiaunitos cclieolvtis de toniesn aifn de les prévenir ou de les dénouer puor éviter le confilt ouvert.

Les modalités d'organisation de la négociation : préparation, cpoiiosomtn des délégations, dtaes des réunions, inotrfoains jugées nécessaires, snot fixées par les ptieras suos réserve du rpcseet des règles posées par le cdoe du taviarl luorsqe celui-ci, puor ctainers tyeps de négociation, en prévoit.

(1) *Reppal des arctiels de la cioennvotn mtnnoiannet siot une négociation oagibirltoe ou possible, siot la nécessité d'un aorccd : altreics 1^{er}c, 19, 20, 22, 34, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58 ; pnoit I b de l'annexe I, aitrlice 4, du pocootrle de msie en ailpiotpacn de la ciolifacstsian ; acritle 1^{er} de l'accord-cadre sur le tpmes partiel.*

Article 24 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

De la négociation résulte :

- siot un aocrd par lueqel les pritaes erixemnpt lerus décisions, ortiationnes ou ojfeitcbs communs puor une durée déterminée ou indéterminée ;

- siot un ctsnoat d'absence d'accord.

Les ptiaers définissent elles-mêmes la fmore que revêt cet acocrd ou ce ctosant suaf prrisniceopts légales qu'il luer icmobne d'observer.

Les eieensrpts coqnmuumient aux oiasnitroagns sinyaedlcs satrniaeigs de la présente cnoovenitn qui luer en fnot la ddamnee les arodcacs coflctels d'entreprise qu'elles concnleut à luer niveau.

4. Sécurité, hygiène, conditions de travail

Article 25 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La sécurité, l'hygiène et les conditions de travail doivent constituer des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

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

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

Article 26 - Composition des CHSCT

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

Article 27 - Rôle des CHSCT

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

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

Article 28 - Formation des représentants du personnel au CHSCT

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Les entreprises doivent faire participer des représentants du personnel au CHSCT à des actions de formation destinées à développer leur aptitude à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés, les

représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation.

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont tenus de doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des activités et prennent en compte ces activités une réalité concrète.

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

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

Titre III : classification et rémunération

Article 30 - Chapitre Ier : Classification des fonctions

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

3. Par fonction, il faut entendre tout ensemble d'activités

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

4. Au-delà de la période de msie en application, les qostineus anyat tarit à la caftsiiisiclaon snot de la compétence, sleon luer nature, siot de la cmiimsoosn " Elompi - Fiomtoarn " du comité d'entreprise, siot des délégués du personnel.

Chapitre II : Rémunérations

Section 1 : Rémunérations minimales

Article 31 - Définition et contenu

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) L'annexe II à la cneovtoinn fxie les mnnotats des rémunérations mmielinass aennleuls (RMA) giaartens au pensrnoel ctmopte tneu du csnlasmet des fntocios exercées.

La rémunération mnaiilme aennulle représente la smmoe btrue en-dessous de lllaqueue les salariés exerçant des fctononis renelavt de la même csslae au snes de l'annexe I et anyat siaifatst à la période d'essai, ne punevet être rémunérés puor une année complète de taival efcitfex ou de périodes assimilées.

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

1. De pnrrdee en considération - qlues qu'en sinoet l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de vnremeest - tuos les éléments du saliare efcitfex snas atreus eioenxcpts que ceells énoncées au c ci-après.

2. D'assimiler à des périodes de taiarvl efcitfex teuots ceells pndaent lesullquees la rémunération est mietnunae en totalité par l'employeur, siot en vetru de dinitpiossos légales ou conventionnelles, siot par décision de l'entreprise.

c) Toutefois, en tnat qu'exceptions visées au b 1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne snot pas pirs en cotmpe puor vérifier si la rémunération mmiinlae aunnelle est attetnie :

- la gaftrctiaoin versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme sloen les cndiiontos fixées à l'article 65 ;

- les éléments qui snot attribués puor tiner cmptoe de condiitons eeplenncxlioets ou inelhebuatils d'exercice des foonnctis considérées, c'est-à-dire cuex qui cessent d'être payés lousqre ces cniotnoids particulières perennnt fin ;

- les éléments de siraale attribués à ttrie ivddiunel en raosin d'un fiat non renouvelable, c'est-à-dire siot un événement exieponcnetl ccronnanet le salarié lui-même, siot un atce alocpmci ou un résultat obtneu ;

- la pirme d'expérience calculée selon les ciontiodns fixées à l'article 35 ;

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

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

- les smoems aanyt le caractère de rnbesermmeuot de frais.

La rémunération malmniie fixée à l'annexe II vuat puor la durée alleunne de tvaaril prévue par la présente cinnvtoeon (art. 37) ou puor clele considérée comme équivalente dnas l'entreprise à la dtae de sarigtneue de laidte convention.

Elle est calculée puor l'année clivie considérée au ptorraa de la durée de triaval ecftieff du salarié et des périodes assimilées.

Dans le cas ou le slariae etceffex d'un mrebmme du psonrneel dneivieadrt inférieure à la RMA de sa csalse de fncioints du fiat de l'évolution de la RMA, la cocreortin à aptperor pernd efcitfex lros de la première échéance de piaae creosnnpoadrt à la dtae d'application de la nvleolue RMA Cette cicrooretn se clilcae ctmptoe tneu de la stcrurute de rémunération porpre à l'entreprise ; qlleue que siot cette structure, le sailrae efcitfex de l'intéressé diot artdniote en vuealr annuelle, cmopte tneu de lidate structure, dès l'échéance de piaae considérée, le nauoveu mnotant de la RMA.

Article 33 - Evolution des rémunérations minimales au plan professionnel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Les mnnttoas des rémunérations mnimieals aulneelns prévues à l'annexe II fnot l'objet d'une négociation périodique au paln professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a naenmrmelot leiu dnas la période qui s'écoule ertne le 1^{er} décembre et la fin février, suaf cacconsretins exceptionnelles.

Elle a puor objet de fexir les mtotanns des rémunérations minilemas à efcitfex du 1^{er} jnaevir puor l'année qui commence, suaf évolution économique pnouvot jfueiistr des auseentmtjs puls fréquents, ou suaf acocrd de durée pluriannuelle.

Elle est précédée, au puls trad quzine jrous à l'avance, de l'envoi, par les eyreulpmos aux oatroniganiss syndicales, d'informations :

- de nautre économique sur la stuoiatin de la barhne et ses petvcpieress d'évolution ;

- de caractère économique et scaiol sur l'évolution de l'emploi et le nvaieu des sialears eifeftfcs soeln les données dbpieolsnis les puls récentes, ntenmmoat cleels de l'UCREPPSA.

b) En outre, tuos les 3 ans, les oanitiasrogns staanieirgs de la présente cvnotioenn procèdent à un costant tuqeinhe de l'évolution des rémunérations mleimnais et de cllee des rémunérations effectives. Elles emiaxennt les conséquences à en trier sur le naeivu des rémunérations mnlamieis dnas le but de luer meantiinr le caractère de réelles gnaateis de rémunération puor le personnel.

La définition des données tceqehinus nécessaires à ce costant est msie au pniot en tepms ulite au sien d'un groupe de taviral constitué de représentants des oigsnanariots signataires.

Section 2 : Rémunérations effectives

Article 34 - Paiement et structure des rémunérations

effectives dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

b) Dans les entreprises, la structure de référence au sein des rémunérations comprises dans les mensualités auxquelles s'ajoutent un treizième mois et une " prime de vacances " égale à 50 % d'une mensualité.

Un accord d'entreprise au sens de l'article 23 peut prévoir la structure de référence.

c) Pour les entreprises dont la structure de rémunération diffère, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la structure de référence mentionnée au b ci-dessus, cet alinéa ne fait pas obstacle au maintien des pratiques considérées.

Article 35 - Prime d'expérience

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Principe.

Une prime est versée en compensation des acquis d'expérience découlant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de niveau équivalent est attribuée aux salariés, en raison de leur évolution de carrière.

Appelée " prime d'expérience ", cette prime s'ajoute à la rémunération effective des intéressés dont les fonctions relèvent des classes 1, 2, 3 ou 4.

b) Modalités de calcul.

b 1. Le montant annuel de la prime d'expérience est déterminé, par année de présence effective dans l'entreprise, à raison de 1 % de la rémunération maille annuelle applicable à la classe de fonctions considérée, telle que prévue à l'annexe II.

Elle est attribuée à partir du premier jour du mois qui suit la date anniversaire de la troisième année révolue de présence effective, dans la limite de :

- 5 années de présence pour les salariés exerçant des fonctions de classe 4 ;
- 10 années de présence pour ceux de classe 3 ;
- 15 années de présence pour ceux de classe 2 ;
- 20 années pour ceux de classe 1.

b 2. En cas de passage dans une fonction de classe supérieure, la rémunération est portée, en tant que de besoin, au niveau de la rémunération minimale au sein de la nouvelle classe.

b 3. S'il s'agit d'un passage en classe 2, 3 ou 4, la prime d'expérience acquise précédemment au titre de fonctions exercées dans une ou plusieurs autres classes est alors calculée sur la rémunération minimale annuelle de cette nouvelle classe. Elle s'ajoute à la rémunération résultant de l'alinéa précédent.

Si, à cette date, la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à la durée limite d'acquisition de la prime d'expérience dans la nouvelle classe de fonctions, le salarié continue à acquérir la prime d'expérience dans la limite d'acquisition fixée pour la date de classe.

S'il s'agit d'un passage dans une classe supérieure à 4, la prime d'expérience acquise est ajoutée à la rémunération telle que prévue en b 2, plus intégrée à celle-ci.

b 4. Par année de présence effective dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail. Pour l'application du présent article, sont assimilées à du temps de présence continue, si le salarié se voit attribuer la fonction de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de suspension du contrat pour :

- maladie ou accident entraînant le travail à l'insubordination complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an ;

- cause légitime agréée par la sécurité sociale entraînant le travail à l'insubordination complémentaire par l'employeur ;

- maternité (1) et adoption ;

- ainsi que périodes de réserve obligatoires.

c) Modalités de versement.

La prime d'expérience est versée mensuellement selon la périodicité de paiement des salaires propre à chaque entreprise et pour le montant de sa structure de rémunération.

(1) Le congé parental d'éducation est pris en compte dans les limites fixées par l'article 86 e.

Titre IV : Temps de travail

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

Article 36 - Définition de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Durée effective du travail.

La durée effective est la durée du travail applicable à un ensemble de salariés travaillant à une même entreprise ou à un même établissement, département ou service.

C'est le nombre annuel total d'heures durant lesquelles le personnel doit, sauf circonstances particulières, être présent au travail de façon effective.

Ces circonstances particulières, sans incidence sur le décompte de la durée effective du travail, sont les absences imputables :

- les périodes d'incapacité de travail pour raisons médicales (maladie ou accident, maternité) ;

- les absences pour événements familiaux (mariage du salarié, d'un frère ou d'une sœur de celui-ci ou de son conjoint, naissance ou adoption, décès d'un conjoint ou d'un enfant, mariage d'un enfant, décès du père ou de la mère ou d'un frère ou d'une sœur, siot du salarié, siot de son conjoint) ;

- les absences liées aux obligations de famille ;

- les asecnbs etxnnecoplels ;
- le rpeos cmpntseeaour des heuers supplémentaires ;
- et, d'une façon puls générale, toetus les aneebcss ou réductions de la durée du tairval liées à des stiionuats individuelles, par eepmlxe la grossesse, ou l'âge ou également des ancesebss puor cuase de faomrotin ou découlant d'activités syndicales.

b) Hiorrae collectif.

Les nemros soeln leuleelsqs cttee durée cltceovlie est répartie au corus de la journée, de la semaine, du mois, déterminent l'horaire collectif.

L'horaire citclelof diot ctpeormr en ortue la définition des heaorris d'ouverture de l'entreprise aux salariés.

c) Durée iuilcdndeile du travail.

C'est la durée que chuqae salarié diot ccerosnar à l'entreprise dnas l'année.

Suaf diisoostinps cetionras dnas le ctonrat de taravil ou dnas ses avenants, cttee durée idlvednuliie est présumée ideutniqe à la durée collective.

Les dsitisnoipos cluoreectlnas iednvlideliuis qui, dnas des cas exceptionnels, fenixt une durée différente donivet en préciser la répartition au cours de la journée, de la semaine, du mios ou de l'année.

Article 37 (1) - Durée maximale annuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

La durée cltiocvee du tairval ne puet être supérieure à 1 712 hueres par an.

Ce maxiumm cnutisote la limite anenllue qui, suos réserve de la faculté de rcroeiur à des hruees supplémentaires, s'impose aux entreprises.

Le décompte de la durée cciltlvoiee anellnue du tivaarl est effectué sleon la fulorme générale sivtanue :

Durée anulenle = (365 (2) - (repos haaomeddrbie + congés payés + atuers juors de repos) x durée qnuietnode de référence.

Pour l'application de cette frolmue :

- le roeps hberamaodide cropsoernd à duex jrous par seimnae dnnot le dimanche, siot 104 jrous par an (3) ;
- les congés payés snot les juors ouvrés de congé au mnios 26, aluexqus puet prétendre le persennol jisafiuat de duzoe mios de présence dnas l'entreprise dnas la période de référence ;
- les aurtes juors de reops eegnblont les jours fériés ne coïncidant pas aevc le rpeos hbamiordeade et les arutes journées (ponts, par exemple) ou demi-journées éventuelles de rpeos fixées dnas l'entreprise ;
- la durée qoideinutne de référence (4) est exprimée en hereus et

mnetuis (quotient de la durée haoirmeabdde de référence (4) par le nobrme de jours de taviarl dnas la semaine).

(1) Aiclrite étendu suos réserve de l'application des aeclrlits L. 212.1 et L. 212.7 du cdoe du taviarl (arrêté du 12 jelulit 1993, art.1^{er}).

(2) Ou 366 puor les années bissextiles.

(3) 105 caerietns années, seoln le calendrier.

(4) Le trmee " durée de référence " csrnreopd d siot à l'horaire réel en cas de prutqiae d'horaires fixes, siot à la durée à pratir de lleqlaue snot effectués les décomptes en cas d'horaires individualisés.

Article 38 - Programmation annuelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1993

Par paogirtammorn annuelle, on etnned la répartition dnas l'année de la durée cloetlicve du travail.

Cette prmroiaagmton est coshiie aevc le scuoi de réaliser la muleerile cinctialoion psiobss des sauhiots du prnseneol et des nécessités de fonctionnement, qui iuclennt nmmtaont les ctotianrs prerpos à creainets activités ou à ceinarts sireevcs de l'entreprise tannet à des eeegixcns technico-commerciales ou oitoeenglsnaelians de l'exploitation, de la mcaintnae ou de la sécurité.

La pmragmoiaortn aullnne est fixée au naeviu siot de l'entreprise, siot d'un établissement, siot d'un département ou service, puor tnier ctopme éventuellement de particularités lcloaes ou autres. Elle définit :

- la durée qioendnutie et la durée hbioadadmere du traival ainsi que les modalités du ropes hamdeibrodade ;
- la durée mnamilie en juors ouvrés des congés payés annuels, ctete durée ne povnaut être inférieure à 26 juors ouvrés puor duzoe mios de présence ;
- le nbmore de jorus de rpeos complémentaires stspulicbees de s'ajouter aux juors de repos hdabiodarmee et aux jours fériés tambont hros de celui-ci.

Un exmpele de porrmiamtoagn de la durée ccileltvoe annelule fiurge en anxnee du présent ttire (1).

(1) Vior en fin de coneivnton l'annexe au tirte IV : " Eplxeme de primmarogoatn aullnnee ".

Article 39 - Congé anniversaire

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chuqae salarié bénéficie, au cuors de l'année du dixième, vingtième et trentième airenvrinasne de son entrée dnas l'entreprise, d'une période de congés payés supplémentaire fixée comme siut :

- année du 10e aeiranivsrne : 5 juors ouvrés ;
- année du 20e aearivsinrne : 10 juors ouvrés ;
- année du 30e airerinvanse : 15 jorus ouvrés.

2. Négociation dans les entreprises

Article 40 - Durée et programmation annuelles

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La durée clivoele du taiaavl et sa pommraoritagn dvineot firae l'objet cauqhe année d'une négociation enrte la dtroicien et les onrgastanoiis syndicales.

Cttee négociation se déroule sauinvt des modalités putqareis définies au nievau de l'entreprise, et dnas le resepect des aturoibnits du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

a) A l'issue de cttee négociation, un acrocd fxie la durée ctcvloleie du tiraval et la pgmrtooraamin de celle-ci puor l'année considérée.

Loqsure la négociation ne pemert pas d'aboutir à un accord, la durée ctlviole du taavril et la pairtrmmgoaon snot fixées par décision de l'employeur. Dnas une tlele hypothèse, cette décision diot impérativement rspcteeer la durée mamixlae prévue à l'article 37 et les liimtanotis fixées par l'article 44.

b) S'il s'avère ismlobpise d'engager une négociation en roasin de l'inexistence dnas l'entreprise d'au mnois un délégué syndical, la durée clictlvioe du triaavl et la prmmiraatgon anllunee snot fixées par décision de l'employeur après cauoitltinson du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dnas le repsect des ltiems indiquées aux arcitels 37 et 44.

c) La durée ctleoicvle et la pamtgoroiarman aunellne dvoient être portées par écrit à la ccnsiasoane des représentants des ornoisingatas saeidcynls dnas l'entreprise, du comité d'entreprise, des délégués du pesonnel et du ponerensl lui-même.

Article 41 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'organisation oimalpte du tpems de triaavl diot répondre tuot autnat :

- aux aoariispnts des salariés en cabotinrnut à l'amélioration de lures ctinonodis de vie, ainsi qu'à la potteorich et au développement de l'emploi ;

- qu'aux biosens de fontcomenninet de l'entreprise, en cnbonrituat à l'amélioration tnat de la qualité du sveicre orefft aux assurés que de l'utilisation des équipements.

C'est puqoroui la négociation sur la durée cectlivole du tarival et la praromtaimogn annuelle, diot cetomrpor assui l'examen des fmores d'aménagement du tpems de tvarail qui sriaeent envisagées dnas l'entreprise.

Cet exaemn dnnoe lieu, sur la bsae d'un dosesir d'information riems par la direction, à une dsicssioin sur les oebifjcts économiques, teuichenqs ou sacoiux avancés par les piearts puor ppoerosr ou non des aménagements à la satiution existante. Les éléments sipcestbuels d'éclairer les réflexions et patermentt de se preonnocr en pleine cnsosnnacaie de cuase snot mis en commun.

Les aménagements donivet être étudiés en fonction, d'une part, de luer utilité économique et saolcie et, d'autre part, des contteianrs supplémentaires (physiques, familiales, professionnelles, commerciales...) qu'ils saeernit sebpitoclus d'entraîner.

Article 42 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La négociation anuenlle ptore asusi sur la fxiitaon de la période des congés payés qui diot cmornrpede dnas tuos les cas la période du 1^{er} mai au 31 otcorbe de chaque année.

La durée des congés payés est déterminée puor 26 juors ouvrés à rsaion de 2,2 jours ouvrés par mios de tivaarl efctfief ou de périodes assimilées, et au potrara puor une durée de congés différente.

Article 43 (1) - Epargne-congés

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il puet être institué par acrocd d'entreprise (au snes de l'article 23) une flrmoue d'épargne-congés puor les juors de congé, qui n'ont pas été utilisés en fin de période.

L'accord d'entreprise définit dnas ce cas les medos de ciittontosun et d'utilisation de cttee épargne-congés, netaommt puor faelcitir le départ anticipé à la raettrie ou l'aménagement du tpms de tiaavrl en fin de carrière.

(1) Arlctie elcxu de l'extension (arrêté du 12 jielult 1993, art. 1^{er}).

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Une epeitrsne puet aoivr rcroues à ctinears mdeos d'organisation du tpms de tiraavl puor répondre aux nécessités du " srevcie aux assurés ". Si clea citstuone une mfiidciotaon des piautqers en vigueur, un acorcd d'entreprise (au snes de l'article 23) à durée indéterminée est nécessaire lorsqu'il s'agit de :

- feixr la durée hdreobaaimde du taviarl au-delà de 39 herues (1) ;

- répartir cttee durée horamdedbaie sur puls ou monis de cniq juors ;

- mieidofr le deuxième juor de roeps hdaodrbeaime incluant le sedami ou le lundi, ou fxeir d'autres mdeos de répartition de ce ropes dnas la sianmee ;

- osrgienar le tarvail par ralies ou par rnleeomut ;

- inutsaerr la miotadouln de la durée hmbearodaie ;
- roeucrir au trivaal itntetenrmit dnas les cinondotis prévues par la législation en vigueur.

(1) *Terit étendu suos réserve de l'application des aietrlcs L. 212-5, L. 212.5.1, L. 212.6 du cdoe du taiavrl (arrêté du 12 jliuelt 1993, art. 1^{er}).*

Article 45 - 4. Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'utilisation des hurees supplémentaires puet être un élément de réponse aux surcroîts pntuelos ou tieremporas d'activité et diot dnoc être limitée à cet objet.

L'entreprise puet à ce trtie être amenée à firae euteffcer des hueres dépassant la durée hmbadreadoie du tarvial tllee que prévue par la prgriootmmaan annuelle.

Lqusroe les hurees dépassant la durée hdaebromidaie programmée snot effectuées, à la daedmne de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail, elles doennnt leiu à mjatriaoon de salaire, suos réserve des aeilrtcs 48 et 54, et à reops compensateur.

Article 46 - Contingent conventionnel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Pour firae fcae à des turaavx à exécuter dnas un délai déterminé ou à ttoue aurtte citrosccanne exceptionnelle, c'est-à-dire dnas des snaioituts qui ne concernent, suaf exception, que qqeuleus sceirves ou pairtes de scrieve de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur puet uesitilr un cintgoennt d'heures supplémentaires.

Le cningnoett cnvinononeetl dnot dsipsoe l'entreprise est fixé goemanllebt comme siut :

- dnas les ernsipertes ou établissements dnot l'effectif est égal ou inférieur à 1 000 : 10 heeurs par an et par salarié ;
- dnas les etreeripsns ou établissements dnot l'effectif est supérieur à 1 000 : dix hueers par an et par salarié puor la première tchnae de 1 000 salariés ; 5 hreeus par an et par salarié puor la trnache au-delà de 1 000 salariés.

Au trtie de ce contingent, aucun salarié ne puet euteceffr iildlemnnuveedt puls de soixante-dix heerus supplémentaires dnas l'année snas asittuoiraon de l'inspecteur du travail.

L'employeur qui rcroeut à ce ceotgninnt d'heures supplémentaires diot en informer, lros de luer puls prhoce réunion mensuelle, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel. Ctete ifaiomtonrn et clele de l'inspecteur du tairval snot préalables à l'exécution des heeurs supplémentaires.

L'utilisation du cegntnnoit cenintoveonnl d'heures supplémentaires ne diot pas entraîner un dépassement régulier et peannermt de la durée ceitcolvle hamrbiddaoee du travail, ou de la durée haibdoeradme mynoene en cas de mdilautoon au snes de l'article 53 ci-après.

Lorsqu'un nmbroe siaifgincitf de salariés aornut dépassé, chuacn en taotl cumulé sur peisuulrs seaeinms consécutives, trente-cinq hueres supplémentaires, le comité d'entreprise ou

d'établissement en srea informé et porrua femourlr des siggsouetns tadnent à réduire le rrucoes au cnoinntegt d'heures supplémentaires.

Article 47 - Autres heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Des hueers supplémentaires pvneeut êtres effectuées au-delà du ctngnionet fixé à l'article 46. Ces herues supplémentaires s'inscrivent dnas le carde de la réglementation en vuigueur et snot apoceilcms suos réserve, en particulier, de l'autorisation de l'inspecteur du tairval après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'employeur et le proesnnel concerné peuvent, si le fmenoectmoinnt du scireve le permet, ceninvor par écrit de rcepelamr la rémunération des hereus de tavaril effectuées au-delà de la durée légale, prévues aux aicltres 46 et 47, par l'attribution d'un repos.

Dnas le cas ou le salarié otpe puor ce roeps de remplacement, l'indemnisation de ce repos, d'une durée de 125 p. 100 puor les hiut premières hueres et de 150 p. 100 puor les hurees suivantes, ne diot entraîner acnuue dtimnoiuin par rorpapt à la rémunération que le salarié auarit perçue s'il aavit travaillé.

En outre, il puet être prévu que, à la demndae du salarié, les heeurs supplémentaires effectuées ournevt diort à une conrpeitatre mixte, c'est-à-dire à la fios en rémunération et en repos.

5. Situations particulières

Article 49 - Gardiennage et sécurité

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pour le peoesnrnl de ganeigardne et de sécurité (1), les durées de présence hdbamerioade considérées cmome cpsneonaodrrt à la durée légale hiaraoemdbde de taavril eteicfff snot fixées comme suit, par dérogation aux dsitooptions légales en vgueur :

- 44 hruées puor le pesonrenl des seeirvcs d'incendie ;
- 50 heures en mnnoeye puor les surveillants, gnaedirs et vleleurs de nuit, ctete myonnee étant établie sur une période de 3 semaines.

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

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Il s'agit de situations particulières tenant à des spécificités d'organisation du temps de travail, par exemple en informatique, pour des missions commerciales, pour certaines services en lien avec les assurés ou bien pour satisfaire à des besoins de maintenance ou de sécurité.

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

Dans le cas où, postérieurement au 27 mai 1992, une entreprise décide de façon durable, et pour un nombre déterminé de salariés, à du travail de nuit ou du dimanche, les modalités de ce travail et les contreparties accordées aux salariés concernés font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

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

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

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

Article 51 - Locaux aveugles

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Article 52 - Standards téléphoniques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

6. Modulation de la durée hebdomadaire du

Article 53 - Principe

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

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

Article 54 - Modulation et heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Lorsque cette modulation de la durée normale de travail est mise en œuvre, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de l'accord d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le contingent de travail défini à l'article 46.

Lorsque l'accord de modulation prévoit en outre que les heures supplémentaires effectuées pendant celle-ci ne donnent lieu ni au repos compensatoire ordinaire, ni au paiement de la majoration de salaire, il doit prévoir une contrepartie bénéficiant directement aux salariés concernés.

Cette création peut prouver de moyens différents, et notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, satisfaction de l'emploi dans l'entreprise, amélioration des conditions de travail, amélioration du bien-être.

Article 55 - Négociation d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les négociations d'entreprise doivent exister, tout particulièrement les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au paiement indicatif, aux limites normales de la modulation, à la satisfaction des salariés embauchés en cours d'année et des salariés non touchés d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Article 56 - Lissage de la rémunération

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'accord d'entreprise instituant une variation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen doit prévoir la mise au point d'une méthode de rémunération indépendante de l'horaire réel effectué. Les accords de modulation peuvent notamment sur :

- la durée hdaaedbrmie sravnet de bsae de cuclal de la rémunération mnyoene ;

- les éléments de sarilae eanrntt dnas ce calcul ;

- le cas des salariés n'ayant pas travaillé pneadt tuote la période de modulation.

7. Travail à temps choisi

Article 57 - Définition

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Des herraiois de tviaral à tmeps cohii penvuet être pratiqués, conformément à la législation en veuuigr : il s'agit en plceiitaurr des harieors individualisés, du tariavl à tpems prieatl et du tivaral intermittent.

Dnas tuos les cas, le tirvaal à tpmes chosii respoe sur une osaroatniign du tpems de tarvail ceunnvoo entre le salarié et l'entreprise.

b) Les salariés à tpmes pitaerl bénéficient des ditors rneucns aux salariés à tepms colmept par la loi, la présente cnvteooinn et les arcodcs cotelfilcs d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui coenncre les dtrois conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les txetes coeiltnvnonens ou acdocrs applicables. Les négociations d'entreprise s'efforceront, dnas toute la mserue du possible, d'adapter les dtiors et avtangeas cinnnnneoltvos qui porniseaet des problèmes d'application puor les salariés à temps partiel.

c) Dnas le cas de cnatotrs de taarvil à activité intermittente, c'est-à-dire cpanoormtt par natrue une acntlerane de périodes travaillées et non travaillées, les salariés concernés bénéficient des dtiors rneucns aux salariés à temps complet, suaf dtspiosioins spécifiques d'adaptation fixées au naveiu de l'entreprise. Le roercus au taavirl itremtnetnit ssupoe la cosluncoin d'un aroccd d'entreprise à ce sujet, cmome il est dit à l'article 44.

Article 58 - Conséquences pratiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Les problèmes patirrueclcs d'adaptation du dioisiptsf coenotenivnnl de la psiorfoesn aux siuatoinis visées aux b et c de l'article 57 fnot en tnat que de beison l'objet des négociations nécessaires etrne les osorntianaigs sncelaidys d'employeurs et de salariés. b) Un accord-cadre clncou au paln pnrieoesnsfol fxie des règles générales acilpleabps au cas où les salariés occupés à tpms clpmoet choisissent, en arcocd aevc luer employeur, d'exercer des fncoontis à tmeps partiel.

Titre V : Formation professionnelle et emploi

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I. - RLOE CRETNAL DE LA FORMATION, PUOR LES SAAIRLES CMMOE PUOR LES ENTREPRISES

1. Les ogtnsiraanios signirteaas sueignolnt l'extrême iortmpcnae qu'elles aettacnht à la votsiroialan et au renforcement, par la formation, des compétences du pnensorel en tnat que fucaetr d'adaptation décisif puor le maieintn et le développement de l'emploi.

Elles eirnexpmt asusi luer volonté d'encourager la msie en place, dnas les entreprises, de potiulqeis et de piquetars prévisionnelles dnas le dimnaoe de la gioetsn des rerusosces heunaims de façon à aectiinpr les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de ftmriaoan et de mobilité. Asini proronut être utilisées peneiemlnt les connaissances, qincoaiufilats et ateupdts des salariés, dnas le scoui de farie corrnpeosdre au meux lreus asaoritipns piolssneolnrfs et les bioesns présents et furuts de l'entreprise.

2. Dnas cttee optique, la formation, en facinaltit l'adaptation du pornesnel aux évolutions en crous - que celles-ci cnonecnet les produits, les otluis de travail, les rlineatos aevc les assurés ou les méthodes d'organisation et de gestion, cibtorune de façon déterminante au psrocseus d'adaptation des ersreiptnes à luer marché.

Elle cutnosite aussi, puor le personnel, une cncahe d'évolution dnas sa vie professionnelle, ctmppoe tneu de ses atdeuitps et de ses attentes.

A la fios atuot et investissement, tnat puor les eiterrepsns que puor les salariés, la frtaoimon cnttosuie asini un axe mjuear de la putqiiole que les sgiaietarns entnneedt fvaesiorr et développer par la coientactorn au nieavu de la posrosefin et des entreprises.

II. - OCTBIFEJS DE LA FORMATION

3. Les saiiernagts définissent la fiarmootn cmome l'ensemble des moenys mis en oureve par les entreprises, par la poireofssn et par les établissements spécialisés, puor pteremre au pesrenonl d'acquérir des qniclatouiaifs et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, cteclilfos ou individuels, naaotuinx ou internationaux.

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

Les aitoncs de frtooiman ont le puls sonuvet puor ojbet :

- l'insertion dnas l'entreprise ;
- l'acquisition de nlvloeus cnasnesoicans ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fitocnon ;
- la préparation à d'autres fnoincots (adaptation, reconversion, mobilité, eesminrchneist de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la fsaliotriaimian aevc de novauuex oltius de travail, de nouveaux mdoes d'organisation ou de rolneitas ;
- la cohésion de l'entreprise grâce à un lgnagae cuommn ;
- l'égalité des chances.

III. - GSOITEN DES REEURCSOSS HUMAINES

4. La goseitn prévisionnelle des roceusress heiumans diot cuseitnotr une paire intégrante de la piilqoute de développement

de l'entreprise. Elle lui permet de mieux répondre à celle-ci :

- la définition à court et moyen terme des besoins de formation et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart entre, d'une part, les compétences et potentialités du personnel et, d'autre part, les qualifications et compétences liées à l'évolution des métiers dans une optique prospective ;

- un système d'information du personnel sur les axes de la politique de formation de l'entreprise et sur les atouts de formation offerts dans le cadre du plan de formation ;

- des méthodes de diagnostic et de conseil pour l'évaluation des potentialités et des compétences ainsi que par le personnel en vue de leur utilisation optimale, ainsi que pour adapter à la définition des projets individuels de développement ;

- le suivi pluriaxe des besoins du personnel permettant leur formation et l'appréciation par la direction des résultats de celle-ci et des conséquences pouvant en être tirées en matière d'évolution de carrière.

IV. - MISE EN ŒUVRE ET DÉVELOPPEMENT INDIVIDUELLE

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

La mise en œuvre de cette attente peut consister à encourager une démarche active de formation, à l'extérieur ou sur le lieu de travail, dans le cadre des actions proposées par l'entreprise, voire l'acceptation, le cas échéant, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

6. Le développement dans les entreprises de potentialités et de compétences vise à obtenir la meilleure adéquation possible entre, d'une part, les qualifications, aptitudes et compétences exigées ou souhaitées pour le fonctionnement de l'entreprise sur les plans technologiques, organisationnels, économiques et, d'autre part, les qualifications, aptitudes et compétences des individus. Parmi le personnel constitué, en conséquence, un objectif prioritaire des entreprises est de former.

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il est procédé tous les 5 ans au moins et pour la première fois dans le délai de 2 ans à partir de la date de signature de la convention collective nationale, au sein des comités paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi visés à l'article ci-dessous, à un bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation.

Au vu de ce bilan, les entreprises signataires de la présente convention enregistrent la négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle telle que prévue par la législation en vigueur (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1 du code du travail.*

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Ces commissions paritaires ont pour objet de définir la compétence l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi et, d'une façon plus générale, d'examen de toutes questions relatives de l'emploi ainsi qu'au développement en vertu des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Elles ont pour mission de :

- l'examen annuel de la situation et des perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;

- l'examen annuel de l'activité des entreprises constituées au sein des entreprises et notamment dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de favoriser s'il y a lieu des initiatives quant à leurs objectifs, orientations et fonctionnement ;

- l'examen des cas de licenciement collectif pour motif économique intervenant dans la profession, en vue de faciliter la mise en œuvre des mesures de reclassement et de réadaptation du personnel privé d'emploi ;

- un rôle de prévention et d'alerte au plan professionnel par les avis, recommandations, propositions et mises en garde, dont la délégation des syndicats et les délégations du personnel peuvent convenir.

b) Les dispositions relatives à la constitution, au fonctionnement et aux moyens de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sont fixées dans l'annexe III à la présente convention.

Les dispositions ne s'appliquent pas en ce qui concerne la constitution, pour des raisons spécifiques à certaines activités, à l'initiative des organisations représentatives concernées, de commissions paritaires de la formation et de l'emploi dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont fixés par accord entre lesdites organisations.

Article 61 - Observatoire de l'évolution des métiers

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'observatoire créé au niveau professionnel apporte, par ses travaux d'analyse et ses recommandations, son concours à l'identification des tendances qui affectent ou pourront affecter le secteur et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation (1).

Ses objectifs sont de :

- disposer d'une base de données des métiers existants et

des aietptuds qu'ils requièrent ;

- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pvooir propser des aocntis actiecranipits ou d'ajustement en temres de formoiatn et de gseotin prévisionnelle des eolmpis ;

- vérifier périodiquement si les critères ctssanlas rteunes dnas le système de csliaiostfcian (art. 30) restent pnittenres au vu des évolutions constatées et flumorer toutes oivtneoasbrs ueltis à ce sujet.

Les tvauarx aoccpmils par l'observatoire vennenit en auppj des réflexions menées au sien des cinsoimmsos piarrteas de la foimoartn et de l'emploi auxulqls ils snot régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit ainsi dnas une démarche glaolbe et permanente, iinpqlumat les driers paaeeritrns concernés par les qinoseuts d'emploi et de faomtoirn dnas les sociétés d'assurances.

(1) Conformément aux ointeroatins ctouennes dnas le relevé de dicosssuin du 22 mai 1990, les modalités de création et de feitneoncomnt de l'observatoire sonert fixées après ruoercs à un crtoant d'études prévisionnelles.

Article 62 - Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les ogiisranotnas siaatginers crnnbioetut au fineotmocnennt des onimgraess prefeionssnlos dnot il s'agit au sien des incnases de ceux-ci ou elels snot représentées, conformément aux règles sateaiurtts prproes à ccauhn de ces organismes.

Elles vieenllt à ce que les décisions, oreattniions ou pspirionotos dnot elles cenoniennvt et qui ceroecnnt ces oemsnargis faesnst l'objet des muesers d'application correspondantes.

Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises

Article 63 - Plan de formation et d'emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La préparation du porejt de paln de fomariton de l'entreprise destiné à être smouis pour aivs au comité d'entreprise ou d'établissement trdeina compte, pour étayer le cntnoeu de ce projet, des pevetrripses d'évolution de l'emploi et des quionlaaicifts au sien de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dnas le cdrae tnat des iatncness de représentation du psnroeenl que des négociations allunenes prévues par le cdoe du tavrial srea l'occasion d'une aphpcore pcpietosvre des bosines de faiotomrn et des oaneiotrnts qui en découlent qanut à la puiiqotle de foraomitn de l'entreprise.

Le prjeot de paln de fitmoaorn icurnla la définition des atocnis de firttoamn à caractère anuenl ou plunnairuel miess en orveue pour les prneesnos qui, cptome tneu nnamemt de luer ptose de

travail, de luer nveaiu de fortaimon ou de luers aptitudes, pirnraueot roenctrner des difficultés lros d'opérations de rvoesnierocn ou d'adaptation à un nvoeul emploi, netnaommt en raileton avec les évolutions technologiques.

Dnas tuos les cas, le poerjt de paln de firttoamon crpotome :

- les oatinentrios anlleneus ou prnnluulilaees que la dreliction agissne au paln et sur lqulsleees le comité d'entreprise est consulté ;

- la nruate et le cedailenrr prévisionnel des acinots à mrette en palce pour la réalisation de ce paln anisi que les fctotninos pnertmiarioiiret concernées par ces aonicts ;

- la définition des résultats anteudts de ces aitnocs par raoprpt aux boinses de firmatoon identifiés.

Article 64 - Commission de formation

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Les modalités de fnenotneincomt de la cmsismioon de firaootmn (composition, nmrboe et durée des réunions, idiomneantsin du tepms passé) snot fixées par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Toutefois, dnas les erptneesris emoylapnt au monis 200 salariés, où cette csiomsmion est obligatoire, le tmeps passé par les meemrbs tieuilrats et suppléants du comité aux tiros réunions anluneels miialnems de celle-ci est rémunéré cmome tpmes de tavairl conformément aux dsinotisiops légales et ne s'impute pas sur les heuers de délégation. Il en est de même dnas la litime de 6 heuers par an et par mmerbe pour la préparation de ces réunions.

Pour les arutes memrbes de la commission, non mrbmees tliraiteus et suppléants, le tpmes passé aux réunions ou à luer préparation est rémunéré cmome tpmes de travail, dnas la lmiite de 15 hreues par an et par mebmre de la commission.

Dnas les eteinrspres eyopnlmat de 100 à 200 salariés où une telle ciissomomn est constituée par le comité d'entreprise, le tpems passé aux réunions de celle-ci ou à luer préparation est rémunéré comme tpems de travail, dnas la ltiime de 8 herues par an et par mebmre de la commission.

Les epenretisrs prévoient au paln de footirman la possibilité, pour les mebrems de cette csomomiisn qui le souhaiteraient, de suivre, à l'occasion de luer désignation, un sgate de foriotamn destiné à luer farie mieux connaître les différents acpests des qnostueis dnot ils aronut à débattre.

Article 65 - Aides et incitations à la formation

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Atuiitoonrass d'absences.

En vue de favoriser l'accès de luer prosenentl aux sgaets de foiaotmrn professionnelle, les eeeinpstrs arnccodet aux salariés qui sinveut des atcnios dnas le crade du paln de formation, ou du congé iueviinddl de formation, les aittiruasoons d'absences nécessaires puor y participer.

Elles snot atnietevts à ce que la cgahre plsifionerolsene de taivral des salariés concernés dumeere cpmtaolbe aevc le siuvi de ces atcions et le tiraval psoenernl qu'elles pevnuet exiger.

Elles donnent, dnas le crade des dnipisoiotss légales en vigueur, les aaiustnrtoios d'absences destinées à fleiatcir la préparation d'un eaxemn et à ptretmree la pcoipartiatiu aux épreuvs.

b) Gratification

En outre, les salariés qui oetnienbnt siot un diplôme d'assurance ou ravenelt d'une dliinscipe ilroneslinepfsnreote (par exemple, en comptabilité ou en bureautique) délivré par l'éducation nationale, siot un diplôme ou un trtie de même ntuare homologué par la cimsoimson teicnuhqe d'homologation des tteris et diplômes de l'enseignement technologique, bénéficient d'une gratification, dès lros que le diplôme oentbu est expressément icsnirt au paln de fartomoin de l'entreprise.

Cette gاتفircotian est versée en une suele fios dnas les 2 mios qui svineut la présentation du doemnuct jsaauftitcif à l'entreprise. Elle est calculée en puoartngcee de la rémunération mmlaniie aunlenle en vugiuer à la dtae d'obtention du diplôme et cnorrodanepst à la caslse 2 du barème prévu à l'annexe II. Son maonntt est égal à :

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

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

- 21 % de ctete base, puor un diplôme classé au nvaieu III de l'éducation nlnaitoæ ou à un niveau supérieur.

La gicaitfritoan ainsi prévue est également attribuée au poenensrl qui oinebtt le ciicraftet d'aptitude pnnroefileossle d'assurances (CAP), le brveet pforiennessol d'assurances (BP) ou le bveert de tnceehciin supérieur d'assurances (BTS) dnas le cdrae des accords peslonsnerfios en veigur orauvnt accès à une ftomairon même si celle-ci n'est pas irtncise au paln de formation. (1)

c) Pnoit aneuel sur les aniocts de formation.

Tout salarié qui, dupeis 5 ans, dnas la même entreprise, n'a pu percaltpir à une atoicn de foamoitrn a la possibilité de connaître les raisnos puor llequeses il n'a pas eu accès à la formation. L'examen des denemads de faortoimn émanant des salariés concernés est fiat par priorité. La cosmosimin de fomariotn du comité d'entreprise est informée du nmrboe de dedeamns non satisfaites.

Chaque année, l'entreprise fiat le point sur les atcnios de faiomtrn svueis par ses salariés. Elle en cuuimnmoe le bialn au comité d'entreprise.

d) Rôle du tuteur.

Lorsque, puor ctireenas aiconts de fmooratin ou d'insertion, la désignation d'un " teutur " dnas l'entreprise est prévue, la mosisin de celui-ci est d'accueillir, imforner et aider la psnornee concernée, d'assurer les lsniaios aevc le ou les ogneamsris itenenranvt dnas sa formation, et de veeillr à ce que ctete ponresne trie le mulieelr ptrai pssoblie tnat de la fairomotn que de ses périodes de sgtae dnas l'entreprise.

L'entreprise villee aevc sion au choix du ttueur et tenit cmtpoee dnas sa chagre de tariavl de la disponibilité exigée par cette miisosn lorsqu'elle ne fiat pas pirtæe intégrante de ses fonctions.

(1) le txtee modifié de l'article 65 b s'applique aux diplômes :

- mentionnés dnas les palns de fomraotin postérieurs à culei de l'année 1997 ;

- et dnott la préparation arua commencé après la cnamioimutocn

dnas l'entreprise du paln de fritooamn 1998.

Article 66 - Evolution de carrière

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Ennrteities individuels.

Les enertniets iunidevdlis périodiques prévus à l'article 77 snot une ococsian de fiare le pinot sur les aetentts reesieptcvts de l'entreprise et du preseonnl en matière de faoomrtin et d'évolution de carrière. Ils dnoveit nmntemaot prtmetete :

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

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

b) Suvii de carrière et filières de formation.

Un svuii durblæe de l'évolution de carrière des salariés concernés est organisé aifn de faire coïncider au meieux lreus aetetnts pnioresfslenoleess aevc les possibilités de l'entreprise.

Pour fealticir un tel ajustement, le paln de fromtiaon de l'entreprise mtnnoneie les filières de fitarmoon puonvat permettre, en fntocion des binoses de l'entreprise, d'accéder ultérieurement à des potess de nveaiu aulngæoe ou supérieur puor llæeuses les qualifications, apttuieds et compétences nécessaires snroet décrites.

Par filière de formation, on eetnd l'ensemble des atnocs de fmartooin dnott le cotennu (matières enseignées, tpyes d'aptitudes visées...) prépare, éventuellement de façon graduelle, à des fonnicots ou à des msiosins pelloinerefosnss rnvlaet d'une même filière d'activité ou de compétence.

Les esirernptes vellient à dennor priorité aux cindadats à ces potess qui, présentant les aputeitds et compétences recherchées, aournt sviui le cusrus de fiomatrn correspondant.

La coiosmmsin de fmrooitin est informée cqhuæe année des difficultés éventuellement rencontrées par des salariés puor aoivr accès à une formation.

c) Onbotiesn d'un diplôme ou d'un ttrie homologue.

Lorsqu'un salarié a obtenu, dnas le crdae du paln de formation, un diplôme ou un trtie délivré ou homologué par l'éducation nationale, sa staoiitun fiat l'objet d'un emxean ptluciearr par le rnplossabee hiérarchique, en liaison, si nécessaire, aevc un rlsansobpsee de la diocriten du personnel. Un eeerttnin spécifique sur ce sjuet a leiu aevc l'intéressé dnas les toirs mios de l'obtention du diplôme, suaf si un eitnreten périodique huitæebl est prévu dnas ce délai.

Lors de cet eeitertnn snot examinées aevc la puls grdane aetttoinn toutes les possibilités d'évolution de carrière qui pnveut être envisagées puor l'intéressé à cruot ou meyon terme, cotmee tneu de ses nleuvels compétences, ainsi que, le cas échéant, les cdnotoinis liées aux évolutions évoquées (prise en caghe de noevulles responsabilités, aceoapcittn d'une mobilité pnnoeofollesse ou géographique, cehenngamt d'établissement ou d'entreprise au sien du groupe, fmtrooain complémentaire...).

A l'occasion de l'entretien périodique suivant, un balin est fiat par rprpaot aux possibilités envisagées et, si nécessaire, un nuoevl eaxemn de celles-ci a lieu, cmotpe tneu des cnteemhgans iuvrentnes entre-temps.

Dans le cas ou, trois ans après l'obtention d'un diplôme visé à l'alinéa 1 du présent pharrapage c, le salarié n'a pas cnnoù l'évolution pofrnlsnioeese dnott il aavit exprimé le sauihot lros des ettneienrs périodiques précédents, il puet dandæemr un eenittern aevc un spécialiste des sceerivs du personnel. Cet eernitetn purora déboucher le cas échéant sur un bailn

psenosiornef individuel.

d) Cnoge de bairn de compétences.

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

Article 67 - Justification des formations

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Toute ptraioptatcn efivtfcee à une aicton de fratoimon dnas le crade du paln de friooamtn de l'entreprise dnnoe leiu à la remise, par celle-ci - suaf délivrance d'un diplôme ou d'une atetiattson par l'organisme de fimatoron lui-même - d'une attetoastin ilndevdiliue mannetinont l'intitulé de l'action siivue et les dteas de ctete formation.

Lorsqu'une aoitcn de ftmriaoon n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'éducation naolnitaie ou bein par un ttrie homologué, les oemsgains pnelrsiofsenos de fmitoroan snot invités à délivrer aux siiegaatrs une ataetsitotn qui puet revêtir :

- siot la frome d'une atittsotaen de piioitatrcapn ;

- siot celle d'une ateaotttisin de contrôle des cnsncneaosais aecquiss si, à l'issue de la fitrmoaon suivie, un contrôle efifetcf des cainaconsnses et/ou des aetutipds suos forme d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué.

Les résultats gobulax aux exmneas possoelirnfens anisi que cuex des contrôles de cnsnaoinsace visés ci-dessus snot communiqués aeunennmlet à la csmomisoin de formation, s'il en eistxe dnas l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur luer foirnnt également des inafoironmts siaiequstts sur les chntneeams d'affectation liés aux fitmoaarns siieuv par le personnel, en peiutrailcr puor les filières aeluxqeuls s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 66.

Article 68 - Financement des actions de formation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Compte tneu des considérations qui précèdent sur l'importance de la formation, un aroccd pluiteiacrr ralitef au fnaemiennt des acnotis de fmotoarin puet fixer, au-delà des onigtoabils légales en la matière, des enegmtgenas prproes à la peoisosfrn (cf. aorod du 27 mai 1992 raeitlf au feamceninnt de la fotmraion pisleoonlfnssree continue).

De la même manière, un aorodc puricelaitr puet fexir des cooidtnnis d'inscription à crtinaees fmoitonars en vue d'en fiaerovsr l'accès au pornseenl (cf. accrod du 27 mai 1992 rletalf à l'accès aux fatoionmrs diplômantes de l'ENASS et de l'AEA).

Titre VI : Contrat de travail

Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

Article 69 - Cadre juridique

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le ctroant de tarvail régit les raptrpos etnre eylempuor et salarié dnas le recspet de la législation, des tttxees iottnrenauanx ou ctromieanmuuas aecplplbias en France, des aorccds interprofessionnels, de la présente cnvienoton cciltelove et des aeturs acodcrs professionnels, ainsi que, le cas échéant, des arcodcs d'entreprise.

Article 70 - Contenu de la lettre d'embauche

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le coatnrt de tariavl est concrétisé par une ltrete d'embauche de l'entreprise contresignée par le salarié. Cttee lrette est nmlanoermet rsmeie à l'intéressé avnat l'entrée en fonctions. Si dnas des cas exceptionnels, il n'a pu en être ainsi, la lttree diot être riesme puor contre-signature dnas les qziune juroz qui suivent.

Indépendamment de ttoue autre clsaue qui puoiarrt être cnveunoe ernte les parties, ctete lrette comotpre orlamieioibgetnt les monitens sunavites :

- le régime juuqiidre du crtaont (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;

- la nrtuae de la ftnocoin confiée ou son aptlailoeptn dnas l'entreprise ;

- le clsasmeent de ctete fontcoin dnas l'une des cssleas prévues par la cistfliaciason fanurgit en axnene I de la présente cnietonvon ;

- le leiu de tairval ou, si la nutare ou le niaveu de la ficonotn l'implique, la znoe géographique d'activité (1) ;

- la référence à la cnotienovn clivltocce et ses aexnens ;

- la durée de la période d'essai éventuelle ;

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

- si elle diffère de la durée ccotievlle - tllee que celle-ci est communiquée au porennel en aoitpialpcn de l'article 40 -, la durée ilulenlddive de taivarl acpibpalle au salarié et sa répartition au crous de la journée, de la semaine, du mios ou de l'année ;

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

(1) La " znoe géographique " est celle, délimitée de façon précise, dnas lqualele le salarié execre ou bein est seitspbulce d'exercer son activité poefelinsorslne seoln les termes de son caotnrt de travail.

Par " leiu de tavrial ", il fuat enrtedne la cmunome et éventuellement l'adresse de l'établissement situé dnas cette cnmumoe dnas lueqlale le salarié est appelé à exreecr ses fonctions. Ce leiu est turjouos précisé dnas le canrtot de travail, suaf si ce dernier mtoinnene la znoe géographique d'activité au snes de l'alinéa ci-dessus.

Article 71 - Information du salarié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Aevc sa lettre d'embauche, le salarié reçoit :

- un eipramexle de la présente coienvnotn cvelcotile ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- le cas échéant, les acodrcs d'entreprise.

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les chntenamges de siuiatotn personnelle, s'ils snot sspuibeeltcs d'avoir des inecincdes sur les obailgoints ritepcveses de l'entreprise et du salarié, doeinvt être signalés par ce dnireer à son employeur.

Article 72 - Modification ultérieure du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Ttoute mtiofdocaiin ultérieure d'éléments itmnrpoats du cotnrat de tvraail diot farie l'objet d'un écrit de l'employeur, par elpxmee en cas de :

- chngeanemt de rémunération en acpotialipn de msueres ivldiudeleins ;
- cnhmagenet de fctnooin entraînant un chngeanemt de csasle de fnoinocts ;
- caenmenght de leiu ou de znoc géographique de taavirl ;
- cengenhmat d'horaire si celui-ci est différent de l'horaire collectif.

Cet écrit est reims à l'intéressé en mian pporre ou envoyé suos pli recommandé aevc aivs de réception.

Article 73 - Modification dans la situation du salarié

Salariés amtfiniitdsars csclsae 1 à 4	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 juroes de présence	24 heures	24 heures
8 jruos à 1 mios de présence	48 heures	48 heures
Au-delà d'1 mios de présence	48 heures	1 mois

Le comité socail et économique (CSE) est tneu informé du nrboime de coratnts irrtpnomues pnenadt la période d'essai.

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

La cfnrtioaoimn du salarié dnas ses focntonis au-delà de la période d'essai fiat l'objet d'un écrit de l'employeur. À défaut d'un tel écrit, la puioutsre de la ralitoen de tirvaal au-delà de ctete période cinottuse une cniarofomtn impiiclte de l'intéressé dnas ses fonctions.

Article 75 - Titularisation

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La titularisation, c'est-à-dire l'accès à un catrien nbmroe de gteaarnis et avgaetans prévus par la présente convention, intervient, suaf dpoitissonis puls fovaarelbs pratiquées au sien de l'entreprise, après dozue mios de présence efcteifve dnas l'entreprise. Clea cenonrce les geiatnras sniteuavs : miladae et adcicent (art. 82 c), crue thlaerme (art. 85), maternité et aotpdion (art. 86 a, b, c et d), service ntaaniol et périodes de réserve (art. 87 a et b), aebsencs liées aux craeghs de fmaille

Article 74 - Période d'essai

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

a) Objet et durée

La période d'essai a puor obejt de vérifier concrètement, en stioautin de taavirl effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par raorppt à lrues attentes.

Sous réserve de la législation allabpcpie au cnaotrt à durée déterminée et des disoinopsits prévues puor les faitconns de cadre, sa durée est au puls de 2 mois.

Durant la période d'essai, l'employeur velile à fcltiaer l'insertion du salarié dnas l'entreprise. Un pinot diot être fiat aevc l'intéressé avnat la fin de cttee période, aifn d'apprécier l'état de ssataoicftin revicpeste des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée aessz concluante, elle puet être renouvelée aevc l'accord du salarié, puor une durée au puls égale à cllee de la période initiale. La période d'essai ne puet dnoc pas dépasser, au total, 4 mios puor les csclsas 1 à 4. Elle puet tuoojrus être réduite en corus d'exécution si les patreis en conviennent.

b) Cestoisan du cnrtoat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré cmome snitiasaasft par le salarié ou l'employeur, cluei des duex qui shtiauoie mtrtee fin au cranot de tvaairl le fiat connaître à l'autre par écrit aevc aivs de réception, ou lrttee rismee cnrote décharge.

Le coatnrt de tirvaal penrd fin alors soeln les délais de prévenance tles que définis dnas le tlaebau ci-après :

(art. 88 a, 2e alinéa, et art. 88 b), lmieencncnet puor fatue ou ifsisnanfcue poornelefsnsile (art. 90 a).

La durée de dzuoe mios est ramenée à trois mios puor les salariés anayt au mnios dzuoe mios de présence cezh un artue emeoulypr (au snes de l'art. 1^{er}) au cruos des 5 dernières années précédant luer eabuhmce dnas l'entreprise.

N.B. - Le règlement du régime poofneisensrl de prévoyance srea modifié aifn que l'affiliation des employés, agtnes de maîtrise et credas psiuse ivntirener après 3 mios de présence effivecte cezh un même euoelpmyr (au leiu de 12 mois).

Chapitre II : Vie du contrat de travail

Article 76 - Engagements des parties

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le cnrtoat de tavrial impulique l'engagement réciproque des pteiers de sstiriaafe à lrues oignaoilbts poennolreeisfsls dnas le

socui de luers 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 loyalement à cet engagement.

Article 77 - Entretiens périodiques

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un entretien individuel permet de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise ainsi que sur leurs attentes mutuelles à l'issue d'une année. Il permet notamment sur les situations du salarié en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

a) Principe général.

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

Cette contribution doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible, ce qui nécessite :

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

b) Mise en oeuvre.

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

- l'entretien a lieu en principe avec le représentant hiérarchique immédiat ;
- à l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon

précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la mission de l'entreprise ;

- le salarié peut alors demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable des services du personnel ;

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

- les besoins de formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Article 78 - Evolution du contrat de travail et mobilité professionnelle

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les éléments du contrat de travail ont pour but de permettre d'appeler à évoluer pour répondre tant aux aspirations et capacités du salarié qu'aux besoins et possibilités de l'entreprise.

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

A. - Mobilité fonctionnelle

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

Dans cette perspective, les entreprises :

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

Par même filière d'activité, on entend les fonctions ou moins de personnes qui, indépendamment ou non de degrés différents de qualification, relèvent d'un même ensemble de connaissances ou compétences.

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

B. - Mobilité géographique

Cette mobilité peut donner lieu à divers cas de figure :

1^{er} cas :

La modification du lieu de travail est souhaitée par le salarié pour des raisons personnelles ou dans la perspective d'une évolution de carrière : elle intervient alors en accord avec l'employeur.

2^e cas :

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

3^e cas :

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

a) Principes.

a 1. Les entreprises peuvent prioriser en priorité par le volontariat les salariés à pourvoir dans le cadre de la mobilité géographique.

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

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

- ou rend nécessaire, de l'avis partagé des deux parties, un changement de résidence.

Le refus du salarié, dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, d'accepter la mutation géographique ne constitue pas une faute ni, en soi, un motif de rupture du contrat de travail qui lui soit imputable.

a 3. Dans les autres cas, la décision de l'adhésion volontaire du salarié au projet de mobilité le connecte à l'initiative de l'entreprise, s'effectue lors de l'entretien individuel prévu au b 1 ci-après pour traiter de façon approfondie les modalités de réalisation de cette mobilité.

a 4. Les dispositions qui précèdent et qui s'appliquent ne peuvent empêcher pas le salarié de faire échec à l'application des dispositions légales relatives aux attributions du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Mesures d'accompagnement.

b 1. Toute mesure de mobilité géographique individuelle à l'initiative de l'entreprise est précédée d'un entretien avec le salarié concerné. Cet entretien doit porter à l'intéressé de disposer d'informations précises sur les points suivants et de pouvoir en discuter :

- les facteurs qu'il rencontre sur le nouveau site et sa rémunération ;

- ses conditions de travail ;

- la mesure envisagée de sa prise de possession dans son nouveau lieu de travail ;

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

L'entretien individuel doit porter également sur l'examen des solutions possibles aux problèmes rencontrés que la mobilité envisagée peut entraîner pour le salarié : difficultés de transport, obligation temporaire de double résidence, mesure et lieu de scolarisation des enfants, difficultés liées à l'activité professionnelle du conjoint...

b 2. Lorsque la mutation géographique à l'initiative de l'entreprise implique un changement de résidence, les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise selon des modalités définies au niveau de celle-ci (présentation de devis, etc.).

b 3. Les informations données par l'entreprise dans le cadre de l'entretien sont confirmées dans un document remis ou adressé ultérieurement au salarié. Lorsque l'accord écrit du salarié est nécessaire, en application du a 2, la remise de ce document doit précéder la prise de décision de celui-ci.

Article 79 - Insuffisance professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

Si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mauvaise volonté et non susceptible à ce titre de relever d'une mesure disciplinaire, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier. Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur les motifs de cette insuffisance. Si celle-ci résulte soit d'une mauvaise adaptation du salarié à ses fonctions, soit d'un mauvais état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur, après son entretien avec l'intéressé et consultation, le cas échéant, du médecin médical du travail, recherche en commun avec l'intéressé les moyens d'y remédier par une formation et/ou un changement d'affectation, par exemple.

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

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

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à mettre en œuvre une procédure de licenciement du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles de l'article 90 a.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 10 février 1998, art. 1^{er}).

Article 80 - Retards et absences

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les conditions dans lesquelles les retards et absences doivent être justifiés sont fixées au niveau de l'entreprise.

sauf en cas de force majeure, toute absence ne relève pas de l'état de santé doit être justifiée à l'employeur dans les quarante-huit heures.

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Article 81 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

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

Article 82 (1) - Maladie et Accident

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours.

b) Contre-visite médicale.

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

S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié 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 détermine sa date de reprise du travail. Ses horaires sont pris en compte par l'employeur.

c) Prise en compte dans les trois premiers mois

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

- la sécurité sociale ;

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

Dans le cas d'une incapacité totale de travail par la sécurité sociale et des branches sociales ou leur 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 consécutifs au cours d'une même année civile, le versement des allocations complémentaires ne peut excéder, au total, la durée de trois mois, si la cause de ces arrêts est la même maladie.

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

d) Prise en compte 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 pensionnaire de prévoyance reçoit une indemnité journalière dans les conditions fixées par ce régime.

e) Annulation par l'employeur

En cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par le régime pensionnaire 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) L'alinéa 2 du présent article est étendu sous réserve de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

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

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Principe

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de 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 incapacité ont pour le fonctionnement de l'entreprise siot en cas d'incapacité au travail médicalement constatée (1).

b) Absences de longue durée

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

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

L'indemnité alors due est la suivante :

b 1. Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du neuvième mois d'absence, mais avant le seizième mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 92 si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues audit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

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

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

c) Incapacité

En cas d'incapacité au travail définitive d'un salarié, constatée par le médecin du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et assai calmement que possible à l'emploi précédemment occupé, au mieux par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

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

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

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

Article 84 - Priorité de réembauchage

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

La loi n'instaure la rupture du contrat pendant cette priorité de réembauchage et signale à l'intéressé qu'il a droit à bénéficier du régime des cotisations de prévoyance, s'il en souscrit les cotisations avant sa maladie prolongée.

Article 85 - Cures thermales

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

A l'occasion de son arrêt de travail pour cure thérapeutique médicalement agréée par la sécurité sociale, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation calculée comme suit.

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

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

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

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers privés ou leur assurance.

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

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

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

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers privés ou leur assurance.

Article 86 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Réduction journalière de la durée du travail

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

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

b) Absences pour congés prénatales

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

c) Congé de maternité

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

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

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

Lorsque la salariée bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières " maternité " de la sécurité sociale, elle perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit, à condition que l'arrêt hospitalier ne soit pas accolé au congé de maternité.

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

d) Congé d'adoption

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

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

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

e) Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sous que son bénéficiaire soit titulaire subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris sous

frome de soenusipsn du cnrtoat de travail, siot suos fmore de trivaal à tpems partiel, siot solen une csmnooiabn de ces duex formes, dnas les cioonitnds prévues par la loi.

La rsepie du tiraavl anavt la dtae d'expiration nomlrae du congé est de diort en cas de décès de l'enfant ou de diiuonmtin inttrampoe des rrseoesucs du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié rertovue son elopmi ou un epomli simiirlae en cnanervost les drtois acuqis au début dudit congé.

Pour la détermination de tuos les atanagves légaux ou cvnnlennoteois liés à la durée de présence dnas l'entreprise, le congé paatenrl est pirs en cptome en totalité puor sa première année et puor moitié au-delà.

Article 87 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Screive national

A l'issue de son scierve naiotanl (1), le salarié est reirps dnas son précédent emloi ou en empoli sliiirmae s'il fiat connaître à son epuyolmer au puls trad dnas le mios svuiant sa libération son désir de rederrpne son travail.

La rspiere du tarival iivtnerent dnas le mios qui siut cttee demande, suaf acrcod cinortae de l'employeur et du salarié.

Le salarié rrieips bénéficie de tuos les aevangtas qu'il avait aiuqcs au momnet de son départ. En outre, il reçoit une ancvae égale à un mios de salaire, s'il a puls d'un an de présence dnas l'entreprise lros de son départ et s'il n'a exercé aucune activité prooleinselsfne etnre sa libération et sa reiprse du travail. Cttee acavne lui rstee acuiqse s'il dreumee en fcinonots dnas l'entreprise pnadent au monis une année.

b) Périodes de réserve obligatoires

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la sldoe perçue à ccrrrneouce du slaiare net dès lros que le salarié répond à la coitonidn de présence dnas l'entreprise fixée à l'article 75. Ces périodes ne peuvnet être imputées sur la durée des congés annuels.

(1) Y cmirops lqrosue l'appel est devancé par l'intéressé.

Article 88 - Absences pour autres motifs

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Abensces puor événements familiaux

Sauf dtipoisoinsn puls foaeabrlys dnas l'entreprise, les événements flmuiaax (mariage, décès, etc.) dneonnt leiu à atiootuasirn d'absence de crtoue durée dnas les ciiondtnos légales et seoln des modalités arrêtées au neivau de l'entreprise.

En outre, suos réserve de srtaiasfie à la codtoinin de présence fixée à l'article 75 :

- ces aoastinriotus d'absences snot apclleiabps à ccnenrrouce d'un juor ;
- en cas de magirae d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son cjoionnt ;
- en cas de décès d'un frère ou d'une soeur du coojnint du salarié ;
- le congé légal de 4 juors en cas de maagire est porté à 5 juors

ouvrés aevc mnateiin de la rémunération.

b) Aescbnes liées aux chegras de famille

Le pnoesernl répondant à la cioidontn de présence dnas l'entreprise fixée à l'article 75 et qui a la cghrae de jeneus enftnas bénéficie, en tnat que de besoin, d'autorisations d'absences rémunérées de ctuore durée dnot les modalités et la durée snot arrêtées au nviaeu de l'entreprise snas pvouior être inférieures à :

- une journée par an puor la rentrée saocrlie d'un ou pruuslies efnants de monis de 7 ans ;
- 3 juors par an en cas de mdliaae d'un ou prisluees enanfts de mnios de 12 ans.

Lorsque les duex prtenas snot salariés dnas la même entreprise, ces aootrantiisus ne se cnulmeut pas.

Les facilités supplémentaires éventuellement accordées par l'entreprise puvenet penrdre la forme de dérogations horaires.

Quelle que siot son ancienneté dnas l'entreprise, tuot salarié bénéficie en otrue des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dipissoontis légales en cas de mlidaae d'enfants de mnois de 16 ans.

c) Atarsiontiuos d'absences exceptionnelles

Sur dmedane du salarié puor des mitfos dûment justifiés, et dnas la msreue ou le règlement des haoreirs de l'entreprise ne pmreet pas d'autres solutions, des arosiaotituns d'absences eeontlxiecples de croute durée snot accordées par l'employeur en dohers des congés payés annuels, dnas les ltmiies imposées par les nécessités du service.

Ces aenesCBS eexenocelptnls peuvent, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

d) Activités extra-professionnelles

Les ersirepntes andcorcet aux salariés exerçant hros de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, cqevuiis ou sociales, les congés prévus dnas chque cas par les dstpioisinos légales en vigueur.

Chapitre IV : Cessation du contrat de travail

Article 89 - Circonstances et modalités

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La démission, le lecinmnieect et la rteraitte ctuonitenst les piipuanctx mdoes de cisstaoen du cnotart de taairvl :

- la démission du salarié diot être notifiée par écrit à l'employeur par lrette recommandée ou rseime cntore décharge. La durée du préavis et les coiinndots de son exécution fnot l'objet de l'article 91 a.
- le lciemncieent est régi par les dpsniootiiss légales et par cillees fixées aux alcirets 90, 91 et 92 ci-après ;
- le départ à la rtetirae du salarié ou la msie à la rrattiee à l'initiative de l'employeur cttoisnue un mdoe amntouoe de ceostsian du cotnrat de traairvl dnot les modalités fnot l'objet de

En cas de fcore majeure, le cronatt de tviaarl pnred fin de plien doit snas que la rrptuue siot iumpalbt à l'une ou l'autre des parties.

Article 90 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

L'employeur puet être amené à pnrrerde une décision de licenciement, naemmotnt dnas les cas stvuians :

- pmrai la gmmae des sanctions, en cas de fuatae ;
- en cas d'insuffisance pinolleefssnroe snas caractère de futae ;
- puor miottf économique.

En sus des procédures légales de licenciement, les disoiotsipns ci-après snot albeaippcls en cas de lneneicemti puor futae ou puor iicnfusnsafe polsfirelnnsoee et en cas de lmcnieeieint ceocltif puor mtoif économique.

a) Lneicimneet puor futae ou puor isausfinncfe professionnelle. Lorsqu'un mrmebe du pneoenrsl aaynt puls d'un an de présence dnas l'entreprise est, conformément aux diisnooitps légales, convoqué par l'employeur et informé que le lmnneeicnict puor futae ou puor iafnsucfsnie pennrlfloioesse est envisagé à son égard, il a la faculté de demednar la réunion d'un cnieosl constitué de tiros représentants de l'employeur et de trios représentants du poensnrel de l'établissement (délégues du personnel, mbeermis du comité d'entreprise, délégues sidyancux ou représentants snudcyiax au comité d'entreprise ou d'établissement).

La lertte de cincaootvn à l'entretien préalable diot mntneenoir expressément ctete faculté, le délai dnas leueql elle puet être exercée (cf. alinéa suivant), ansii que cllee de se fiare aitssesr puor cet enetteirn conformément aux disiptsinoos légales.

La dedname de réunion diot être formulée par écrit et communiquée à la dorticien au puls trad duex jrous fnrcas après l'entretien prévu par le cdoo du travail. A défaut, le salarié est considéré cmmeoe renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le ceinosl est omeniibotltraegt réuni à l'initiative de l'employeur lqsoure celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un leniecmicent puor faute. L'entreprise diot aolrs en iorfemnr l'intéressé par lttree recommandée aevc aivs de réception ou riseme ctnroe décharge. La réunion du ceonsil est cndeantpet annulée si l'intéressé le deandme par écrit dnas les quarante-huit hreeus de la réception de la lettre.

Les représentants du prenosnel siégeant au cnoiesl snot coihiss par l'intéressé prami l'ensemble des élus du pesornenl tietrlaius ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un atrue collège, et pmari les délégues saiuyncdx ou représentants saniuydcx apreaptnant à ce même collège, ou à défaut, à un atrue collège.

L'employeur cuovnqoe le coseinl au moins quarante-huit heerus à l'avance et iomnfre le salarié qu'il puet être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du doisser snot oatmoerebgiilt tnues quarante-huit hurees à l'avance, à la dstiopsisoin du ceisnol et de l'intéressé.

Si le salarié est entendu, sur sa demande, pandnet la réunion du conseil, son relssabnope 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 nmatoemt les ftais reprochés au salarié et cigsnnoe l'avis de cacuhn des mrebmis du csieonl auxuxels ce procès-verbal est remis, ansii qu'au salarié concerné.

L'employeur ne prend sa décision qu'après aivor pirs cssnniaaonce des aivs exprimés au cesonil et cmnouqumie celle-ci à ses mrmeebis en même tmpes qu'au salarié.

b 1. Paln social

Dans tuote eerpisrnte ou un lncecimineet cltoceifl prnotat sur au moins dix salariés sur une même période de tetrne jours est envisagé, l'employeur est tneu non sneelumet de réunir et cseunotlr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégues du penrosenl mias asusi de ptoerr à luer coanniscase les meserus de paln siacol qu'il enaisvge de penrrde puor éviter les leecniemcmtis ou en ltiimer le nombre, ainsi que puor flicaeitr le rescnlmeseat de cuex dnol le lecneimceit ne piourrat être évité.

Lors de l'élaboration du paln social, la dsisuoscin porte aussi sur les coidionnts du suvii des pnonrsees licenciées et sur l'intervention, à cet effet, d'un ognrmisie extérieur.

b 2. Orrde des licenciements

Lorsque l'entreprise est cnnttoirae de procéder à un lcieecmeinnt cceioltlf puor motif économique cncrnoeant des salariés exerçant les mêmes fonctions, l'ordre des lmticeeenis est établi par l'employeur en ulstnaait les critères ci-après :

- vaeulr pfinlesoolersne ;
- chagres de fmialle ;
- durée de présence dnas l'entreprise ;
- hadncaip roecnnu par la Cotorep.

La vaeulr professionnelle, proposée à l'employeur par le rslpsbaeone hiérarchique est cotée cmmeoe siut :

- meyon : 5 ptions ;
- bein : 10 pnoits ;
- très bein : 15 pntois ;
- eonenxcitpel : 20 points.

Pour les chgreas de famille, cuqahe enafnt à caghre au snes de la législation fiscale, y cirmops le premier, entraîne atutibitorn de duex pnoits et demi.

Chaque année entière de présence dnas l'entreprise est décomptée puor 1 pinot et chauqe mios eentir puor 1/12 de point. Le décompte des années de présence s'effectue cmome indiqué au b 4 de l'article 35.

En cas de hcdaainp rnceonu par la Cotorep, il est attribué à ce trtie un nrmobe de poitns égal à cluei donné au ttire de la vaeulr professionnelle.

Une fios établi le tbelaa d'ordre des licenciements, l'employeur colusnte les délégues du pnreesol qui peuvent, au vu des satntuois iiiiInduldevs et des éléments d'ordre soiacl dnol ils ont connaissance, friae des potroopiniss de mfdiioicoatn du tableau.

b 3. Priorité de réembauchage

Tout salarié comrips dnas un lemcnceenit économique ou anyat accepté une cvietnonon de cseivnonon doispse d'une priorité de réembauchage conformément aux dossoinptiis légales en viuuger (1).

b 4. Iintiieavts de reclassement

Qu'il siot tneu ou non d'établir un paln saiocl puor éviter les leimcnentecis ou en leimtir le nmbore et puor fctliiear le relmnesacst du pnnoeerl dnol le lecmcieenint ne paorirut être évité, l'employeur fuinort tuoets imfnoanitos uetils au secrétariat de la cmiomsosin piratraie ninlataoe de l'emploi sur le nmbroe et les qcaiftuaoliins du pnsenroel concerné. Dnas les cas visés au I.3° de l'annexe III à la cnnoeotivn collective, il asresde en orute un deossir d'information au secrétariat de ltiade commission.

(1) A la date du 16 septembre 1997, celles-ci prévoient une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat, si le salarié manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date, conformément à l'article L. 321-14 du code du travail.

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

a) Préavis

Hormis le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, et sauf usages locaux différents, la durée du préavis réciproque est d'un mois pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1 à 4 sauf distinctions différentes du contrat de travail. Cette durée d'un mois est portée à deux mois en cas de licenciement pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise. Pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée du préavis est fixée par les dispositions propres aux " Cadres ".

Les obligations réciproques du contrat de travail s'arrêtent à l'expiration du préavis.

La décision de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatoire proportionnée au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

De même, le salarié qui n'effectue pas son préavis dans le délai expressément dispensé par l'employeur, doit en indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette qu'il aurait reçue pour la période du préavis restant à courir.

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

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

b) Heures pour recherche d'emploi

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi dans la limite de cinquante heures par mois. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou en partie.

Cette autorisation d'absence prend fin lorsque le salarié a retrouvé un emploi.

Des facilités d'absence sans perte de la rémunération sont accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui justifient avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités et de définir, éventuellement, les cas dans lesquels un montant total ou partiel de la rémunération peut être envisagé.

Indemnité de licenciement

Article 92

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le collaborateur licencié alors qu'il compte plus de 3 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde (2), une indemnité calculée sur la base du total des salaires bruts compris dans son salaire de référence d'activité (y compris, s'il y a lieu, le salaire maintenu par l'employeur pendant les trois premières semaines d'arrêt de travail pour maladie). Dans le cas où des éléments de salaire perçus au cours des deux dernières semaines sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

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

L'indemnité est déterminée à raison de :

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

- 3 % par année si le nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 ;

- 3,5 % pour un nombre d'années égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 ;

- 4 % au-delà.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins cinq ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 % de la rémunération annuelle par année de présence.

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

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

(2) Celle-ci étant, conformément à la jurisprudence, prise en compte d'indemnité.

Article 92

En vigueur non étendu en date du 10 nov. 1992

Le collaborateur licencié alors qu'il compte plus de 3 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde (2), une indemnité calculée sur la base du total des salaires bruts compris dans son salaire de référence d'activité (y compris, s'il y a lieu, le salaire maintenu par l'employeur pendant les trois premières semaines d'arrêt de travail pour maladie). Dans le cas où des éléments de salaire perçus au cours des deux dernières semaines sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

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

L'indemnité est déterminée à raison de :

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

- 3 p. 100 par année si le nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 ;

- 3,5 p. 100 pour un nombre d'années égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 ;

- 4 p. 100 au-delà.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins cinq ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,50 p. 100 de la rémunération annuelle par année de présence.

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

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

Article 93 - Départ ou mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 16 sept. 1997

a) Départ en retraite

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée d'un mois.

Toutefois, si le salarié compte plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et exerce des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée de ce délai de prévenance est fixée à 2 mois.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions particulières, une somme de tirage au sort ou d'un accord d'entreprise, et à défaut de tirage au sort au moins 10 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite égale, par année de présence dans l'entreprise, à 10 % du douzième du total des salaires bruts de ses 12 dernières années d'activité, déterminée comme il est dit à l'article 92, 1er alinéa.

b) Mise en retraite

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

- 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'intéressé a droit alors, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée au taux indiqué au point a ci-dessus, majorée de 1/15 de son salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire mensuel servant de base de calcul est égal soit au douzième du total des salaires des douze dernières années d'activité, soit au salaire moyen des trois dernières années d'activité, la situation la plus avantageuse étant seule retenue.

Dans le cas où des éléments de rémunération perçus durant la période considérée sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

- 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 le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée minimale d'assurance prescrite 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 conventionnelle de licenciement fixée à l'article 92 si l'intéressé est âgé de soixante à soixante-neuf ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. Au-delà de soixante et un ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon que l'intéressé est âgé respectivement de soixante et un ans révolus, soixante-deux ans révolus, soixante-trois ans révolus ou soixante-quatre ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

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

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

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

Article 94 - Titre VII : Retraite et prévoyance

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Les entreprises et organismes définis à l'article 1er sont tenus d'affilier le personnel à ces régimes dans les conditions fixées par la convention du 5 mars 1962 précitée.

Toutefois, les entreprises ou organismes visés à l'article 1er qui, à la date du 27 mai 1992 n'adhèreraient pas à ces régimes, disposent d'un délai de 1 an pour s'affilier aux organismes du présent titre VII.

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

Titre VIII : Dispositions diverses

Article 95 - Conciliation, médiation, arbitrage

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Article 96 - Dépôt de la convention

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

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

Article 97 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières de "transitions", le jour où son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de

l'emploi.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bleaongt Cedex, par l'intermédiaire du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Annexe au titre IV, exemple de programmation annuelle

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Soit une semaine ou la durée totale annuelle est fixée à 1 712 heures. Cette durée peut être obtenue par la programmation suivante :

- 38 heures et 21 minutes de la durée hebdomadaire réparties également sur cinq jours, soit une durée quotidienne de référence de 7 heures et 40 minutes ;

- jours habituellement libres les dimanches et samedis, soit :

2 x 52 semaines = 104 ;

- congés payés à raison de 26 jours ouvrés pour douze mois de travail effectif ;

- autres jours de repos à raison de :

- 9 jours fériés tantôt cette année là en dehors des dimanches et samedis ;

- 3 jours de repos complémentaires à l'occasion de ponts, soit au total 12 jours.

Le décompte de la durée totale annuelle s'effectue par application de la formule à l'article 37, soit :

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

Cet exemple n'a qu'une valeur indicative sachant que la durée hebdomadaire et les autres variables peuvent être différentes et qu'il existe de multiples combinaisons possibles de celles-ci pour répartir la durée totale annuelle dans la limite de 1 712 heures.

Il en va naturellement de même pour les durées annuelles inférieures à 1 712 heures.

prédéterminée au sein des entreprises.

Aussi, la possibilité est-elle prévue en b 2 ci-dessous de fixer des classes intermédiaires. Les entreprises peuvent en effet constituer leur propre échelle et l'étagement de classes et sous-classes une image plus proche de leur propre organisation, cela ne constitue pas cependant un point de passage obligé pour une gestion dynamique des carrières.

b) Les classes de fonctions :

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

Les entreprises sont tenues de ranger chaque fonction dans l'une de ces classes pour que chaque salarié ait la garantie de rémunération minimale fixée pour sa classe de fonction par l'annexe II.

b 2. Les entreprises ont la possibilité de fixer, à leur niveau, des classes intermédiaires, à condition que cela résulte expressément d'un accord d'entreprise. Cet accord fixe notamment le nombre des classes intermédiaires et expose les motifs de leur création, qui peuvent se rattacher à la gestion des carrières (taille de l'entreprise, type d'organisation hiérarchique...).

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

b 3. Le classement des fonctions s'effectue dans les entreprises en utilisant la méthode de classement prévue ci-après (voir II).

Les entreprises sont tenues de classer les emplois dans leur choix, en raison de la nature des activités à exercer.

b 4. Sont considérées comme fonctions de grade au sens de la présente convention les fonctions canotées des responsabilités élevées dans des activités à caractère :

- soit d'encadrement d'autres salariés ;

- soit d'expertise, d'étude ou de conseil dans les domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ce sont les fonctions rangées dans les classes 5, 6 et 7 prévues par la classification des fonctions.

Annexe I classification des fonctions convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bganloet Cedex, par l'intermédiaire du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I.-Principes

a) Objectifs de la classification :

La classification des fonctions vise à répondre à deux sortes de préoccupations :

- positionner les fonctions les uns par rapport aux autres selon des règles communes, et donner ainsi un support aux rémunérations minimales prévues par les conventions collectives ;

- fournir un outil d'évaluation des fonctions, permettant de tenir compte de la diversité des activités et des modes d'organisation existants dans l'assurance ainsi que l'évolution des qualifications, (moyen de promouvoir et de faciliter la gestion prévisionnelle des emplois). Une telle démarche nécessite en effet une analyse suivie du contenu réel des fonctions, dont les critères caractéristiques définis au II ci-dessous seront les outils.

La classification ne vise pas à créer de nouvelles fonctions en soi un instrument de gestion des carrières, c'est-à-dire de recensement permanent de la mobilité potentielle des compétences individuelles pour la réalisation des objectifs de l'entreprise et, autant que possible, la satisfaction des attentes individuelles.

Les entreprises ont donc à développer à leur propre niveau les méthodes de gestion des carrières, compte tenu de leur taille, de leur mode d'organisation, etc.

À cet égard, les classes de fonctions prévues en b 1 ci-dessous sont destinées à l'établissement des rémunérations minimales individuelles et non pas à une structure hiérarchique

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

Le ceamelnssst dnas ces casless de fitcoonns entraîne l'affiliation au régime de l'AGIRC

c) Bialn et eaemxn périodiques de la méthode :

La méthode de ceeaslnmst des fonctions, et en ptearliicur les critères sneavrt à l'analyse de celles-ci, ont été adoptés au vu des données et aeanslys deiplionsbs sur l'évolution des qitfiacianuols et de l'organisation du tvriaal dnas la profession, nmtaonmet les ptbaliincous et études du CEREQ.

Ces évolutions étant appelées à se prvuoiusre en ralotein aevc celes des techniques, des produits, des medos de doibtristuin et d'organisation, les starengias cenninnevot qu'à l'occasion du réexamen tuos les 5 ans de la classification, ils procéderont à un blain de son alaipitocn et à une aasnyle de ces évolutions (1).

Ils dpieorsonst nmntemaot à cet effet des taravux coniufts par l'observatoire de l'évolution des métiers en ce qui ccennroe les cmteghnenas qtiaiaulfts observés, les eopmils nvouueax qui asnersiapapt et les peeverstcpis à cruot et moeyn terme.

Ils aepnotrport alors, en tnat que de besoin, à la méthode de cselemnast les midaiofncotis qui s'avéreraient nécessaires pour tiner cpmtoe des évolutions constatées ou en cours, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les cslesas de fonctions, l'évolution de la proptooirn des cadres.

II.-Méthode de csnsleemat

a) Cauhe ertprensie établit et tniet à juor un irrtinveae de tueots les ftncoonis etainsexts rvenleat de la présente cvneotoinn conformément à son cmahp d'application.

b) Chque foioctnn diot être rangée dnas l'une des calesss prévues au I a et b ci-dessus, en uiinsaltt les critères et degrés dnot les définitions frnuiegt ci-après.

Des elepemxs de tâches ou de mssiinos complètent les définitions des degrés pour les critères :

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

Ces eexmelps ont un caractère iacdtniif et non pas normatif.

Ils cencnoenrt qtaure deoianms d'activité :

- fonctions assraucne :
- souscription et gesiotn de crtonats (production) ;
- règlement ;
- fonctions hros ausscarne :
- informatique ;
- comptabilité.

Il va de soi que ces eelpemxs ne crnvuoet dnoc pas, et de très loin, l'ensemble des tâches ou minoisss que l'on puet rntnceroer dnas les quatre danimoes d'activités visés et à fortiori, dnas les ateurs dnemaiois d'activités.

En outre, une fnociton (telle que définie à l'article 30-3 de la ctioonenvn clelocitve nationale), ne se réduit pas, suaf cas particulier, à une sulee tâche ou une sleue mssioin ; elle est très généralement constituée d'un asbsaeglme de puilersus tâches ou missions. La diversité des foinctnos au sien d'une même eitenrrspe et etrne les ereepsinrts résulte elle-même de la multiplicité et du caractère évolutif de ces assemblages.

L'opération de cslenseamt d'une fconiton diot dnoc s'effectuer au

vu de l'ensemble des tâches ou msiions qui la composent. C'est pquurooi les eplmxees ne ciuntntesot que des repères pour ftcaeilir une msie en apticiplaon homogène de la classification.

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du tavrial (arrêté du 12 juellit 1993, art. 1^{er}).

PREMIER CRITERE

Article - FORMATION-EXPERIENCE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

Ce critère s'apprécie à paitrr de l'étendue et ou du neaivu des csnsocaneis requises, qaficnuotaliis et savoir-faire nécessaires à l'exercice de la fiontocr (métier de l'assurance ou hros assurance), y cirpmos le cas échéant la puariqte counatre d'une ou puliruess leugnas étrangères.

Ces connaissances, qltciinfaaiuos et savoir-faire pnuveet être aqiucs siot dnas le cdare du système éducatif, siot par des acniots de frimatoon continue, siot par la putiqrae professionnelle.

Le nevaiv de formation-expérience exigé cpoeronsrd à ceuli qui siraet nmnlrmeoeat demandé dnas le cas d'une ehcabmue extérieure.

Ce navieu d'exigence ruqeis pour une ftoocinn donnée ne préjuge en rein du naeivu de fotmoiar n iaitnl des salariés exerçant aneumellctt ctete fonction.

1^{er}degré

La foomriatn nécessaire croreosnrd au naveiu de scolarité inférieur ou égal au BPEC (1^{er}cclye du secondaire) ou à cleui du CAP ou à son équivalent en expérience.

2^edegré

La froaitmon nécessaire au naveiu de scolarité inférieur au baccalauréat : neviau tinlream ou neivau BP, en référence à la finooctn exercée, ou à son équivalent en expérience.

3^edegré

La fiarmtoon nécessaire coensporrd au nvaieu de scolarité sanctionné fomlmenreelt par le baccalauréat ou par un brevet tichequne ou brevet pnsieoosenfrl en référence à la fitcoonn exercée, ou à son équivalent en expérience.

4^edegré

La fmtrioaon nécessaire coersrnpod à un nvaieu d'études supérieures sanctionné par des diplômes de tpye BTS, DUT... spécifiques ou non aux tqneceuihs de l'assurance, ou à son équivalent en expérience.

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

Définition

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

6^e degré

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

La définition par degré est constituée des suites de fonctions (fonctionnelles, opérationnelles, commerciales, administratives, etc.) qui font appel à des analyses plus ou moins approfondies, à des réflexions plus ou moins perspectives et à la possibilité de solutions plus ou moins innovantes.

1^{er} degré

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

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

DEUXIEME CRITERE

Article - CONCEPTION-RESOLUTION DE PROBLEMES

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

2^e degré

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

choix de la solution la plus adaptée pour un éventail de situations diverses dans un contexte habituel de travail.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Examiner les éléments techniques particuliers et les émettre des conclusions particulières et les émettre conformément aux normes.	Examiner les éléments techniques particuliers et les émettre conformément aux normes.	Identifier les incidents d'exploitation courants et mettre en œuvre les actions appropriées.	Détecter les anomalies et corriger les écritures.

3^e degré

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

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

Exemples

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

4^e degré

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

l'analyse, l'interprétation d'un ensemble d'informations relatives de données pour constituer des solutions nouvelles par rapport à un cadre de travail élargi.

Exemples

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

Elaborer des procédures de gestoin d'un prduoit nouveau.	Elaborer une diotncre de règlement à piatr du driot applicable.	Réaliser et mtetre en plcae des systèmes prmaeettnt d'optimiser l'utilisation des matériels.	Réaliser et conidruer des mionsiss d'audit comptable.
--	---	--	---

5°degré

complexes, de cniocoevr des siuootnls srocues de mainotifidos itrtanoepms et généralisables à gandre échelle dnas l'entreprise.

La fnitocon exige, dnas le cdrae de sttunoiiias piafors très différentes, ou de msie en ouvree de ticehnuques driveess et

Exemples

Souscription et gtoiesn des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Définir des moneys noeauuvx pnartteemt d'améliorer les délais d'émission et de réduire les coûts.	Définir des myoens neauovux puor accélérer les règlements et en maîtriser les coûts.	Créer et oegisrnar des diiptsfoiss anrausst la continuité du service.	Adapter des méthodes de cotplmsibiaaiton à des dosiposnitis légales, fesialcs et réglementaires.

6°degré

naeivu puor coleobarlr à l'élaboration et/ou à la réalisation des pluieoiqts de l'entreprise.

La fiotocnn exige une créativité et un snes ciutriqe de très huat

Exemples

Souscription et gitoesn des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Définir des prutodis neuovuax et leurs règles tqueicnhes de tarification.	Proposer une potuiiqle de règlement.	Elaborer l'architecture liuqoge d'un système d'informations et préconiser les choix de matériels.	Concevoir un système de comptabilité générale et ailntyqaue au niveau de l'entreprise.

TROISIEME CRITERE

Article - DIMENSION RELATIONNELLE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

1. Ce critère cernocne les différents tyeps de sotuntais relationnelles, nanoemmtt hiérarchiques et commerciales, impliquées par la fonction.
2. Ces sitiuaotns s'exercent aevc des irttcnleoeuurs :
- de proximités différentes (équipe de travail, entreprise, hros entreprise) ;

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

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

3. Celles-ci cdnepronsoret à des finalités dcstitneis :
- ciumqoemunr (informer, écouter, formuler) et fomerr (transmettre des cnsaiecnnasos ou de l'expérience) ;

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

- négocier (rechercher des auetetsjnms ertne des ptinoiioss ou intérêts différents) et coincavrne (influencer, farie évoluer, fiare adhérer) ;

- jegur (porter une appréciation oeijvbcte sur la cnruiiototbn de coaaeutlrrolbs et la luer fiare connaître).
4. La définition des degrés pnerd en cmpote la variété des finalités recherchées et la diversité des iutnctoeleuurs concernés.

1°degré

La fcnoiton nécessite une smilpe convivialité professionnelle, l'aptitude à s'insérer dnas la vie qenunotdiie de l'entreprise, y ciprms dnas les raoprtps aevc les ctenlis ou les intermédiaires.

Exemples de tâches ou minsosis pouavnt sreivr de repères

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

2°degré

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

Exemples

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

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

3° degré

Exemples

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

4° degré

services, organismes divers...).

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

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

Exemples

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

5° degré

externes. L'adhésion recherchée vis-à-vis des intervenants situés dans une hiérarchie ou fonctionnelle.

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

Exemples

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

La fonction recouvre l'ensemble des différents rôles décrits, les intervenants s'exerçant avec des intervenants internes ou externes à différents niveaux.

6° degré

Exemples

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

Représenter l'entreprise auprès de dreeviss iascnents puor tuot ce qui a tairt à sa pltiique de production.	Représenter l'entreprise auprès de desevoirs iaetscnns puor tuot ce qui a triat à sa pilqiutoe de règlement.	Animer, former, orsgneiar et contrôler un ebslnmee de sceerivs informatiques.	Expliciter et juseiiftr les cempots d'exploitation et les baints consolidés.
---	--	---	--

QUATRIEME CRITERE

Article - AUTONOMIE

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

L'autonomie est caractérisée par la puls ou mions gnadre liberté d'action accordée dnas l'exercice de la fcointon puor en définir les objectifs, les aretindte et en contrôler la réalisation, que ceux-ci seoint iilidnevdu ou collectifs.

La définition des degrés msreue cttee liberté d'action suos ses atcepss de fnotennmeinoct (procédures, méthodes, menoys hmnaius et financiers...) et de ploagite (définition et siuvi des objectifs). Cttee liberté d'action iquipmle ou non, sleon le cas, les délégations d'autorité nécessaires, en tnat que rsobenpslae

d'une entité organisée, puor fiare réaliser par d'autres cotrolubrleaas de l'entreprise, au sien de cette entité, les ocjbtiefs assignés à celle-ci. L'autonomie est alors d'un degré d'autant puls élevé que ces délégations snot puls larges.

Le ccopnet d'autonomie intègre également le fiat que la foniotcn considérée copomrte la nécessité puls ou mnios fréquente d'avoir à perdnre très radeniepmt des décisions ou fiare des cihox répondant à des siiouttans imprévisibles et appenalt une sluitoon d'urgence.

1^{er} degré

Dans le carde d'instructions ou procédures précises et préétablies, la fooicntn ipilqmue l'accomplissement de tauarvx slemips et immédiatement contrôlables, mtneatt en ovuree des moenys prédéterminés.

Exemples de tâches ou mnoiiss pnovat srvier de repères

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

Dans le crade d'un pmoamgrre de triaval qui a été fixé, il est pbilosse de ciishor ou d'adapter le mdoe opératoire snas puor aauntt mfdioeir les méthodes générales, et d'agir sur l'organisation de son prproe travail.

2^e degré

Exemples

Souscription et gtoisen des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Evaluer les ruqseis simples.	Vérifier et/ou régler des deissors de steisrns dnas le carde de conventions.	Rédiger des pmrraegmos en lggnaae informatique.	Ajuster des ctemops et établir des balances.

La fcointon puet iuqepilmr la prpaiiaitotcn à la définition du parmogrmme de tairavl et des objectifs. Une liberté d'action est accordée puor oigasenrr les tâches, y coirmpps cllees des éventuels collaborateurs, en anaadtpt les méthodes et mnoyes nécessaires.

3^e degré

Exemples

Souscription et gioestn des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Proposer des ciidoonnts (garanties, tarifs...) spécifiques adaptées aux bniseos du cielnt et à la plqoutiie cmaomlciree de l'entreprise.	Instruire les dsreios de sirtniess aevc procédures aiembals ou jcureiidas dnas des liemits définies.	Organiser la piiintoflaacn des exploitations.	Mettre en évidence les cmtopes nécessitant un suvii particulier.

et des myones csrprndneoaots ; elle s'accompagne d'une liberté d'action prntaot sur la msie en ovuree de ces drnieres et sur les ctnroceoirs nécessaires. La fciotonn iqmluipe le contrôle de la réalisation des ocjtbifes considérés.

4^e degré

La fnoicton imqulipe la patairitipocn à la définition des oetifjbc

Exemples

Souscription et gstoien des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Proposer l'aménagement ou la création d'une forlmue de contrat, cotpme tneu de l'évolution des bnioses des clients.	Choisir les acontis à mener puor régler des srtsiines cempoexls et importants.	Analyser les caihers des cergahs et faire des piopooitsrns d'organisation.	Choisir les moynes de contôle des procédures comptables.

5^e degré

La fotncion iupmiqle la définition d'objectifs dnas le carde des pquiletuois et pnircpies généraux de l'entreprise, la négociation des menyos dnas le carde des choix arrêtés, et tutoe liberté d'organisation de l'entité de travail.

Exemples

Souscription et gieston des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Mettre en ?uvre les moynes et méthodes pteetmnart de tteairr l'ensemble des ctantors d'une entité.	Mettre en ?uvre les meoyns et méthodes peemrttnat de tteairr les snitiress d'une entité.	Définir et ciodnrue les perlicpnias étapes d'un garnd projet.	Mettre en ?uvre les moneyes et méthodes pnttmeeart d'appréhender les différents acetps de la sttuiaon clapbmote de l'entreprise.

6^e degré

La fotoicnn imiulpqe une prat atvice à l'élaboration des pueqlotiis et octjeifbs généraux de l'entreprise ansii que la définition, dnas le dainome d'activité considéré, des modalités générales de luer msie en oeuvre et de contrôle de luer réalisation.

Exemples

Souscription et gostien des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Conduire la pqtoluiie de production.	Conduire la ptioiuqle de règlement.	Choisir l'architecture d'un système cproxemle d'informations.	Etablir les ceomtps consolidés dnas le cdrae d'une scrttrute coemlpxe : cioishr les intégrations saivunt la piticorpaiatn financière dnas les entreprises.

son pmineeisnntoot au sien de la structure.

CINQUIEME CRITERE

Article - CONTRIBUTION

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Définition

Ce critère vsie à apprécier l'influence de la fctnoion sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise cpmote tneu de

La définition des degrés de ce critère prned en cptome la portée puls ou mnios lrange et puls ou mnios dbuarle des propositions, décisions et acotnis impliquées par la fonction.

La niootn d'entité de taarivl ci-après utilisée désigne siot un eelbsmne de personnes, siot une selue psnrenoe dnas cetrnias cas.

1^{er} degré

Les répercussions de l'exercice de la fncitoon snot ctorciericnss à un cmhap limité. Eells snot riamendpt inledtfiibaes et seluescptbis de rietatcioifn immédiate.

Exemples de tâches ou msioinss pauvont sverir de repères

Souscription et gtsioen des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Contrôler les pièces émises.	Contrôler les pièces émises et rpseeetr les délais puor des règlements simples.	Utiliser de manière régulière le matériel dnas le carde des procédures et du pnilnang prévus.	Enregistrer d'une manière régulière les entrées et stiores de fonds.

2^e 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

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Mettre en évidence et traiter les anomalies.	Prendre des décisions de règlement en référence à des règles ou conventions à appliquer.	Actualiser les paramètres nécessaires à l'exploitation courante du matériel.	Apurer les comptes élémentaires.

3^e 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 identifiables ou susceptibles, dans un délai relativement court, de rectification.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Déterminer et rédiger les procédures de gestion (applicables dans l'entité de travail).	Participer à la formation de nouveaux gestionnaires de sinistres.	Déterminer et rédiger les besoins d'exploitation.	Suivre la succession des opérations complexes et prendre des décisions en termes de délais et de respect des normes dans un secteur complexe déterminé.

4^e degré

La fonction exercée et les décisions qu'elle implique ont des répercussions partielles sur le fonctionnement et les résultats

d'une ou plusieurs entités de travail, voire sur l'image de l'entreprise. Celles-ci sont assez rapidement identifiables mais plus longues à mettre en valeur ou à rectifier.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Suivre l'évolution du portefeuille : analyser et proposer des actions.	Contrôler auprès des intermédiaires la bonne application des normes.	Evaluer les coûts et les délais d'une application.	Suivre des comptes de résultats et des budgets de l'entreprise : apprécier leur justesse et proposer les ajustements nécessaires.

5^e degré

La fonction exercée implique des appréciations, des choix, des décisions opérationnelles susceptibles de conséquences d'une

certaine ampleur pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise, conséquences qui ne sont pas toujours maîtrisables.

Exemples

Souscription et gestion des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Tarifier les contrats ayant trait à des risques spécifiques importants.	Transiger sur des sinistres importants, cela étant susceptible d'influer sur la politique de règlement de l'entreprise.	Définir et contrôler la fiabilité des procédures de sécurité.	Coordonner des activités d'organisation et de traitement comptable au niveau de l'entreprise.

6^e degré

Dans le cadre de la fonction exercée, les études ou propositions pour définir les choix à faire ou les orientations à prendre

concernent les décisions stratégiques de l'entreprise peuvent avoir des implications économiques et sociales importantes sur le moyen et le long terme.

Exemples

Souscription et gïosten des contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Engager des atnociis thuiqences anayt une ilcennufe siaiifnctgie sur les résultats de l'entreprise.	Prendre des décisions thcuqeneis aaynt une iclnenufe sfinatiivcge sur les résultats de l'entreprise.	Définir les oraetinntios générales (développement, budgets) d'un ou psruileus systèmes informatiques.	Préconiser les ciohx et otiaionenrts budgétaires et ctpbaemols à la dctoieirn générale.

Annexe III convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuqnas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boenlagt Cedex, par lterte du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

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

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I.-La commsiosin prtriaaie (1) est au paln nnaiaotl l'instance d'information réciproque, d'étude et de conetaocritn dnas le dnoimae de la frtoaomin pfisoellersnone et de l'emploi.

A ce titre, et conformément à la définition générale de ses atitoruibtns tllee qu'elle friuge à l'article 60 de la coetonnivn collective, elle ecrxee les mnsioiss saevitnus :

1. La ciommsioin étudie périodiquement et régulièrement la satiuiton et les picterpeesvs d'évolution de l'emploi en termes qtaunfitatis et qualitatifs, ntonemmat dnas lreus idceceins sur la sutturcre des qilincuiaoftas et les bsoenis de formation.

A cet eefft la commoisn dispsoe :

-des éléments tuineheqcs chiffrés rfailtes à l'évolution qtianviatute de l'emploi dnas la psforoiesn fournis cqhuae année par les oitianargonss d'employeurs ;

-des tvuraax cnouidts par l'observatoire de l'évolution des métiers en ce qui cceonne les cnmgteehnas qtfiaautls observés, les elmipos noueuvax qui anpseirsapt et les ppvteesicers à curot et myeon temre ;

-des études et résultats d'enquêtes menées éventuellement dnas l'année par les ontiograaniss d'employeurs ou des oenrigsmas annapeptat ou non à la prfsooisn et raleftis à l'emploi et à la fioirtamn au sien de celle-ci.

Sont ansii communiqués à la commission, suaf eexticpon de confidentialité, tuos les tvaurax d'intérêt général slpecsituebs d'éclairer sa réflexion sur les prveietescps d'évolution de l'emploi et de la fortamoin dnas la profession, noeatmnmt en ce qui crnnceoe l'évolution des nuloleves tgchnieooels ou de la distribution.

2. La cisoosmimn pitrpaice à l'étude et au sivui des moeyns de fiatmroon en vue de luer aoittadapn régulière à l'évolution des besoins.

Dans ce but, la csmsomoin est régulièrement informée de l'activité des établissements de fmaotorin realnevt de la profession. Elle fmluore des aivs sur les oitriatnons données aux cnotnues et à l'organisation des fnotrimoas qui y snot dispensées.

Les iinnafootrms visées à l'alinéa ci-dessus snot rassemblées dnas un " taeablu de brod " de la ftmoaiorn qui fiat rioestr par

tepyis et établissements de faoomitrn le nrbmoe et les peialcpnris caractéristiques des pntoaliuops formées ou en crous de friatoomn asini que teutos artues iaotonfmrns ulites au siuvi de l'activité de ces établissements.

La csooimmsin reçoit cahque année un bialn de la friomtaon en aacnltrene menée dnas la pofesoisrn et de ses suetis ou concrétisations en matière d'emploi.

Elle est saisie des preotjs tnendat à mdfoier les cnioidtnos d'obtention et les pmaregomrs de préparation des diplômes professionnels.

Au vu des tavuarx menés dnas le cdare de l'observatoire des métiers, la ciiossmmon puet préconiser des réformes et des aménagements des coetunns de formation, viore la réalisation de nauevoux enseignements. Elle fluorme des aivs sur les priorités à aegnssir aux poliqteius ou aoncits de faotirmon dnas la profession.

3. La cmisomison emxanie les cas de lnmccieeient coectlilf envisagés dnas la profession.

A cet eefft elle est informée par le secrétariat visé au III ci-après des cas de lniccimeneet cellicotf puor mtiof économique ptaornt sur au minos 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dissoer d'information est établi à l'intention des meebmrs de la commission. Il luer est adressé dnas totue la mrseue du posbisle avnat la réunion au cruos de laqlleue les cas sornet examinés.

Les eptsrrieens concernées cqinmnueoumt à cet effet au secrétariat visé au III (2) :

-dans les 15 jruos qui suvniat la réunion du comité d'entreprise ou celui-ci reçoit ces ioofrnaimtns :

-les mitofs économiques des seosupripnss d'emploi projetées ou décidées ;

-le nobmre de salariés concernés et la naurte des eoimpls supprimés ;

-le cenraelidr des lcnmiicneetes ;

-les meseurs examinées au nviau de l'entreprise puor réduire autnat que psibolse les conséquences de ces décisions sur l'emploi.

-aussitôt que pslosibe :

-l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

4. En tnat qu'instance de prévention et d'alerte, la comismosin puet forulemr des recommandations, pontrisoopis ou miess en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des eteierprss ou des oemnisgars de la profession.

Celles-ci snot territsacns dnas le rpaprot anuenl d'activité de la csmsomiion qui est porté à la csnnniaocsaie des eerrsiemtp et communiqué à l'observatoire de l'évolution des métiers.

II.-La cmiomossin est composée de représentants des eyeoulmrps et de représentants du personnel

Les représentants du prnoesnel snot désignés par les

osinaianrgtos snydclieas nltanioaes représentatives sur le paln psfeosenronil sloen les modalités suaevints :

-10 mbemers taitlieurs à rosain de 2 par confédération ;

-4 auerts members tlarieuits à riosan d'un nbrome de sièges par confédération fixé au vu du nbomre de viox oebntues par cchnuae au paln posonefeinsrl dnas les élections des délégués du pnoneresl les puls récentes.

Le nmrboe des représentants des eymorpueles est au puls égal à ceuli des représentants du personnel. Luer désignation est faite cjtioeiomnnent par la FSFA et le GMEA

Les oninatgraisos sclndeiyas du porsennel peevnut désigner des représentants suppléants en nbmore égal à celui des représentants trletiauis dnot eells disposent. Il en est de même s'agissant des ointasngorais d'employeurs.

Les mrbmees suppléants punveet assitser aux réunions de la cmsomioisn mias en tnat qu'observateurs tnat qu'ils ne représentent pas un triatulie absent. Ils snot deaintterasis des mêmes dnemtcous que les mmrbees titulaires.

Les représentants du peesrnnol et des erpmleouys snot désignés puor une durée de 4 ans. Luer maadt est renouvelable.

III.-La cmoosisimn se réunit au minos 3 fios par an. Des réunions supplémentaires pnveeut être demandées par une ou pulsuries ornosnatigias sitaeingras de la présente citoeonvnn en cas de lcintnemeiecs puor moifts économiques d'une inacotpmre particulière.

Son secrétariat est assuré par la délégation des employeurs.

Les diiotisnposs de l'article 12 d de la ctneoiovnn clolvitece snot aipaclbleps aux représentants du posnreenl désignés conformément au II ci-dessus.

(1) *Dénommée ci-après : la commission.*

(2) *C'est-à-dire à la FSFA et/ou GEMA.*

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

En vigueur non étendu en date du 15 sept. 2020

La coimssiomn ptirairae est au paln notiaanl l'instance d'information réciproque, d'étude et de ctioecrontan dnas le domanie de la fimroaotn poeinrnlfsleose et de l'emploi. À ce titre, et conformément à la définition générale de ses attrbitnuis telle qu'elle figure à l'article 60 de la cenooivntn cvtiolcele nlioante du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la covnnoiten cvcloeilte naianltoe du 27 jllieut 1992, elle erecxe les mnioissis seavntius :

I. Missions

I -1. Getoisn prévisionnelle des emiplos et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les mmrebes de la ciomosismn :
? étudient périodiquement et régulièrement la siutoiatn et les prpsevietces d'évolution de l'emploi en tmeers qttfniautais et qualitatifs, ntmneoamt dnas luers iecdecnins sur la surttucre des qfaaoctinilius et les bienoss de ftooiarmn ;
? eemnainxt aunemlneelt les ianornmoifts rtievlaes aux évolutions d'ordre économique et réglementaire sulibctseps 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, asini que sur les tavarux tueaavrsnrnx à pruilsues bhnrcas menés dnas le crade des isnntceas de l'OPCO Atals ;
? felmunrot sur cttee base, des demandes, des poiooisnptrs et rtcmanidnoemaos à l'attention du cionesl d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la frmotoian professionnelle.

I -2. Développement des compétences et fiooamtrn professionnelle

La ciimmosson pracitpie à l'étude et au siuvi des fntmroaios en vue de luer apdatoatin régulière à l'évolution des besoins.

À cttee fin, les merebms de la coismmison :
? ecxrneet un sviui anenul de l'offre de ftironmaos en acnsusrae sur la bsae de la chtgarpraoie mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;
? eemnanixt régulièrement les données rlaveetis à l'alternance et aux aiotcns de développement des compétences dnas la bnahcre ;
? suinvet les taravux menés dnas le crade des iatncnses ministérielles en chrage des ciatretitcfnos diplômantes intéressant le steucer ;
? fnot évoluer les cfraniictetios de bcnrahe enetxtaiss ;
? étudient l'opportunité de créer de nouvelevs cictrftaoiis de branche, de s'associer à des caiecnriofitts eettxnaiss ou eoncre à la création de cractiifnefts ibneehrrnatcs ;
? porepsont à des niaevux de psire en chrage des ctatonrs d'apprentissage sloen la méthodologie qu'ils définissent.

I -3. Préparation et suvii des turavax menés dnas le cdare de l'OPCO Atlas

À ce titre, les mbemres de la commission, dnas le cdare des icrtnnieotas aevc les inseacnts de l'OPCO Aalts rpnalepelt le rôle piiqotule de la CFPNPE en matière de fmooatirn plrnsonlefsieoe et d'emploi ;
? cunnoqmmuiet aux iacnesnts de l'OPCO Atals les cniontodis de prise en cgrahs des différents dtpssiiifos financés par cet organisme, dnas le rscept des priorités de la branhce et des dsiotiopsins légales et réglementaires en vueigur ;
? iupnlmsnt des aoicnts transversales, exnmnieat et émettent un aivs sur les pterjos d'actions tnrvalseess initiés par d'autres suerctes mbrmees de l'OPCO Atlas, traités par les cosinmoisms preirtaais tsrraevenlass (CPT) de cet organisme, et vanist en pictiareleur : l'alternance, la pomtrooin des métiers et des formations, la pcsvptrieoe métiers, la pioiluqte de cimouinatomcn et de proximité, la certification, les pclubis spécifiques ;
? snevuit la msie en ?uvre et pnrenet cannsiaocnse des résultats de ces actions.

I -4. Eaemxn des cas de Iniimcneecet ctclielof envisagés dnas la profession

La cmssomoiin est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de leeneimccnit cileltocf puor mitof économique poartnt sur au mions 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un disoesr d'information est établi à l'intention des mmrbees de la commission. Il luer est adressé dnas ttoue la mseure du plsisboe avnat la réunion au cuors de llulaeq les cas srneot examinés.

Les erteprsiens concernées cmquiumoennt à cet efeft au secrétariat visé au IV :
? dnas les 15 juors qui suenvit la réunion du comité socail et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces ifntmaoinors :
?? les motfis économiques des sepiuosnrps d'emploi projetées ou décidées ;
?? le nbmore de salariés concernés et la nutare des eolimps supprimés ;
?? le crnliaeedr des lneneemiitccs ;
?? les msreeus examinées au naveiu de l'entreprise puor réduire auatnt que possbile les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
? aussitôt que possible, l'avis du CSE.

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

En tnat qu'instance de prévention et d'alerte, la csimmsioon puet feomrlur des recommandations, poosotnirpis ou msies en gdrae en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des erptnesries ou des oramniesgs de la profession.

II. Moyens

II -1. Organisation

La csiosiomn se réunit au mnois qurtae fios par an. Sur

poriosoiptn des paranetreis sucaoix et sur décision de la commission, une ou prsuulies de ces qtarue réunions pnueevt être consacrées au ternaieomt de thèmes tles que la fitoarmn poolsifnlrsene ou enorce les piulcbs spécifiques.

En outre, une réunion ad hoc pnartot sur l'environnement économique et réglementaire du sceeur de l'assurance est organisée cuahqe année.

II -2. Communication

Les mermbes de la csmmiiioosn disesopnt :
? des éléments qaittanutfis et qftaltiaus résultant des tvraaux de l'OEMA, asini que les résultats d'enquêtes menées par les onriagnosiats d'employeurs ou par totue ature sucroe pertinente, au nieavu régional, national, et européen, et prtnaot sur l'évolution des métiers et sur la faooitrnm pnnlisoloersfee ; snot ansii communiqués à la commission, suaf epeitoxcn de confidentialité, tuos les tuaravx d'intérêt général sepbsuelcits d'éclairer sa réflexion sur les pesiectrpves d'évolution de l'emploi et de la frtooiamn dnas la poirfseson ;
? d'une cgraariohpte des fartmoins iiltaines diplômantes à l'assurance en France, msie à juor régulièrement ;
? de tuos éléments fouirns par l'OPCO Atlas, dnot cuex rtiealfs au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sien de la comissomin prournot être alimentés par des rureots d'expériences d'entreprises.

III. Composition

La cmimsosion est composée de représentants des eomrlyepus et de représentants des salariés.

Les représentants des salariés snot désignés par les onroatignais sndiyecals natianeols représentatives sur le paln pnsroeiensfol sleon les modalités setniavus :
? 4 mmreebs ttiaeilurs par confédération représentative ;
? 4 aretus mbmeers tatliuers à riason d'un nrmobe de sièges par confédération, fixé d'après l'audience des otrgosinnaais sycleinds mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont otbnues au peemirr tuor des élections des tuitirelas des CSE dnas l'ensemble des ernisepersts de la barnhce (arrêté ministériel finxat la lsite des scyndtais représentatifs dnas la bchrane des sociétés d'assurances).

Le norbme des représentants de la FFA est au puls égal à ceuli des représentants des salariés.

Les onitgisaranos slyecandis pevenut désigner des représentants suppléants dnas les ctidoiinois siaunetvs :
? 2 meberms suppléants par confédération représentative ;
? 2 aeutrs mbrmees suppléants à riason d'un nbmore de sièges par confédération fixé d'après l'audience des oongtaarsniis sdlnicyeas mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont oenubts au peemirr tuor des élections des ttirieauls des CSE dnas l'ensemble des ernseetpirs de la bhnarce (arrêté ministériel fxaint la ltsie des snyciadts représentatifs dnas

Annexe IV convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqaunes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bonaelgt Cedex, par lrtete du 10 jleuilt 2014 (BO n°2014-34)

INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Aux termes de l'article 12 d de la citnonveon collective, les salariés pptiacarint aux réunions patriaeris bénéficient d'une psire

la bnhcare des sociétés d'assurances).

Le nombe des représentants de la fédération française de l'assurance (FFA) est au puls égal à cluei des représentants des salariés.

Les mmerbes suppléants peveunt atissser aux réunions de la csmoisiomn mias en tnat qu'observateurs tnat qu'ils ne représentent pas un taruiitle absent. Ils snot dtiraletsaens des mêmes docutnmes que les mreebms titulaires.

Les représentants salariés et des erupoelyms snot désignés puor une durée de 4 ans. Luer madant est renouvelable.

IV. Fonctionnement

Outre les cniq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires pneuvet être demandées par une ou presuulis onigtarsinoas sanrigitaes de la présente cnvtniooen en cas de lnemccieetins puor mtoifs économiques d'une itpmranoe particulière.

Les mrebeems de la comoisimsn peuvent, en cas de nécessité, rrdene cnearits aivs ou décisions après citotlsunaon et échanges par vioe électronique. Cttee procédure d'urgence puet être déclenchée à l'initiative de totue délégation mberme de la commission.

Le ceiarndelr des réunions de la ciisomomsn est fixé annuellement.

Le secrétariat de la cissoiommn est assuré par la FFA.

La ciotnavcoon cprmotoe un orrde du juor prévisionnel. Elle est adressée aux mrebeems de la comiomssn au mions 10 jruos aavnt la tuene de la réunion. Cquahe oirinotaagsn sydialnce représentative au nieavu de la bnhrace qui stuaoihe aoutjer un piont à l'ordre du juor en ionrfme par écrit l'ensemble des aretus oianastrnogs syndicales, anisi que la FFA. Le pnoit dnot l'ajout est demandé diot s'inscrire dnas le cadre des mosniiss de la commission, être motivé et communiqué au puls trad dnas les 5 juros qui siuvnet l'envoi de la convocation.

Les décisions et aivs adoptés par la csimoosmin snot adressés à ses mebeems après cauqhqe réunion. Ils snot communiqués aux entreprises. Ces décisions et aivs fnot en ourte l'objet d'un relevé annuel.

La cisiosmmon peut, en tnat que de besoin, créer en son sien des groupes de tavaril piataierrs dnot la msoisin est précisée par la commission, en tmrees d'objectifs et de calendrier.

Les dissioitonps de l'article 12 d de la cnovoentin cecltlivoe naoitanle du 27 mai 1992 et de l'article 12 b de la cveoninotn cllioevtce nnaotlaie du 27 jluiet 1992 snot aabcpplleis aux représentants du penenrsol désignés conformément au III ci-avant.

en caghre de leurs firas de déplacement.

1. Les modalités de ctete prise en cgrahe par les oasoarngnitis d'employeurs seaniigtars snot fixées cmme siut sur présentation de jciuittfasis par les intéressés :

- dépenses de trnosprat : rmeuoensrbmet dnas la liimte du triaf S.N.C.F. 1re classe, seul que siot le mdoe de tpsronart utilisé ;

- aeturs dépenses liées au déplacement :

- fiars de rpaes lsrouqe le salarié n'engage ancuue dépense d'hébergement : rusboneememrt dnas la limtie de 85 F (1) par rpeas ;

- fiars d'hébergement et de raeps : rummnbeseroet galbol dnas la limite de 325 F (1) par jour.

Les fiars remboursés snot cuex qui, en l'absence de prticipitaian à la réunion paritaire, n'auraient pas été exposés.

2. Les mttnoans en frnacs ci-dessus snot réexaminés cquhae année par les onrtsagnioais stgeniarias aifn de luer apporter, par accord, les micaoiitnfidos jugées nécessaires.

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2002

Aux trmees de l'article 12 d de la cioetnnvon collective, les monttnas de l'indemnisation des salariés pnritacapt aux réunions pairateris de la prsoefsiion snot modifiés comme siut :

- dépenses de transport, viourte : reneusroebmmt effectué sur la bsae fraiofarite de 0,45 erous du kilomètre, qlulee que siot la

passucnie flacise du véhicule, et dnas la lmtiie du pirst du tjaret en trian au tiarf de la 1^{re} cassle ;

- frais de rpaes : rbmsnereeuomt sur la bsae du mntaont réel justifié, dnas la ltiime de 20 erous par raeps ;

- frais d'hébergement : rremnbemeusot de la cmharbe d'hôtel sur la bsae du mntnoat réel justifié, dnas la lmtiie de 65 eours par nuit, petit-déjeuner inclus.

Ces nuueovax mntntoas snot aplclibalpes aux pcnttiaaripois aux réunions pitraearis postérieures au 27 juin 2002.

maîtrise des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en dtae du 28 ocotbre 1954.

Convention coeltivlce de traival des caerds des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en dtae du 4 juin 1955.

Convention clotviclee de tiaravl des employés et atnges de maîtrise des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en dtae du 1^{er} mras 1957.

Convention ccltvieole de tavrail des cdares des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en dtae du 28 nrovmbree 1957.

Convention cvtloilcee de tiarval des employés et atgens de maîtrise des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Pieoîtrs en dtae du 8 juin 1955.

Convention cviteclloe de tavairl des ceadrds des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Pteioris en dtae du 6 jleliut 1955.

Convention ccolviltee de triaval des employés et anegts de maîtrise des sociétés d'assurances de Reuon en dtae du 15 nmbvroee 1954.

Convention civoltlcee de tvaairl des careds des sociétés d'assurances de Rouen en dtae du 3 août 1955.

Convention cceilvltoe de tariavl des employés et atgens de maîtrise de la mltueule d'Indre-et-Loire.

II. - Acdrcois collectifs

Protocole d'accord du 20 mras 1969 rilteaf à la csisiomomn ptairraie nianatole de l'emploi des employés et atnges de maîtrise.

Protocole d'accord du 21 mras 1969 rtaief à la csoisimmon priitraae ntinlaoae de l'emploi des cadres.

Protocole d'accord du 19 orbtoce 1978 ritelaf à l'élaboration de la cnovtonien cceitvlloe nlaianote de tavrail des cerdas des sociétés d'assurances.

Protocole d'accord du 26 nmboerve 1981 reatilt à la durée du trivaal et à l'organisation du tpmes de taairvl des employés et atnges de maîtrise des sociétés d'assurances (au paln national).

Protocole d'accord du 9 décembre 1981, rletiaf à la durée du taairvl et à l'organisation du tepms de tarival des cdares des svrecies antmtdisairfs des sociétés d'assurances (au paln national).

Accord nnaaitol du 27 février 1985 sur les obcjeifts et les mneoyis de la formation.

(1) Cette ltise est clele des cneivntnoos cvoeltciles et adoccrs coicteflls tjuorous en vgiuuer à la dtae de la snirugtae de la cnootitnevn ctvlcoiee nationale. Elle ne fiat pas ocatisbe au chmap d'application nanoaitl de ldtale cvnioonetn tel que fixé par ses areilcts 1 et 2. Ce champ iunct dnoc asusi les salariés, au snes de l'article 2, non cteovrus par des cotvinneos collectives.

convention collective nationale du 27

Annexe V convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaeus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bolnaget Cedex, par lertte du 10 jileult 2014 (BO n°2014-34)

Article - LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS VISÉS A L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

I. - Cnoeonivtns collectives

Convention cvolclttee de tavrail des employés et aegtns de maîtrise des sociétés d'assurances de la région perasniine en dtae du 15 jilluet 1954, ainsi que les ptoocorls d'accord stuvians qui n'ont pas fiat l'objet d'intégration dnas le tetxe de cette ctnevoion :

- pproloote d'accord du 31 décembre 1976 ;
- portcoloe d'accord du 23 nrvmeobe 1977.

Convention covlectlie de tavrail des caerds des sociétés d'assurances de la région pesrnniaie en dtae du 15 airvl 1955.

Convention ccoetvlilee de traival des employés et anetgs de maîtrise des sociétés d'assurances sièges et suscrclaves de la région loaisnyne en dtae du 22 ocbrtoe 1954.

Convention ctvlecoile de tvarial des cdares des sociétés d'assurances sièges et sucuesarlcs de la région laynsione en dtae du 18 juin 1955.

Convention coiltevlce de triaval des employés et aetngs de maîtrise des sociétés d'assurances de la région du Nrod et du Pas-de-Calais en dtae du 2 airvl 1955.

Convention citvollece de traival des crdaes des sociétés d'assurances de la région du Nrod et du Pas-de-Calais en dtae du 4 juin 1955.

Convention ccioevtlle de traival des employés et atnges de maîtrise des sociétés d'assurances et de caipisattoilan situées en Acalse et en Lroirane en dtae du 1^{er} mras 1955.

Convention ctcileolve de tariavl des crades des sociétés d'assurances et de ciaalaioiptstn situées en Alcsae et en Lioarne en dtae du 22 juin 1955.

Convention cvcotellie de taairvl des employés et atnges de

mai 1992 relative aux dispositions particulières Cadres

(1) Ci-après nommée : " la ctnonvein coltvcilee naalnitoe ".

Article - II. - Dispositions de substitution

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

5. Période d'essai

Pour l'application aux cadres des diotnsiosps de l'article 74 de la cnioveotnn covlictlee niatalnoe :
? la durée limite de la période d'essai est fixée à 4 mois pour les fctiencos renvaelt des cassles 5, 6 et 7 (au lieu de 2 mois pour les auctrs fonctions) ;
? en conséquence, pour ces mêmes fonctions, la durée tlotae de la période d'essai, lorsqu'elle est renouvelée par l'entreprise avec l'accord du salarié, ne peut dépasser 8 mois.

Toutefois, ces durées de 4 mois et 8 mois sont réduites respectivement à 3 et 6 mois en cas de période d'essai dans des fonctions de classe 5, lorsque l'intéressé a déjà exercé pendant plus d'un an au cours des 5 dernières années des fonctions de cadres chez un autre employeur.

Pendant cette période, le contrat de travail prend fin selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Salariés aditsfmirntias csasle 5 à 7	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

6. Préavis

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque prévue à l'article 91 de la ctonvnieon ciltlveoe ntaloine est fixée pour les cadres à 3 mois.

7. Ordre des licenciements

La valeur pfnnilseloerose prévue à l'article 90 b 2 de la cvntnoien coeliltvce natlaoine est cotée comme suit :

- moyen : 10 points ;
- bien : 20 points ;
- très bien : 30 points ;
- exceptionnelle : 40 points.

8. Indemnité de licenciement (Modifié par décret n° 1 du 10 novembre 1992.)

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 92 de la ceotinnvon clicotve naoalinte est fixée comme suit pour les cadres :

- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que cadre (1) :
 - 4 % de la rémunération annuelle, définie à l'article 92, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10 ;
 - 4,5 % par année si le nombre est égal ou supérieur à 10, mais inférieur à 20 ;
 - 5 % par année si le nombre est égal ou supérieur à 20, mais inférieur à 30 ;
 - 5,5 % au-delà ;
- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que non cadre : les taux sont ceux fixés à l'article 92 de la cniwoonetn

Signataires

Organisations adhérentes signataires	UNSA benaques assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngaoelt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)
--------------------------------------	---

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les organisations soussignées reconnaissent l'importance des responsabilités assumées par les cadres et reconnaissent en conséquence ci-après des dispositions qui leur sont spécifiquement applicables.

Article - I. - Dispositions de portée générale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

1. Les dispositions des II et III ci-dessous ont pour objet de prendre en considération, eu égard à leur importance particulière dans l'exercice des fonctions des cadres :

- le niveau de qualification généralement exigé pour de telles fonctions, que cette qualification résulte de la formation reçue ou bien de l'expérience professionnelle ;
- le rôle d'information, communication, formation et le cas échéant, de représentation de l'entreprise qui est généralement inhérent à ces fonctions ;
- les sujétions, lorsqu'elles sont effectivement constatées, tant au niveau ou à la nature des responsabilités assumées.

2. Sont considérés comme " cadres " les salariés qui, relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 27 mai 1992 (1), exercent par délégation de l'employeur, avec une autonomie et une marge d'initiative particulières, des fonctions faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquise par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités à dimension :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces fonctions sont celles qui, en application de la classification prévue par l'article 30 et l'annexe I de la convention collective nationale sont rangées dans l'une des classes 5, 6 ou 7.

Les emplois sont pris en compte aux cadres l'appui qu'implique la délégation d'autorité et/ou de décision qu'ils leur confient.

3. Les cadres tels que définis ci-dessus bénéficient tant des dispositions de la convention collective nationale que de celles des II et III ci-dessous qui :

- sont se substituent aux dispositions de même objet contenues dans la convention collective (II) ;
- sont venant les compléter (III).

4. Les règles prévues par la convention collective s'appliquent en ce qui concerne tant son interprétation et son application que sa modification, sont applicables au présent texte par les signataires de ce dernier.

Il en découle qu'en cas de recours à la commission paritaire d'interprétation, la délégation des salariés est désignée par les organisations soussignées.

collective.

Si le l'cemecinneit iennvrtet arlos que le carde a au monis 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 % du tmaieretnt anuenl (de la rémunération annuelle) par année de présence effectuée dnas l'entreprise en tnat que carde et de 0,50 % de la rémunération anlneule par année de présence en tnat que non cadre.

(1) C'est-à-dire tuote la durée pennadt laquelle, dnas l'entreprise, l'intéressé a été affilié au régime de l'Agirc.

Article - III. - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

9. Atooiiascsn à la vie de l'entreprise.

Une lgare priaotctaiipn des cerdas à la vie de l'entreprise frsviaoe tuot à la fios l'exercice de lrues porpers responsabilités et la cohésion de l'entreprise, et fiilacte anisi le fneitomeconntt général de celle-ci.

a) Information.

Sans préjudice des aotibrtintus légales des itcannses de représentation du personnel, les eompulryes foensnrisut aux caedrs une ifniomatorn spécifique sur la macrhe de l'entreprise et sur les données meuaerjs de son environnement.

Le contneu et les modalités ppeuartis de ctete iotafrominn snot définis au paln de l'entreprise, aevc le cosanntt socui de pacler les cadres, eu égard à luer niaevu de responsabilités, en stiauton d'exercer au muieix luer rôle d'encadrement et/ou lerus finctnos techniques.

En raison, d'une part, de la rapidité des évolutions de l'économie, des marchés et des tgooeinehlcs qui asenccorist la complexité et les crnoetatins des entreprises, et, d'autre part, de la nécessité de sibleineissr et de mbieioslr l'ensemble du pnreeosnl sur les oectifbjs et potjres de l'entreprise, l'information destinée aux cdaers diot être régulière et diversifiée aifn de luer prtmerete une vosiin lraze du ctonexte économique et soiacl dnas lequell ils ecxeernt lures fonctions.

Cette iamfitoronn ccnnoere nmonaemt les données économiques (bilan, cotmpes de peters et profits, cmotpe d'exploitation générale, état du marché, produits, etc.) et soeclais (bilan social).

L'entreprise puet asusi metrte en place, solen les meynos qui lui pesnriasat les puls appropriés, l'accès deicrt des cdaers à de tles documents.

Les eloyrmeups oisragnt périodiquement à l'intention des cadres, des réunions d'information et d'échanges sur la soitutain de l'entreprise dnas son marché et sur ses onoinieatrs stratégiques.

b) Dulaigoe et concertation.

L'adhésion aux oeiftcbjs de l'entreprise et la pootomrin de ceux-ci - inhérentes à l'exercice des responsabilités de cdrae - sesppnout une pqtuiare paeetrmne de la ctnooietracn etrne les detiagnirs et les cadres, et etrne les cdaers eux-mêmes cmome aevc luers crabaoturelols respectifs.

Les eueomrpyls développeront la ccootnaterin aevc les cedras dnas les différents dimenoas intéressant la plqtuoioe générale de l'entreprise.

Cette ctoaotnecrin diot prrtetmee au presoennl " Cdrae " de dnnoer son pnriot de vue tnat sur les qontueiss tuhenqeics ou de gsteion le crnennocat dicementret que sur la mhrcae générale de l'entreprise et ses pceipvrsetes d'avenir.

Dans cet esprit, les eiesrpnerts oirneasgt le pocsuers de pirse de décision de tlele srôte que les creads snioet associés à l'élaboration des décisions dnas les dimaneos qui les concernent,

que ceux-ci sienot d'ordre technique, économique ou social.

Elles intègrent dnas la citnopeocn de luer système d'organisation et de répartition des responsabilités, l'objectif de fiavoserr ctete concertation.

10. Eercixce de ftninocos électives ou sciyenadls :

Lorsqu'un cdrae erxece un ou pireuulss mndtaas de représentation du prosennel et/ou d'un syndicat, il diot pvioour le fiare cenenionmotjt aevc ses activités professionnelles, conformément à l'article 21 de la cienotvnon collective. Cttee stoaiiutn ne diot pas ctieosuntr en soi un oasltcbe à son évolution de carrière.

A cet effet, les eeyrmolups teeinnnt cmptoe de l'exercice d'un mndaat représentatif lros de la fitioaxn des ocibftejs et de la caghre de tviaarl de l'intéressé, aifn de faitacilr la ctlaociionn du mnaadt et du cnratot de travail.

De même, l'appréciation des résultats de l'intéressé diot prernde en considération les oitgnobilas inhérentes à l'exercice du mnaadt puor poioouv être aussi pettnrniee et obiecjyte que possible.

A ce sujet, l'entretien idniiduevl aennunl prévu à l'article 77 de la conenvtoin covitellce ntaoilane peut, si le cdrae intéressé le souhaite, être complété par un etrtneein aevc un mebmre de la drieticon générale, le dreieutcr du ponnssreel ou un représentant de ceux-ci désigné à cet effet.

De luer côté, les osagnraitonis synceiadls veilent à ce que lrues représentants cocnlneit les impératifs de luer miisson aevc les nécessités de luer emploi.

11. Firttoamon pnisoslnrolefee et eopmli :

a) Les creads et les beisnos de formation.

La foramotin cionutste l'un des piauirpncx myones de préparation à des fionontcs de cdrae asniil que d'entretien et de pemntteircefnot des compétences correspondantes, que celles-ci relèvent du développement des atpudetis plleorneens ou bein de l'approfondissement des conacissnneas ou savoir-faire d'ordre technique.

L'exercice de fntcionos de cdare ne diot dnoc pas fraie ostcable au bénéfice des donispsitois légales et cienonneeltnvlos en matière de formation.

Les préoccupations reltiaevs à la foatimorn des cadres, qu'il s'agisse de se fermor ou de dsesipenr ses prepros conaceinansss par des ancotis d'enseignement, sorent intégrées par caqhue esreptirne lros de l'analyse générale des bsioens de fmoitoarn et dnas la cctpioenon des pnals de formation.

La piiioirtacpan des cdraes eux-mêmes à des ancotis de faoomtrin en tnat qu'animateurs ou eagnennists diot être favorisée et puet ceiusttonr d'ailleurs une des modalités de luer pporre formation.

Les entirpseers sernot dnoc aenetitvts à ce qui précède puor apprécier la cghrae de tvialr des craeds concernés et en tierr les conséquences.

Dans l'organisation du taviral et l'élaboration des plans de formation, les epinrseetrs prneennt en cmptoe particulièrement tnat les boiens d'accueil et d'insertion des crades eratnt dnas l'entreprise que la préparation à des fotncnois de cdrae par la ptroimoon interne.

b) Bilan des compétences.

En rsoain de la rapidité des évolutions de l'environnement des entreprises, les eeuylmpros menttet en place, dnas des cdonintios et suos des forems à définir au paln de caqhue entreprise, un doipiitssf pmtetnaret aux cdaers qui le sneaiotuht de procéder à un blain iendvdiuil de lreus compétences professionnelles.

Ce dtoispsif dnnoe lieu, lros de sa msie en pacle et ultérieurement, à une cicotorentan siuivie aevc les représentants du prsonenel " Ceadrs ".

c) Intéressement paritaires.

Lorsque des quinze jours entrent dans le domaine de compétence des commissions paritaires de la fonction publique territoriale et de l'emploi - tel que défini à l'article 60 de la convention collective nationale - créent ex aequo les cadres, ces quinze jours sont soumis à une commission paritaire spécifique constituée à cet effet.

Les règles de composition et de désignation des membres de cette commission sont les mêmes que celles prévues pour la commission paritaire nationale de la fonction publique territoriale et de l'emploi par l'annexe III à la convention collective nationale, au vu des résultats des élections des délégués de personnel dans le collège des cadres. Les membres représentant les organisations syndicales de personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au sein des organisations de cadres.

12. Évolution de carrière :

Les entreprises procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes de cadres vacants ou créés.

Elles velont tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et possibilités qui permettent de favoriser la réponse aux attentes d'évolution de carrière tout des cadres eux-mêmes que du personnel affecté à exercer des fonctions de ce niveau.

Dans ce but, les conditions internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

13. Rémunération :

a) Rémunérations minimales.

Les négociations aient lieu au sein des commissions sur les rémunérations minimales prévues par la convention collective nationale sont chaque fois précédées d'un échange de vues entre la délégation des employés et les organisations syndicales représentatives de cadres.

b) Rémunérations effectives.

Les éléments sont attentifs, tout lors des négociations d'entreprises relatives aux salaires effectifs que pour la part des salaires individuelles, à une politique salariale matricielle pour les cadres.

À cet effet, ils accordent une grande vigilance aux performances individuelles des cadres.

La situation relative d'un cadre ne peut être dévaluée inchange, sans que des exceptions lui soient données et que la situation en résultant soit examinée avec l'intéressé.

14. Temps de travail :

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence nécessairement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant être complétée avec les aides et responsabilités familiales, sociales ou autres des cadres.

Compte tenu de ce qui précède et sous réserve de l'accomplissement de leurs missions qui, avec les résultats obtenus, constitue le critère essentiel d'appréciation de l'activité des cadres, ceux-ci gèrent eux-mêmes l'organisation de leur temps de travail en observant les règles applicables en la matière dans l'entreprise.

En application de cette disponibilité, la durée maximale des congés payés visée à l'article 37 de la convention collective nationale est augmentée pour les cadres de deux jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif dans la période de référence. Ces deux jours sont à considérer comme des congés particuliers au sens de l'article 36 a, c'est-à-dire sans incidence sur le décompte de la durée contractuelle annuelle.

Toutefois il est possible, selon des modalités à convenir au niveau de chaque entreprise, d'épargner ces jours de congé

supplémentaires sous forme de crédit de temps-formation.

15. Congé pour déplacement à l'étranger :

Le cadre qui effectue un déplacement à l'étranger d'une durée continue d'au moins 1 mois bénéficie d'un "congé de détente" de 1 jour au moins, à partir du retour de la mission selon accord avec l'employeur.

16. Mission de longue durée hors du territoire métropolitain :

Conformément aux dispositions de l'article 78 de la convention collective nationale, l'accord écrit du cadre est nécessaire pour tout envoi en mission de longue durée à l'étranger ou dans les DOM-TOM, lorsque le lieu ou la zone géographique d'activité défini dans son contrat de travail est situé 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 du cadre, celui-ci doit être informé de son départ au moins 2 mois avant celui-ci, sauf cas d'urgence.

Par application de longue durée au sens du présent article, il convient d'entendre toute affectation ou mission hors du territoire métropolitain, excédant 21 mois. Dans l'un ou l'autre cas, cette mission donne lieu à application des règles d'indemnités ci-après.

a) Avant le départ en mission.

a 1. L'entreprise met à la disposition du cadre pendant un délai suffisant une documentation complète sur le pays ou territoire où il est envoyé et en particulier toutes les informations sur les conditions de vie, de travail et d'environnement ainsi que sur la réglementation salariale et fiscale qui régira sa situation.

a 2. Les modalités de la mission sont définies dans un avenant au contrat de travail qui précise :

- la situation juridique du cadre : détachement ou détachement (au sens des art. L. 761-1 et L. 762-1 du code de la sécurité sociale) ;

- la période à exercer durant la mission et la durée de celle-ci ;

- le lieu ou territoire d'exercice ;

- les montants, modalités et lieu de paiement de la rémunération en tenant compte du salaire de base et des diverses indemnités, primes, avantages en nature ainsi que remboursements de frais liés à la mission elle-même et qui disparaîtront au retour en métropole ;

- les conditions de travail et de congés payés ;

- les conditions de voyage à l'aller ou au retour ainsi que de logement ;

- les modalités de couverture tout des risques pour lesquels l'intéressé est garanti au titre des assurances jusqu'alors assumées que des risques spécifiques à la mission confiée, la couverture sociale du cadre devant être équivalente à celle dont il bénéficie avant son départ ;

- le régime juridique (loi française ou droit local) qui régira le contrat pendant la durée de la mission ainsi que la juridiction compétente en cas de litige ;

- les cas et les conditions de réintégration ;

- les modalités de réinsertion dans l'entreprise au retour.

Les dispositions prévues dans l'avenant au contrat de travail ne peuvent en aucun cas déroger aux règles de droit en vigueur dans le pays ou territoire concerné et considérées comme d'ordre public.

a 3. L'entreprise assure son assistance pour toutes les formalités administratives ou médicales d'accompagnement liées à l'envoi en mission à l'étranger. Les démarches nécessaires à cet effet ont lieu sur le temps de travail.

a 4. Les frais de voyage et de déménagement du cadre et, s'il y a

lieu, de sa famille (conjoint et enfants à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu de travail s'il n'est pas en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs et dans des conditions définies avec le cadre concerné.

b) Pendant la mission.

b 1. L'entreprise s'engage à apporter, en liaison avec les autorités consulaires, son aide à l'intéressé et à sa famille si elle l'accompagne, en cas de difficultés graves consécutives notamment à un accident de santé ou à un litige avec les autorités administratives ou judiciaires du pays.

b 2. L'entreprise liée à l'entreprise avec le cadre des lieux de communication, selon des modalités définies au niveau de chaque société.

b 3. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise pendant la mission, les frais de rapatriement de l'intéressé, de sa famille et de ses meubles et bagages, s'il n'est pas en charge de l'entreprise pendant au plus 6 mois à compter de la date d'effet de la rupture.

c) Soit au retour en métropole.

c 1. L'intéressé est affecté - hormis le cas de rupture du contrat de travail - à des fonctions aussi importantes que possible avec les fonctions exercées hors métropole et prouvent en outre les compétences acquises à l'occasion de la mission.

c 2. Le temps passé hors métropole est pris en considération pour le calcul des diverses allocations ou indemnités liées à la durée de présence dans l'entreprise.

c 3. A son retour en métropole, le cadre rapatrié bénéficie, s'il y a lieu, d'une prise en compte de la durée de sa mission à l'étranger et en accord avec l'employeur, d'une formation professionnelle de réinsertion.

16 bis. Avertissement des droits du ressort métropolitain :

Dans le cas de mission à l'étranger de six mois au moins et de douze mois au plus, les conditions de mission telles qu'énoncées ci-dessus sont adaptées à chaque cas particulier en considérant que, sauf cas exceptionnel, elles n'appellent pas de réajustement pour une inégalité à l'étranger et que les principes

prévisibles et fixes ne sont pas de même nature ou de même degré.

17. Grilles en cas d'accident :

a) Objet de la garantie.

Pendant tout déplacement professionnel, les cadres sont couverts par une assurance professionnelle contre les accidents, à la charge exclusive de l'employeur.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise des garanties au moins équivalentes à tout le même objet, elles ne se cumulent pas avec les présentes dispositions et sont aménagées en conséquence si nécessaire.

b) Risques couverts.

L'assurance couvre les accidents survenant dans le cadre de la mission, pour les bourses de l'entreprise, en déplacement hors de son lieu de travail habituel. Ne sont pas couverts les trajets du lieu de résidence aux lieux de travail habituels et vice versa, ni le trajet aller-retour entre le lieu de travail habituel et celui où est pris le repas.

La garantie s'exerce dans le monde entier, pendant toute la durée du déplacement. Sont couvertes toutes les périodes (notamment week-end, jours fériés, etc.) inscrites dans un déplacement personnel de personnes physiques et où l'intéressé réside à sa résidence principale ou secondaire ; mais dans ce cas, les trajets jusqu'à la résidence et retour sont couverts.

En cas d'accident, le cadre ou ses ayants droit peuvent demander à l'employeur les éléments nécessaires pour établir si l'accident s'est produit pendant la période garantie. Les risques couverts sont le décès accidentel et l'incapacité permanente par accident.

Le montant du capital assuré en cas de décès accidentel ou d'incapacité permanente par accident est fixé par le contrat et les conditions d'attribution et de réajustement des garanties sont définies par les conditions générales à cet effet.

18. Les dispositions ci-dessus prennent effet à la même date que la convention collective nationale.

Protocole de mise en application convention collective nationale du 27 mai 1992 relatif à la classification

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA baux assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baugnet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Entre les organisations signataires de la convention collective nationale du 27 mai 1992, il est convenu des dispositions ci-après relatives aux modalités de mise en application de la classification prévue par l'article 30 et l'annexe I de cette convention.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les entreprises disposent 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 procéder le plus tôt possible après la date de la conclusion d'une convention d'entreprise qu'au déroulement des opérations de classement.

Section 1

Constitution d'une commission d'entreprise

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les représentants du personnel sont associés à la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises par la constitution d'une commission d'entreprise.

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La commission d'entreprise est consultée par le directeur conformément à la section 2 sur, sous réserve :

- la méthode de recensement et de répartition des fonctions ;
- l'inventaire de tous les postes et tâches dans l'entreprise ;
- le projet de grille d'analyse des fonctions, y compris la pondération des critères ;
- le processus de mise en œuvre des fonctions dans les classes ;

- les dneedmas iiveilndeulds de réexamen du cssenmelat attribué.

Ctete cnoolittasun vsie à la rcehrhcee d'un consensus.

Article 4

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La commoissin d'entreprise se cpmosoe d'un nomrbe égal de représentants de la doitecrin et de représentants du personnel.

Sauf arcocd différent clocnu au neaviu de l'entreprise, les représentants du poensnerl snot au puls au nmobre de :

- 7, losruqe l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 employés, agnets de maîtrise et cdraes à la dtae de coitotustnin de la cmiimossn ;

- 9, luqorse cet etceiff est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ;

- 11, lrqusoe cet eitffecf est égal ou supérieur à 5 000.

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les représentants des salariés snot désignés par les délégués sydaucnx pmari les mebemrs tuaieltirs ou suppléants du ou des comités, les délégués du ponsneerl tilruetias ou suppléants, les délégués snaycdiux et les représentants sycdanuix au comité d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, ils snot désignés par les délégués du personnel.

Dans tuos les cas ou le nrbmoe de prnoneess tlreiatius de mandat(s) visés au pmeirer alinéa du présent acitrle et aetrpnpanat au collège des cerdas le permet, le nrbome de représentants des craeds au sien de la ciooissmmn est d'au mions :

- duex si l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 ;

- trios si cet eeitcff est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ;

- qrutae si l'effectif est égal ou supérieur à 5 000.

Chaque ognosiitaarn sacyildne représentative dnas l'entreprise dipsose d'au monis un siège, les sièges supplémentaires étant répartis en footncin du nomrbe de viox obuteens aux dernières élections des délégués du psnneoerl dnas les collèges prévus à l'article 19.

Les représentants de la dtiecroin snot désignés par celle-ci.

Les représentants des caerds ont aevc eux un échange de veus préalable aux différents staeds du pssuoerds de csntuiltoan prévu à l'article 3.

L'absence de désignation de lrues représentants par une ou preusulis osariitnogans seayicldns représentatives dnas l'entreprise ou la non- piitatricapon de ceux-ci aux réunions de la ciomiosmsn ne pnvueet centotsuir un otcalse au pessocurs de csmnsaelet des fniotoncs décrit à la sticeon 2.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pour l'exercice de ses missions, la cmsmsiioon d'entreprise diopsse en tmepps uilte :

- du pojrt de méthode de rmsnnceeeet et de drtoiespcn des fotnioncs établi par la deiioctrn ;

- de l'inventaire des fncinotos et du peojrt de gillre d'analyse établis par la direction, avnat l'examen duidt peojrt ;

- de la glrlie d'analyse des fnonciots reeunte par la doiceirtn et de la cotiotan gllobae attribuée en conséquence à chaque fonotcin

inventoriée, avant l'examen du projet de pemnionosnteit des fcontnios dnas les cssaels ;

- des décisions de calmeesnst des fiontcnos pisers par la dcteioirn et des dneeamds ilvnildedieus de réexamen éventuellement présentées en aociltipapn de l'article 14 ci-dessous.

Article 7

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les cnoncisouls de la ciomosismn d'entreprise snot constituées des aivs émis ripsenevcemett par les représentants de la ditirecon et par les représentants du personnel.

Section 2

Déroulement des opérations de classement

a L'inventaire des fonctions

Article 8

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque eistrenrpe établit un innrtveaie clempot de tuoets les ftioconns d'employés, d'agents de maîtrise et de cerads existantes, qellue que siot la nraute des activités exercées.

A cet effet, une méthode homogène de recensement, d'identification et de drseicoptn des fitncoons est élaborée au sien de l'entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle pnremeopt dtie prévue à l'article 12 ci-dessous.

Conformément à la coneoivntn ctcolevlie ntiloanae du 27 mai 1992 (art. 30), il fuat enrdnete par " focointn " tuot enmblese d'activités prnleooneslfoosis ou de msinsois confiées ou suteplibess de l'être à une même pnonsree solen le disoptsiif d'organisation adopté par l'entreprise.

La cmoissimon d'entreprise est consultée lros de cttee psahé comme il est dit à l'article 3 ci-dessus.

Article 9

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Après une dernière vérification destinée à s'assurer de son caractère ehuitsaxf et de sa cohérence d'ensemble, l'inventaire des fncinotos établi par la dtiriecon est communiqué à la cmmsioision d'entreprise en vue de la cniotousatln prévue à l'article 3.

Une aptloaplein diot être donnée à cette oicscotan par la doietrcin à chqae fctoionn inventoriée.

b La grille de pondération des critères

Article 10

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Un peojrt de gillre d'analyse des fonioncts est esntiue somius par la dctioern à la cmimsisoon d'entreprise.

Cette gillre consiste, sloen le schéma ci-dessous, à donenr une veaulr chiffrée à aquahe degré des 5 critères de classement, aifn de stueir l'importance de ces critères et de leurs degrés les uns par rrppeat aux autres.

Grille d'analyse des fonctions

Critères	Autonomie	Conception Résolution de problèmes	Contribution	Dimension relationnelle	Formation Expérience
Degré					
1 ^{er}					
2 ^e					
3 ^e					
4 ^e					
5 ^e					
6 ^e					

Le coefficient de chaque degré de chaque critère est inscrit dans la case correspondante de la grille en observant les normes ci-dessous qui s'imposent à toutes les entreprises :

- la loi de pondération des valeurs de degré en degré doit être la même pour tous les critères ;

- la somme des valeurs des 5 critères étant égale à 100 %, aucun de ces critères pris isolément ne peut avoir un poids inférieur à 15 % ni supérieur à 25 % de cette somme ;

- le critère formation-expérience ne peut avoir un poids inférieur à 20 % de cette somme.

Les critères incités dans la grille d'analyse sont utilisés pour classer les fonctionnaires existants dans l'entreprise.

Article 11

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Au vu de l'inventaire des fonctions et des emplois existants fournis par la direction sur les rôles qui méritent son poids de grille d'analyse, la commission d'entreprise examine son avis sur le projet qui lui est soumis. Cet avis qui crocne tout le poids relatif attribué à chaque critère par rapport aux autres que la loi de pondération des valeurs, est examiné par la direction avant que celle-ci arrête son choix de grille d'analyse.

c L'analyse des fonctions

Article 12

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque des fonctions inventoriées est minutieusement analysée à l'aide de la grille retenue, selon des modalités particulières fixées dans chaque entreprise.

Lorsque l'analyse des tâches ou missions qui composent une même fonction les situe à des degrés différents pour le même critère, le degré retenu sera celui qui correspond aux tâches ou missions principales et principales assignées à cette fonction.

Le total des 5 valeurs attribuées à chaque fonction analysée constitue la cote globale de position relative de celle-ci par rapport à l'ensemble des fonctions inventoriées.

Article 13

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Au vu des résultats de l'analyse des fonctions, la direction classe la commission d'entreprise sur le peuplement des fonctions dans les postes vacants prévues par la convention collective.

Le classement d'ensemble des fonctions est minutieusement arrêté par la direction qui le communique à la commission d'entreprise et notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à la

fonction qu'il exerce personnellement.

Cette notification écrite doit mentionner expressément la faculté de recours dont dispose le salarié dans les conditions prévues à l'article 14 ci-dessous.

Article 14 - d Voie de recours du salarié

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils à compter de la notification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur le classement 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 infirme 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 2 mois qui suivent l'expiration du délai de trente jours prévu au 1^{er} alinéa.

e Commission professionnelle

Article 15

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Il est constitué au niveau professionnel d'une commission composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de personnel s'inscrivant de la convention collective et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Cette commission peut être saisie par l'une quelconque des organisations syndicales de toute difficulté qui puisse résulter d'une entente en raison :

- soit de l'observation du processus de mise en œuvre de la classification prévu par les articles 1^{er} à 14 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 situations de difficulté dont elle 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 classement d'ensemble des fonctions (art. 13, 2^e alinéa), chaque employeur transmet au secrétariat de la

ciimomsson (1) une fcihe tpye cosganinnt les différents stdaes du prescouss de msie en plcae de la nlveoule classification.

Cette fhice diot être accompagnée des dtemuncos suvtanis :

- la grllie d'analyse des fnoncotis (ou glilre de pondération des critères) établie précédemment conformément à l'article 10 ;
- la cesasmentl d'ensemble des fintnocos tel qu'il résulte des alercits 13 et 14.

Ces dontmceus soernt trinasms aux mmreebs de la coossiimn et à l'observatoire de l'évolution des métiers.

Protocole d'accord sur la transition convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnaeqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgoeanlt Cedex, par lrttee du 10 jlluiet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les osnraagnoitiis soussignées,

Considérant l'importance qu'elles ahtnaetct à une tairsontin snas hruet des ctinnvioens et acrdos pnlseforesnios s'appliquant jusqu'ici aux employés et agtens de maîtrise anisi qu'aux cderas des sociétés d'assurances, à la cnteinvoon cclteolive nilatnoae du 27 mai 1992 ;

Vu les pinpriecs de dirot en vuugier raetifls au mtaniien des aavagnets aqius résultant des cvinntenoos et acodrcs aelxqus la cotnoevinn collctive ntlaoiane se subuitse ;

Vu la doisstiopin du pclooorte d'accord de msie en aoipaipcltn de la nelovle cictalfasoian seoln lleauqle les etnresperis ont un délai de 2 ans puor ahvceer cette msie en apaiilpotcn ;

Convienent des dsopiitionss ci-après :

Article 1er - Principe de maintien des avantages individuels acquis

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Conformément à l'article 4 de la cnovoeitnn ctcioevlle nationale, l'entrée en aoltiaipcpn de celle-ci ne purora entraîner la rseime en casue des aetaavngs ivinueildds auciqs dnot bénéficient les salariés en fncotonis à ctete date, au titre des covetoinnns cveilotcles régionales ou lceaols de taviarl et des acrdos cectflilos en veiuugr précédemment.

Par " salariés en fotnconcis à ctete dtae ", il fuat etnnrede les salariés visés à l'article 2 de la cionetonvn ceotilcvle nltnaaioe qui snot liés à la dtae du 27 mai 1992 par un cnrtaot de taairvl aevc une eipsnertre ou oasimrnge visé à l'article 1^{er} de liatde convention. Cette définition egbolne les salariés dnot le coatrnt de taavril est spnsdeuu en aiapploictn de dtosispoiins légales ou conventionnelles. Ils snot désignés ci-après par l'expression " salariés en fnoicotns ".

Sous réserve des aiectlrs ci-après et de l'application du ppcniire énoncé à l'alinéa 1 ci-dessus, les distoiipsons de la cnevntioon cilvctloee nainltoae se sbetntuist à la dtae d'effet de celle-ci aux dtiionisopss des cievnonntos et adcorcs visés à l'article 6 de la cviooetnnn citevclloe nationale, que les carntots de taavril des salariés en fintconos faensst ou non référence auidxets cetnovonnis et/ou accords.

Article 16 En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans les 6 mios siavnnt l'expiration du délai prévu à l'article 1^{er}, la csimimoson visée à l'article 15 fiat le pniot de l'application de la nlveoule classification.

Les aivs des différentes délégations cspamoont la csomsmoiin sur les conséquences à en teirr le cas échéant snot exposées par écrit.

Article 2 - Classification

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Pendant ttoue la période qui s'écoule, dnas cqhuae entreprise, ernte la dtae de situnrgae de la ciootevnnn ciecoltvlle nalnatoie et la dtae de msie en palce ecvffteie de la nulovele cifsocliaaitsn des fonctions, il n'est apporté aunuce mfoiaotiicdn aux dfiosstpiis prssneieflnoos en vgiuuer cnocaernnt la classification.

Lorsque ctete msie en plcae ecffivtee srea achevée, c'est-à-dire au puls trad le 27 mai 1994 (2 ans après la dtae de signature), les tretis d'agent de maîtrise, sous-chef, chef-adjoint, cehf de service, cehf de division, fondé de pouvoir, pnouorrt être muteinans aux salariés en fonctions. Ce mteaniin à trite pneronsel srea arlos indépendant du ceaseslmnt attribué, en aipptoiacn de la nlveoule classification, à la fcontoin qu'ils exercent.

Dans le cas ou, en atpalpiicon de la ciootnvnen cvcloitele nationale, le cnsmesaelt attribué aux finotcnos d'un crdae en activité à la dtae du 27 mai 1992 siaert ature que 5, 6 ou 7, l'intéressé cneirsevorat le bénéfice de son aalfiifoitn à l'Agirc et continuerait, à tirtte personnel, à atiaeprpnr au même collège électoral que précédemment. Il bénéficierait également, toruujos à titre psoreennl et tnat qu'il couatrieinnt à ecerxer les mêmes fnotoncis ou des fnoioncts agluoneas dnas l'entreprise, des ganiaetrs attachées par la nvuleole ctivonoenn ctivoleice nlainotae et par le présent acord à l'exercice de fncoitons de cadre.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La msie en aiocppiltan de la cnteoniovn ctocilelve nonialtae ne porrua être la cause, à quleque trite que ce soit, d'une réduction de la rémunération eeftveifmcent aisucqe à la dtae du 27 mai 1992 aux salariés en fonctions.

Les barèmes de rémunérations mieliarns anlluenes coanorndrspt aux cooivetnnns ceeliolvtcs jusqu'ici en vuugier ctoieunnt à s'appliquer, aux cntooniids prévues par celles-ci, pnndat ttoue la période cspirome ernte le 27 mai 1992 et la dtae de msie en pcalle evtffceie de la nlveoule classification.

Dès cttee msie en plcae dnas cquahe epnersitre considérée, les rémunérations maimlines alnenules prévues par la cnooveitnn cvcoitlele ntianlaoe snot d'application immédiate, une caitnroteocn au nevaiu de l'entreprise dneavt pretmete de prerdne en cptmoe les spécificités de celle-ci en treems tnat de nvaieu que de stuturrc des rémunérations.

Puor ctete msie en aaoppiitlcn :

- il est préalablement procédé à un cstaont de la scstturrue des

rémunérations et cetera telles qu'elle est alors pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 34 de la convention collective nationale. Ce contrat est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel ;

- les rémunérations effectivement perçues en considération pour vérifier que la rémunération minimale annuelle est atteinte et, s'il y a lieu, pour apprécier les critères nécessaires, sont constituées de l'ensemble des éléments du salaire sans autres enlèvements que ceux énoncés au c de l'article 31 de la convention collective nationale.

Pour tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté acquis pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales annuelles et l'an 2000, conformément à l'article 5, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte, selon les mêmes principes que pour la prime d'expérience.

Article 4 - Primes de technicité - Primes de langues étrangères

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les primes de technicité et de langues étrangères acquises à la date du 27 mai 1992 aux salariés en fonction sont ajoutées à leur rémunération de base pour leur montant en francs à cette date et donc intégrées à celle-ci. Elles ne donnent plus lieu de ce fait à une mention distincte sur le bulletin de paie.

En outre, les primes de technicité jusqu'ici applicables sont attribuées et immédiatement intégrées au salaire pour les salariés en fonction qui obtiennent les diplômes correspondants avant le 15 juillet 1993. Les intéressés ne pourront de ce fait se prévaloir de la gratification prévue à l'article 65 b de la convention collective nationale.

Dans tous les autres cas, pour les diplômes obtenus à partir du 27 mai 1992, l'article 65 b de la convention collective nationale est immédiatement applicable.

Article 5 - Primes d'ancienneté et d'expérience

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La teneur du mécanisme actuel de la prime d'ancienneté et le nouveau mécanisme de prime d'expérience s'effectue de la façon suivante :

5.1. Le mécanisme actuel (1) de la prime d'ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000, à tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

En outre, ceux de ces salariés qui étaient entrés dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1980 et qui exercent alors des fonctions relevant des classes 1, 2 ou 3 reçoivent une somme égale à 1, 2, 3, 4 ou 5 % de leur salaire annuel selon qu'il leur reste 1, 2, 3, 4 ou 5 années de présence à accomplir avant d'atteindre vingt-cinq

années.

Cette somme sera versée en 1999 et au plus tard avec la paie du mois de décembre.

Il est possible, par accord dans l'entreprise, de convenir de modalités différentes ayant pour objet de permettre au preneur visé ci-dessus d'avoir accès à la prime d'expérience.

5.2. A la date d'entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000, la prime d'ancienneté actuelle est ajoutée à la rémunération de base pour son montant en francs annexé à cette date. Ainsi intégrée au salaire, elle n'est plus, par la suite, mentionnée distinctement sur le bulletin de paie.

5.3. Par la suite, les salariés ayant alors moins de 20, 15 ou 10 ans de présence, acquièrent selon qu'ils exercent des fonctions de classes 1, 2 ou 3 (2), la prime d'expérience prévue à l'article 35 de la convention, dans les conditions ci-après.

- 1 % par année révolue à partir de la date d'entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000 (3) ;

- dans la limite de " n " années, " n " étant égal à la différence entre d'une part 20, 15 ou 10 selon le cas et, d'autre part, le nombre d'années d'ancienneté réel ou validé (4) du salarié dans l'entreprise.

5.4. Les salariés qui sont ont moins de une année révolue de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, sont soit embauchés à partir de cette date, acquièrent la prime d'expérience selon les modalités prévues à l'article 35 de la convention collective nationale, dans la limite de " n " années, " n " étant égal à la différence entre d'une part 20, 15, 10 ou 5 selon le cas et, d'autre part, le nombre d'années de présence réel ou validé (4) du salarié dans l'entreprise.

(1) C'est-à-dire celui en vigueur jusqu'à la date d'effet de la convention collective nationale.

(2) Les salariés de classes 4, eu égard à la période de transition, ne sont plus susceptibles d'acquérir la prime d'expérience en sus de la prime d'ancienneté.

(3) Toutefois, lorsqu'un mécanisme d'escompte ou d'anticipation de l'ancienneté est appliqué au salarié, ce décompte est opéré à partir de la date d'entrée dans l'entreprise qui correspond au taux d'ancienneté anticipée ou escomptée.

(4) On entend par nombre d'années d'ancienneté validé celui qui correspond au taux d'ancienneté anticipée ou escomptée dans le cas visé au (3) ci-dessus.

Article 6 - Congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le mécanisme actuel (1) des jours de congé supplémentaires pour ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000 à tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

A partir de cette date anniversaire, les intéressés pourront pour l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires acquis à cette date du fait de leur durée de présence dans l'entreprise.

Ils bénéficient, en outre, lors de l'année de leur dixième, vingtième ou trentième anniversaire de présence dans l'entreprise, du congé anniversaire prévu à l'article 39 de la convention collective nationale, sous déduction, cette année-là, des jours supplémentaires acquis en vertu du mécanisme actuel (2).

Article 7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés en fonction au moins 10 ans de présence dans l'entreprise à la date du 27 mai 1992 ont droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la plus favorable résultant soit des articles 92 de la convention collective nationale ou 7 des "Dispositions spécifiques aux cadres", soit des conventions collectives qui leur étaient applicables avant cette date, dans les cas suivants :

- salariés âgés de moins de 40 ans à la date du 27 mai 1992, licenciés au cours des 24 mois suivants ;
- salariés âgés d'au moins 40 ans et de moins de 60 ans, à cette même date, licenciés au cours des 5 années suivantes.

La date de licenciement prise en considération pour l'application de ce qui précède est celle de la lettre recommandée avec avis de réception qui notifie la décision de licenciement.

Article 8 - Indemnité de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les salariés en fonction âgés de soixante ans au moins à la date du 27 mai 1992 ont droit, s'ils sont mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans, à une indemnité de départ calculée, dans tous les cas, comme le prévoit l'article 93 b de la convention collective nationale ou l'hypothèse où le salarié ne rimpt pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximale d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale.

Article 9 - Convention collective nationale et accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

La conclusion de la convention collective nationale n'a pas pour effet, en soi, de remettre en cause les accords d'entreprise en vigueur à la date de sa signature.

Cependant, les organisations s'efforçant de conclure des accords d'entreprise doivent d'un délai maximum de deux ans après la date de cette signature pour leur apporter, s'il y a lieu, les adaptations nécessaires afin de tenir compte des dispositions de la convention collective nationale.

Création d'un capital individuel de temps-formation dans le cadre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'emploi convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA baux assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnol Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Objet de l'accord

Article 10 - Application de la convention collective nationale aux G.I.E

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Les G.I.E constitués exclusivement par des époux ou des assurés ou de réassurance et dont la création est antérieure à la date de signature de la convention collective nationale, disposent de 2 ans au maximum à compter de cette date pour appliquer cette convention à leur personnel, s'ils ne s'en étaient pas déjà appliqués à celui-ci des conventions collectives régissant les employés, agents de maîtrise et cadres des sociétés d'assurances.

Dans les G.I.E contrôlés au moins à hauteur de 70 % par des sociétés d'assurances ou de réassurance, au sens de l'article 1^{er} de la convention collective nationale, et dont la création est antérieure à la date de signature de celle-ci, le présent régime régit par les dispositions conventionnelles qui lui étaient jusqu'alors appliquées, sauf accord différent avec les organisations représentatives au sein du G.I.E. A défaut d'application antérieure d'une convention collective, le présent régime bénéficie des dispositions de la convention collective nationale dans le délai de deux ans prévu à l'alinéa précédent.

Article 11 - Dates d'effet propres à certaines dispositions de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Par application de l'article 97 "Date d'effet" de la convention collective nationale, les dispositions relatives à la durée maximale annuelle ramenée à 1712 heures par an (art. 37) et au nombre minimum de jours de congés payés annuels égal à 26 (art. 37 et 38) prennent effet à compter du 1^{er} janvier 1993, étant précisé que, s'agissant des congés payés, il s'agit de ceux qui entrent dans le décompte de la période de référence allouée à partir du 1^{er} janvier 1993 et au prorata de la période de référence 1992-1993.

Article 12 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent accord prend effet le même jour que la convention collective nationale.

Compte tenu de l'évolution très rapide des produits, des marchés, des outils et modes d'organisation du travail, un niveau peu élevé de formation générale peut constituer, pour les salariés, une difficulté sérieuse pour leur carrière.

L'attribution d'un capital individuel de temps-formation individuel sur l'ensemble de la carrière est destinée à permettre aux salariés concernés de compenser ou atténuer cette difficulté au prix d'une démarche volontaire de formation.

I. Principe

Tout employé, agent de maîtrise ou cadre, non titulaire d'un baccalauréat de l'enseignement secondaire ou d'un diplôme considéré comme au moins équivalent-dispose, dès qu'il a exercé une activité salariée pendant trois ans consécutifs au moins au sein d'une même entreprise (1), d'un capital de temps-formation individuel utilisable sur l'ensemble de sa carrière dans une ou plusieurs entreprises (1).

II. Ulattioiis en curos de carrière (2)

II-1. Chauqe année, puor l'application du présent accord, cauqhe ensiptre présente dvenat le comité d'entreprise, à l'occasion du rppoat prévu à l'article L. 432-1-1 du cdoe du travail, les dmiaenos ou aniotcs de faitmoron considérés cmome " éligibles " à l'utilisation du cpaital de temps-formation, cpotme tneu des évolutions en crous ou prévisibles des marchés, des produits, des meods d'organisation et otluis de tarival et des conséquences stlsebucepis d'en découler sur les qitncaouiflias et l'emploi.

Sont privilégiées cmome fintrmooas éligibles cleles qui-figurant ou non par aelliurs dnas le paln de ftaimroon de l'entreprise-ont puor ojbet l'acquisition ou l'amélioration de compétences pour, siot préparer ou amcognaepr l'évolution des qantilacouiifs nécessaires au meniatiin dnas l'emploi, siot préparer à d'autres fonctions.

II-2. Les modalités d'utilisation du ciapatl de temps-formation donnent leiu à une négociation au sien de cuqahe entreprise, cptmoe tneu des poirpsienrcs ci-après :

- la démarche de ftriaoomn est vaonitlroe ou leenbrmit acceptée. Elle fiat puor cauqhe salarié concerné l'objet d'un pejrot induvieidl de firmotaon discuté et élaboré en roaetlin aevc le ou les représentants de l'entreprise désigné (s) à cet efeit ;

- la fmoirotan demandée diot s'inscrire pmari les foirmtonas " éligibles " au snes du II-1 ci-dessus ;

- si l'entreprise l'estime nécessaire, la ftaimroon est précédée d'un balin idindieuvl des qitiulufaoacns et atidpetus réalisé au sien de celle-ci ou cehz un ctnsaulont extérieur. Son obejt est de vérifier s'il y a cohérence etnre le porejt idieiduvnl de fiotoarmn présenté et les résultats du bilan. Une fios cette vérification faite, il est la propriété exlsiuvc de l'intéressé ;

- la négociation dnas l'entreprise ptroe sur les pnitos ci-après :

- âge au-delà duquel le ctaiapl ne puet puls être utilisé eu égard à la proximité de l'âge de la rtaierte ;

- conditions d'accès aux fnamrootis éligibles, c'est-à-dire définition de priorités puor teinr cmtope des nécessités de fnmocnneneitot des services, des coûts slebictsupes de découler d'une mutiailloptin de dmaeneds dnas une même période et de la narute des forntimaos au rgeard des boiness des dmanerues ;

- lorsque l'entreprise atccpee qu'un salarié suive une frtiomoan éligible (3) dnnot la durée excède le citapal doinsilbpe de l'intéressé, et qui n'est pas simultanément irnctsie à son paln de footimran (4), les modalités seoln lseeulelqs tuot ou ptraiie de l'excédent de durée diot être aoclpnci en drhoes du tepms de tiaravl snot fixées au nievau de l'entreprise.

II-3. La ppitaiotiarcn d'un salarié à une ftroiamon " éligible " dnas les ciitoodnns fixées tnat ci-dessus que par les musrees d'application adoptées à ce seujt au neaivu de l'entreprise entraîne la psrie en cgrhae par celle-ci :

- des firas d'inscription et du miitaenn de la rémunération padnnet l'absence puor foitrmoan dnas la liimte du ciapatl de temps-formation dnnot dpiosse l'intéressé au mmneot considéré ;

- le cas échéant, des frias du balin iivdunedl souhaité par l'entreprise et le miitnean de la rémunération pdneant la durée de ce bilan.

Les dépenses cndprseontaoers snot considérées cmome dépenses de foamtiorn au regad des dooiissiptns légales et cnvelntolneenos rveeialts à la ptiaiotiarcn des epuerloyms au développement de la fitoamorn perinfnsnlloosee continue.

III. Transférabilité du capital

Le cptaial de temps-formation est transférable d'une esnprteie à une aurtu au sien de la profession. Tuot salarié concerné trtuilae de ce caatipl puet s'en prévaloir auprs d'un neuvol epmelyuor en fanasit état du donuecmr jcttiiauifsf prévu au V ci-après.

Dans le cas ou une etespirrne est cniarnttoe de rueicror à un ou preusuls lecitincneems puor motif économique, le citpaal de temps-formation dnnot despoimt ivdnuilnleeiemdt les salariés licenciés puet être utilisé, à luer demande, au faecmnient d'actions de fmrooiatn dieeretcmt destinées à feacilitr luer rseeaenslcmr ou luer rconveiseron professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise intègre à son paln saicol la psrie en crhgae des frais d'inscription à des friomtonas qlitaaniuefs et/ ou à un blian iiedidvnl dnas la ltmie de l'équivalent en francs, puor cqahue salarié concerné, du cpaital de temps-formation dnnot il dospise à la dtae de rptuue du coratnt de travail.

Les smemos dépensées à ce trtie s'imputent, puor luer équivalent en temps, sur le ctaipal disponible. Il en est fiat meniton dnas le dueconmt prévu au V ci-après.

V. Jitutiisofcan du cpaital disponible

La msie en pacle et le fconmnetionnet du ciapatl de temps-formation renendnt nécessaire, puor cuqhae salarié concerné, la réalisation d'un dcumenot jstfiatiicuf du ctpaail dnnot il dispose-au monmet ou il en a besoin.

Ce dmcuoent est riems à chaque salarié concerné en cas de départ de l'entreprise qluee qu'en siot la cause, à l'exception du départ à la retraite.

VI. Auriacitoltn aevc le paln et le congé iudevdiinl de ftoamiorn Le ciapatl de temps-formation pnred pacle pamri les oliuts de développement de la fmatrioon poonerfenillsse ctunoine que constituant, d'une part, le paln de ftoomiran et, d'autre part, le congé idediinuvl de fritooman (CIF).

Il ne se ssbtuiute ni à l'un ni à l'autre bein qu'il psuise répondre, le cas échéant, à des préoccupations ceevngnertos ou identiques.

A la différence du paln de formation, le ctaapil de temps-formation csttnuioe un dorit d'accès iivddieul sur la bsae d'un poerjt personnel. Ce driot puet dnoc s'exercer tnat à l'égard de faimnortos iistnrecs au paln de fatmrioon de l'entreprise que de frmatonios qui n'y fegrunit pas, dès lros que ces friamtoons snot éligibles dnas l'entreprise au snes du II-1 ci-dessus.

Comme le congé idedvuiinl de formation, le cipatal de temps-formation répond à une démarche personnelle. Mias il ovruue une gtariane de psrie en crhgae que le CIF n'apporte pas de la même façon.

Les onoagsiitarns sagitarines du présent acocrd s'emploieront à miuex définir, aevc les rsesplboneas nniuotaax du congé ivunieiddl de formation, l'articulation entre les duex disifsoitps de façon à éviter les debolus epimlos ou que le financemnt du CIF par la poiorefssn siot moins utilisé au bénéfice de ses collaborateurs.

VII. Durée et msie en apciopatiln de l'accord

VII-1. Durée

Le présent aocrd est clncou puor une durée de 5 ans à cmteopr du 1^{er} janvier 1993.

Un pmreeir blian de son altopciipan srea fiat par les srieagtinas au cours du peeimrr stermese de l'année 1996.

Dans les 6 dirnrees mios précédant son arrivée à échéance, les siigantreas se reencornnrott puor en firae à nouveau le bialn et déterminer si et dnas qeluels ctnonooids son acttiippaon puet être ou non prorogée aevc ou snas modification, sa tcatie rncdcieuoton étant exulce (5).

VII-2. Msie en application

Le présent aocrd pnerd effet à cmepotr du 1^{er} janvier 1993 sloen les modalités ci-après :

VII-2-1. L'accès au caiatpl de temps-formation est ouevrt aux salariés concernés à cmtope du 1^{er} janvier 1993.

A cet effet :

-les eeptrnries eenaoggnt dnas le cunroa du deuxième sersemte de 1992 la négociation vanist à définir les modalités d'utilisation du citpaal conformément aux dispstnois du II-2 de telle srtoe que la négociation s'achève avnat le 1^{er} décembre 1992 par un arccod ou un cnasott d'absence d'accord.

-En l'absence d'accord, la dictoiren fxie les modalités dnnot il s'agit en reactnespt les règles posées en II-2 puor le ceotnnu d'un

Annexe à l'accord vie contractuelle - Moyens pour les syndicats convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqaunes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baneolgt Cedex, par lettre du 10 jlleiut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Modalités de détermination du ceonngntit prévu au ciatrphe II, 2.2

Accord-cadre sur le travail à temps partiel choisi convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA buneqas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blnaegot Cedex, par lertte du 10 juelilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant :

- que le tepms cioshi est stluiebpce de répondre, dnas un creatin nrmobe de cas, à une demadne dn salariés en activité dnas l'entreprise, et particulièrement suos la frome du tiraavl à tpmes preatil ;

- que le taiavrl à tpmes pitrael ne diot pas cdironue à peclar les salariés dnas une siaoitutn d'infériorité par rpaorpt au rsete du personnel, ni à entraîner des discriminations, en piriluaectr enrte les fmemes et les hommes, dnas le dmoine des rémunérations, de la fimartoon et du développement de carrière ;

- qu'il est souhaitable, en référence aux dptisionos légales et ceilneonnlnvoets en la matière, d'inscrire le développement du tiaarvl à tpmes prtial dnas le cadre de qeuuleqs règles générales abpeplalcis à l'ensemble de la psoeiofsrn puor préciser les cdniotnois de rrcuos et prévoir un ceitran nombre de garanties,

il est cnovenu ce qui siut :

Article 5

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dnas le cas visé en 1.1, l'avenant au cntorat de trvaial comporte, en sus des doiissitonps légales, cllees ayant tirat aux potins 2 e, 2 f, 2 g, 2 h, 2 i et 2 j ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Dnas les toirs mios qui précéderont le 31 décembre 1995, les

accord.

-les errspieetns présenteront, puor la première fios avnat le 31 décembre 1992, la ltise des dmnoeias ou antcios de formation

(2) Entedu suos réserve de l'application de l'article L. 900.4.1 du cdoe du traiavl et du décret n° 92-1075 du 2 orctboe 1992 reailtf au bilan des compétences.

(5) Etdneu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du travail.

Ce centnignot est fixé par rroappt aux résultats des élections des délégués du prsoneenl constatés dnas la pioeserfon entre le 1^{er} septembre 1990 et le 31 août 1991, à saoir :

- CDFT : 36,9 % ;

- CTFC : 5,9 % ;

- CFE - C.G.C. : 16,1 % ;

- CGT : 24,1 % ;

- CGT - FO : 17 %.

(Il s'agit des résultats ponratt sur les sefaugrfs exprimés tuos collèges confondus, mias acairstobtn ftaie des sraegffus en feauvr des cndtaidas non présentés par les fédérations ci-dessus.)

ortgiasoinans signrateas se réuniront puor procéder à un bialn écrit de son alcopaiiptn et puls généralement de l'évolution du trvaail à tpmes pairtel dnas la profession.

Article 1er - Instauration du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Le présent arcocd vsie le cas ou la possibilité de tarvliealr à tpmes periatl est outrvee par l'entreprise :

- siot puor répondre à des ddenemas ilieeunvdlids de cetrnais salariés ;

- siot puor en ogiaesrnr d'une façon puls lrgae l'accès à tuot ou praitte du pesorennl qui le souhaite.

1.1. Dnas le peemrir cas, le pagasse du salarié du tpmes cmpleot au tepms preatil diot firae l'objet d'un aavennt à son canrtot de tavrail respectant, otore les stianoutpils légales en la matière, les règles cinelovtolnenens définies à l'article 2 ci-dessous.

1.2. Dnas le socend cas, l'instauration du taiavrl à tpmes pitarel fiat l'objet d'une négociation aevc les délégués scundyiax aifn d'en préciser les modalités, dnas le rescept des piiperncs généraux exposés ci-dessous et des règles de coniuutltaosn du comité d'entreprise ou des délégués du penosrnel posées par le cdoe du travail.

En l'absence d'accord, les modalités d'accès au tpmes pateril snot formalisées dnas un dnmcoeut écrit.

L'accord collitcef ou le dnmuecot écrit visé ci-dessus est porté à la cnacinsosane du personnel. Il ctionent au mminium les mmentoiois précisées à l'article 2 ci-dessous.

Article 2 - Contenu de l'accord ou du document de l'entreprise sur le travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

L'accord d'entreprise sur le travail à temps partiel ou, à défaut, le document établi par la direction pour en préciser les modalités, doit comporter les dispositions suivantes :

- a) La définition des types d'activités et/ou de fonctions susceptibles d'être exercées à temps partiel ;
- b) Le cas échéant, les critères de priorité servant à déterminer l'ordre de satisfaction des demandes simultanées ainsi que, éventuellement, la fixation d'un quota d'emplois à temps partiel ;
- c) La ou les diverses formules d'organisation du temps partiel proposées dans l'entreprise et un récapitulatif des conditions posées par la sécurité sociale, en termes de nombre minimum d'heures de travail à effectuer, pour bénéficier de ses prestations ;
- d) Les modalités de présentation des demandes et le délai de réponse à celles-ci ;
- e) La durée de la période de travail à temps partiel quand elle est acceptée et, s'il y a lieu, les conditions de son renouvellement ;
- f) Le mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel est accompli sur moins de 5 jours par semaine ;
- g) Les modalités pour lesquelles les salariés à temps partiel peuvent suivre des actions de formation ;
- h) Le cas échéant, la durée maximale des heures complémentaires susceptibles d'être prévues dans le respect de la législation en vigueur ;
- i) Le cas échéant, les modalités d'application des heures supplémentaires aux salariés à temps partiel ;
- j) Les conditions de retour à un travail à temps plein sous forme de :

- fixation d'un quota de droit au travail dans une formule équivalente avec priorité, dans ce quota, aux cas de licenciements particulièrement graves tels que : décès ou chômage du conjoint, décès d'un enfant ;

Protocole d'accord - Accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances21, rue Jules-Ferry93177 Belgoat Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Entre les organisations soussignées :

Au vu :

- pour ce qui concerne l'AEA, des dispositions adoptées en 1973 et 1980 pour faciliter l'accès des jeunes employés à la

- priorité sur les candidatures extérieures ;

- critères de choix à utiliser dans le cas où existent simultanément plusieurs demandes ;

k) Les modalités selon lesquelles l'acceptation ou le refus des demandes d'accès au temps partiel, ou de retour au temps complet, sont communiqués au demandeur, les motifs susceptibles d'être invoqués en cas de refus ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation du refus ;

l) Les modalités de rémunération et d'indemnisation des salariés de passage à temps partiel ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise ;

m) Les modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise en retraite, par référence aux dispositions légales ;

n) La durée d'application de l'accord ou des mesures décidées par l'entreprise ainsi que les garanties données au personnel ayant accès au travail à temps partiel à sa demande, lorsque l'accord ou les mesures décidées par l'entreprise ne sont pas renouvelées.

Article 3 - Application aux situations en cours

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Si à la date de signature du présent accord-cadre, il existe déjà dans l'entreprise un accord de même objet, les parties conviendront en tant que de besoin aux adaptations nécessaires pour tenir compte des présentes dispositions.

Si à la même date, les conditions d'accès au temps partiel ont fait l'objet d'une décision de la direction, celle-ci procédera de même aux adaptations nécessaires. Les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, les délégués du personnel, seront préalablement consultés.

Article 4 - Cas particuliers d'accès au temps partiel

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Indépendamment de ce qui précède, l'accès au temps partiel est de droit, quelle que soit la taille de l'entreprise, s'il se situe dans le cadre des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation mentionné à l'article 86 e de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

préparation des CAP, BP et BTS sur le plan professionnel ;

- pour ce qui concerne l'ENAS, des pourcentages et délais de prise en compte relatifs à l'accès aux formations diplômantes.

Considérant que l'évolution de la profession appelle une réflexion et une réflexion approfondie sur la nature et les conditions des enseignements lors de la préparation aux fonctions de l'assurance et que, dans l'attente des résultats de celles-ci, il est souhaitable de faciliter l'accès aux formations diplômantes de l'ENAS et de l'AEA ;

Constatant aussi que le succès ou l'échec d'une action de formation de longue durée ne peut dépendre de la motivation des bénéficiaires de ces formations ;

Considérant que l'intérêt commun de l'entreprise et du personnel est que l'entreprise soit particulièrement attentive aux motivations des demandeurs de formation de ce type, au déroulement de celles-ci et aux conséquences pouvant en être tirées à l'issue,

il est convenu ce qui suit :

I. - Indépendamment des cas où les fractions de l'AEA et de l'ENAS sont suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le personnel recevra, de son employeur, une autorisation d'absence pour suivre, à sa demande, l'une ou l'autre de ces formations dans les conditions suivantes :

1. Souscrire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par le règlement de l'école.

2. Être âgé de moins de 25 ans pour le CAP, 27 ans pour le BP et 32 ans pour le BTS au 1^{er} octobre de l'année où l'inscription est demandée.

3. Avoir, à la date d'inscription, 12 mois au moins de présence dans l'entreprise.

4. Avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande écrite doit exposer les motivations du demandeur et son engagement formel de suivre avec assiduité l'enseignement, de le compléter par un travail personnel en dehors du temps de travail pour se donner les meilleures chances de succès et de se présenter à l'examen.

Dans les 10 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise informe l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

5. L'autorisation d'absence détermine chaque fois que l'intéressé ne peut pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves imputés par l'employeur.

Le retrait de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié, et faire l'objet d'une notification écrite.

6. Selon le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles seront départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre (la limite d'âge étant reportée d'autant) ;

- les demandes formulées par les salariés ayant la plus longue durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 10 jours de réception de la demande.

7. Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux forfaitaire égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et surajouté les cas de l'ENAS et de l'AEA. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans ni les salariés présents dans l'entreprise au titre des formations professionnelles en apprentissage (1).

8. Les frais d'inscription aux cours sont pris en charge par l'employeur et la rémunération est maintenue (sans préjudice des remboursements par l'ENAS), tant que les études sont poursuivies avec succès, c'est-à-dire tant qu'une année d'études n'est pas à redoubler, sauf si ce redoublement est lié à des difficultés particulières médicales ou familiales.

9. Le délai de formation n'est pas opposable aux salariés qui, ayant réussi le CAP d'assurance, désirent préparer le BP ou à ceux qui, ayant obtenu le BP d'assurance, désirent préparer le BTS d'assurance.

II. - Les dispositions du paragraphe I ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} juin 1992 sur l'ensemble du territoire national pour les formations organisées par l'AEA et l'ENAS et pour les inscriptions aux formations dont il s'agit qui sont postérieures au 1^{er} juillet 1995.

Elles se substituent, à compter du 1^{er} juin 1992, à celles qui, sur le plan parisien, résultaient des accords pris les 25 mai 1973 et 23 mai 1980 au sein de la commission paritaire de l'emploi.

Les onistornagais s'intégreront se réuniront avant le 31 décembre 1995 pour faire un bilan de ces mesures et déterminer les conditions dans lesquelles elles pourront être étendues au-delà, au vu de ce bilan et de l'évolution constatée ou prévue des besoins et des moyens de formation (2).

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

notamment du 27 mai 1992,

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Par référence au premier alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les dépenses afférentes de formation des salariés au sens du titre V du livre IX du code du travail ne pourront être inférieures à 2 % à compter de l'année 1993, pour les entreprises et organismes visés à l'article 1^{er} de la présente convention.

Le supplément de dépenses qui en résulte sera affecté par les entreprises et organismes concernés au plan de formation (1).

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 1993. Les parties se réuniront dans les 6 mois précédant son échéance pour déterminer s'il y a lieu ou non, avec ou sans modification, être prorogé au-delà du 31 décembre 1995 (2).

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

Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bolenaght Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle, et dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V de la convention collective

Accord du 17 novembre 2000 relatif

au capital de temps formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le guoemnrpet des etsrrnpeies mleeuutls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services, soicten fédérale des anrassuces CDFT ; La fédération des snitdyacs CTFC commerce, sicerves et frcoe de vntee (CSFV) ; Le siydnact niatnaol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tieenncihcs et atgens de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sidynact naitnaol des credas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération niotnaale des polesrenns des seertucs ficnrenais (section assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA benauqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Begnloat Cedex, par ltrtee du 10 jlluiet 2014 (BO n°2014-34)

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1 - Définition

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Tout salarié reenaltv de la cooneinvtn ccioetvlle ninataole des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 dispose, dès lros qu'il a exercé une première fios pnedant 5 années sveuceiscss au moins, une activité salariée dnas une ou plueusirs entreprises, au snes de l'article 1^{er}de liadte convention, d'un ctiapal de temps-formation ivineiuddl de 400 heures.

Le caatpil de temps-formation est uilstlbiae sur l'ensemble de la carrière, dnas une ou preuliuss entreprises, et transférable, de ce fait, d'une ensreitpre à l'autre, au sien de la profession.

Par profession, on entned l'ensemble des sociétés et osarimegns visés à l'article 1^{er}de la cnioneovtn cclevoilte du 27 mai 1992.

Chapitre II: Mise en oeuvre

Article 2 - Objet du capital de temps-formation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le catpail de temps-formation a puor ojebt de pertertme aux salariés concernés l'accès, siot vnrtooalie sur luer demande, siot lnrebemit cestnnoi à l'initiative de luer entreprise, à des actnios de firtmooan enrtant dnas le cdrae du paln de farotomin et destinées à fairosver :

siot luer aaotidtpan à l'évolution du contenu, en compétences, de luer métier,

siot l'acquisition d'autres compétences, puor la préparation à d'autres activités professionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Article 3 - Nature des actions de formation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Snot considérées cmmoe acsesebicls au ttire du caatipl de temps-formation les actonis de foairotmn destinées :

à l'adaptation du salarié dnot le métier est, ou rusqie d'être, affecté par les évolutions tecnqoeolghuis et/ou oeraalgtnliosneins ;

à l'acquisition d'une qlotacaiuifin pserlnilonofese ;

au développement de nvloeeuls compétences ;

à fctileair l'accès à un nvouel emploi.

Lorsqu'une aocitn de fitoaromn répondant à un ou piluersus des otejfcibs ci-dessus est considérée par l'entreprise comme acsiecsble au tirtre du cpaital de temps-formation, il en est fiat mitoen n esrpsexe par la deicriotn de l'entreprise à l'occasion des coosuattntlins aexululqes la fmioortan prlnfeososniele dnone leiu auprès du comité d'entreprise.

Article 4 - Durée unitaire minimale
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les aicotns de faroimotn dinvoet aiovr une durée uanritie d'au mnois 70 hruees et être itisrnecs au paln de formation. La durée unaitire de 70 hereus n'interdit ntulrlameeent pas la réalisation de l'action de fomrtioan suos fmore de mluedos ou séquences successifs.

Cette durée unatirie puet être réduite sur décision des incstnaes compétentes d'Opcassur, lrusqoe l'action de fotoarimn considérée fiat aepll à des dipsioifsts de positionnement, d'individualisation des prrocaus de foaimrton et intègre un pssoecrus de vodtiaalin des compétences acquises. Dnas cet objet, le recours aux neullvoes tcghnleioeos éducatives accompagnées est particulièrement encouragé.

Article 5 - Délai de franchise
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Suaf aorccd exprès de l'employeur réduisant le délai de franchise, un salarié aanyt bénéficié d'une aticon de foormtian dnas le crdae de son cptiaal de temps-formation ne prruoa prétendre être aclucieli dnas une artue fotimroan à ce ttire dnas la même entreprise, anvat l'expiration d'un délai d'un an décompté à pairtr du drnieer juor de l'action de ftoamroin considérée.

Une aicton de frotmaion composée de pueiuslrs mluedos ou séquences est considérée cmmoe citsovittnue d'une sleue et même aticon de foomratn puor l'application du présent accord.

Article 6 - Utilisation du capital temps-formation et temps de travail
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les modalités sloen lesquelles-par arcocd etnre l'employeur et le salarié concerné-une pitrae d'une atocin de froiotman d'une durée excédant le caitapl de tmeps dlsniipobe diudt salarié et ascebilsce au trtie du ctaipal temps-formation puet être acpmolcie en droehs du tpems de tiavarl snot fixées au niveau de l'entreprise (1).

Sans préjudice des diotsinipos des adrccos cecftlilos itfoleosnrssenrenips ou de branche, sicpbteusles d'intervenir ultérieurement en matière de frotioman penrifleonlsose dnas le cdrae des areiltcs L. 932-1 ou L. 932-2 du cdoe du travail, l'alinéa qui précède vsie les frtoamions supérieures à 300 hereus sanctionnées par un ttire ou un diplôme et aseroists

d'engagements précis de l'employeur quant à la prise en compte des efforts accomplis.

(1) *Alinéa étendu de la réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du code du travail (arrêté du 13 avril 2001, art. 1^{er}).*

Article 7 - Transférabilité *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Le capital de temps-formation est transférable d'une entreprise à une autre au sien de la profession, dans la limite du capital restant.

Tout salarié concerné peut s'en prévaloir auprès d'un nouveau employeur en fonction de l'état du compte individuel prévu à l'article 8.

En cas de changement d'entreprise, la responsabilité du capital d'investissement ne doit pas être transférée qu'à l'issue d'une année d'activité salariée dans l'entreprise nouvelle intégrée, sauf accord exprès de l'employeur pour réduire ce délai.

Article 8 - Utilisation du capital de temps-formation en cas de licenciement pour motif économique *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Dans le cas où une entreprise est contrainte de recourir à un ou plusieurs licenciements pour motif économique, le capital de temps-formation doit être versé aux salariés licenciés peut être utilisé, à leur demande, au financement d'actions de formation destinées à faciliter leur insertion ou leur reconversion professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise intègre à son plan d'accompagnement la prise en charge des frais d'inscription à des formations qualifiantes et/ou à un bilan individuel dans la limite de l'équivalent en francs, pour chaque salarié concerné, du capital de temps-formation dont il dispose à la date de rupture du contrat de travail.

Article 9 - Suivi administratif du compte capital de temps-formation des bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Pour permettre la tenue à jour du compte individuel de chaque bénéficiaire et la transférabilité du capital temps-formation d'une entreprise à l'autre au sien de la profession, l'opérateur établit, dans les conditions définies par son système d'administration, un document indiquant le nombre résiduel d'heures de formation dont dispose tout salarié ayant suivi une action en entreprise dans le cadre du capital de temps-formation.

Ce document est remis au salarié ;

systématiquement, à l'occasion de la notification de la prise en charge par l'opérateur de toutes les actions de formation dont le capital de temps-formation,

à sa demande, lors du départ du salarié de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause à l'exception de la retraite.

Chapitre III: Dispositions financières

Article 10 - Versement à l'opérateur *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Les entreprises de 10 salariés et plus versent au capital d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 soit des versements d'effectuer chaque année auprès de l'opérateur un versement égal à 0,10 % de leur masse salariale de l'année précédente, en vue du financement du capital de temps-formation.

Ces versements s'imputent sur le montant de la contribution due par ces entreprises aux organismes au titre du financement des congés individuels de formation. Il est versé directement sur les semestres de par ces versements à l'opérateur au titre du financement de l'alternance ou, le cas échéant, du plan de formation.

Les comités des entreprises au titre du capital de temps-formation sont gérées par l'opérateur au sien d'une structure particulière constituée à cet effet.

Article 11 - Prise en charge des dépenses de formation au titre du capital de temps-formation *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Le financement des dépenses liées aux actions de formation réalisées dans le cadre du capital de temps-formation est assuré à hauteur de 50 % maximum par l'opérateur, le reste étant à la charge de l'entreprise.

Ces dépenses incluent les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que le montant des rémunérations versées à l'intéressé pendant la durée de cette formation, et les charges sociales légales et conventionnelles correspondantes.

Chapitre IV : Processus d'accès à la formation et au financement de l'opérateur

Article 12 - Mise en oeuvre *En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000*

Tout salarié entrant dans le champ des bénéficiaires du capital de temps-formation au sens du chapitre I^{er} du présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à suivre une ou plusieurs actions de formation mentionnées dans le plan de formation de l'entreprise comme prioritaire au titre du capital de temps-formation.

Si l'initiative de participation à une formation revient à l'employeur lui-même, elle est soumise à la libre appréciation du salarié.

Que l'initiative soit prise par le salarié lui-même ou qu'elle émane de l'entreprise, la démarche doit être formulée en tant que projet de formation l'objectif poursuivi dans le cadre du chapitre II, article 1^{er}, et les modalités de la formation envisagée.

L'entreprise peut proposer au salarié qu'il effectue un bilan de compétences préalables. Réalisé par un professionnel de bilan de compétences, il vise à vérifier s'il y a cohérence entre le projet professionnel et le projet de formation, compte tenu des compétences et aptitudes identifiées grâce au bilan. Une fois cette vérification faite, les résultats déterminent la propriété exclusive de l'intéressé.

Article 13 - Décision de l'opérateur

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le dossier transmis par l'employeur à l'Osscpuar en vue de la prise en charge prévue à l'article 11 est établi conformément aux modalités arrêtées par le cnoesil d'administration d'Opcassur.

Sauf le cas de non-conformité au présent accord ou aux décisions de son cseoinl d'administration, Opcassur, au vu du dossier, confirme son accord de prise en charge tout à l'entreprise qu'au salarié concerné.

En cas de refus de prise en charge, les raisons en sont communiquées par écrit à l'entreprise et au salarié. A l'occasion de la réunion consacrée chaque année à l'exécution du plan de formation de l'année précédente, le comité est informé des cas où Opcassur aurait refusé sa prise en charge.

Article 14 - Modalités de prise en charge par Opcassur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les décisions du cseoinl d'administration d'Opcassur concernant l'application du présent accord sont prises après consultation du comité du secteur "sociétés d'assurances".

L'âge limite d'admission au bénéfice du capital temps-formation est fixé par le cseoinl d'administration d'Opcassur.

Le cseoinl d'administration d'Opcassur pourra définir des conditions de prise en charge de manière à assurer une égalité de traitement entre entreprises, d'une part, et entre salariés, d'autre part. Il pourra fixer notamment, à cet effet, des critères d'ordre d'admission des demandes de financement.

En tout état de cause, et conformément à l'accord interprofessionnel de 1991 modifié, l'impossibilité financière de prise en charge par Opcassur de toutes les demandes présentées dans le cadre du capital de temps-formation conduit à s'inscrire en priorité :

les demandes émanant des salariés ayant déjà fait l'objet d'un refus de prise en charge,

celles formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une atcoine de formation au titre du capital de temps-formation.

Les règles fixées en la matière par le conseil d'administration d'Opcassur sont communiquées aux entreprises et aux organisations syndicales de salariés.

Chapitre V : Dispositions diverses

Communication

Article 15 - Communication
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Les parties signataires au présent accord s'engagent à promouvoir le développement de capital de temps-formation auprès des employés et des salariés.

Opcassur prendra une part active et régulière à cette action, par le biais de campagnes d'information et de liaisons avec les possibilités offertes par le dispositif.

Article 16 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2001.

Les obligations signataires se renouvellent en octobre 2001 pour faire un premier bilan, avant que la commission paritaire soit réunie afin d'examiner dans les meilleurs délais l'accord pour ou non être prorogé au-delà du 31 décembre 2001, sa tactique d'extension étant exclue.

Article 17 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2000

Le présent accord entrera en vigueur après approbation de l'arrêté ministériel procédant à son extension, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2001, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à cette extension.

Les obligations du présent accord se substitueront en tout point et pour toute la durée de son application à celles de l'accord du 10 juillet 1997.

1. Les sommes consacrées par les entreprises au financement d'activités sociales et culturelles, qu'en sus de l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne pourront être inférieures à 0,60 % de la masse salariale de l'exercice précédent (1).

2. Ce taux minimum s'applique, à compter de l'année 1993, à tous les établissements effectuant des dépenses d'un comité d'entreprise. Il s'ajoute à la dotation légale de 0,2 % des salariés attribuée au titre du financement du comité.

3. Les modalités précises de calcul et d'attribution des sommes allouées au comité d'entreprise, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

4. Le présent accord est applicable du 1^{er} janvier 1993, au 31 décembre 1995. Les parties se réuniront dans le courant de l'année 1995 pour déterminer s'il pourra, avec ou sans modification, être prorogé au-delà (2).

(1) Editeur sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art.1^{er}).

(2) Editeur sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art.1^{er}).

Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprises convention nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnfqas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Balgont Cedex, par l'intermédiaire du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Considérant les dispositions légales en matière de financement des activités sociales et culturelles organisées à l'intention des salariés ;

Vu l'article 29 de la loi relative à l'emploi du 27 mai 1992,

il est convenu ce qui suit :

Annexe II à la convention collective

relative à la rémunération annuelle

garantie

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueaqns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgaenot Cedex, par ltrtee du 10 jleuilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 mai 1992

Les ogotnaiinsars soussignées, se référant à l'accord cclnou le 6 décembre 1982 etrne la FSFA et les oirnsgitnaos sdecalnyis

Documents complémentaires convention collective du 27 mai 1992

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnaeqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blongaet Cedex, par lttree du 10 juleilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

REFORME DE L'ENSEMBLE EN ASS/ AEA

LIGNES DRRTCCEIIS

I.-L'ENASS/ AEA snot réunies en un établissement uuique (1).

II.-Cet établissement est doté :

A.-D'un comité de pnrenfieeemtoctn de csiitomoopn pariarte chargé d'étudier, puor les smtutroee au csionel d'administration, tuotes qnetusois rieltaves à :

-la création ou la sppsoreuisn d'enseignement(s) ;

-l'organisation des formations, le cntneou des pamrromegs et luers sanctions, les méthodes pédagogiques ;

-les ctoidnions générales d'admission des élèves.

Le bdguet prévisionnel et les cpoemts lui snot présentés puor aivs avnat d'être suimos au cesonil d'administration.

B.-D'un cinoesl d'administration composé de tllee store que la FSFA et le GMEA y dieonspst commjnneetiot d'un nrombe de viox égal à cueli de l'ensemble des auetrs mbmeres : ointnasigaors

Chantiers de reflexion - Discussion à ouvrir convention collective nationale du 27 mai 1992

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bauqens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnglaeot Cedex, par lertte du 10 jeluilt 2014 (BO n°2014-34)

Article - Retraite

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

CDFT et CTFC en matière de rémunération alluenne graintae (RAG) au paln national, ceviennonnt des dioinossitps sivnetuas puor l'année 1992 :

La ganiarte prévue à l'article 1^{er} de l'accord précité du 6 décembre 1982 est fixée, puor l'ensemble de l'année 1992, à 78 000 F.

Elle s'applique au personnel, snas dtiguenisr s'il a puls ou mions d'un an de présence dnas l'entreprise, dès lros qu'il a satfisiat à la période d'essai.

Elle ne s'applique pas au posneenrl qui n'est puls en fnnociots à la dtae de suingtrae du présent accord.

scaidylnes de personnel, aetngs généraux et courtiers.

Le cesinol d'administration, animé par un président et son bureau, a nntmeamot puor rôle :

-de nmmoer le duieretcr général ;

-de fxier les objectifs, cmopte tneu des aivs du comité de pficeneenrnmoett ;

-d'approuver le bduegt prévisionnel et les cetpoms annuels.

C.-D'une assemblée générale désignée solen les mêmes modalités que le csoeinl d'administration.

III.-Des représentants des entganniess snot associés aevc viox cstuiivlontae aux icstenans de pmeenonftcienret et d'administration.

IV.-Une cinteovnon est signée entre l'école et un établissement d'enseignement pibulc (soit le CNAM, siot un autre établissement) puor tuot ce qui a tarit à la délivrance des diplômes (il seairt mis fin à la cnioevnotn altceule de 1948 entre le CNA et le CNAM)

V.-Les recresouss de l'école cmnronepnet neomnmatt :

-la cnrotoutibin des epeenstirrs d'assurance pootlrolinpenre au maotnt des peimrs (module) ;

-les cuinntoioibtrs vloaienrots des eenrrspteis au trite de la formoiatn peolsfonrnnselie et de la txae d'apprentissage ;

-les dtiros d'inscription demandés en cenrrtptaoie des prestations.

L'existence du mlduae (à caractère parafiscal) jfstiue l'existence d'un contrôle de l'Etat sur la bnone usoatliitin de celui-ci, c'est-à-dire conformément à l'objet de l'école.

(1) Dénommé ci-après " l'école ".

Les oriinantasogs d'employeurs et de salariés soussignées s'engagent à ouvirr snas délai après la situnrage de la ceoninvtu coivltclee nitnlaoae du 27 mai 1992 un canehtir d'étude sur le régime de riteatre professionnel. Ce cantheir devra être achevé dnas les neuf mios qui sviornut la sigatrue de la cionntvoen clevloctie nationale.

A cet eefft :

1. Les oantaosngriis d'employeurs froninrout aux orgiitnaasons slycinades :

a) Un piont de la staoitun acttuele du régime de rtertaie pieoenrnosfsl qui itreennvit en complément du régime général de la sécurité sociale, de l'UNIRS (Arrco) et de l'AGIRC

b) Une étude détaillée des prpvctieees diudt régime, au ragred noentamnt des éléments snivuats :

-évolutions démographiques générales dnas l'assurance ;

-allongement de la durée de la vie ;

-âge de la ritetare ;

-rapport cotisants/ retraités ;

-perspectives des régimes complémentaires AIGRC et Acro et du régime visés de la sécurité sociale.

2. Les preait eonmxraniet ttoeus les veios et tuos les moyens, snas exclusive, sbcultesieps d'apporter une réponse aux éventuelles qstuoneis qui sarnieet miess en évidence par l'étude asnii réalisée.

3. Dnas tuos les cas, les résultats des dussonciiss sreont soumis, puor ce qui cinecrnreot le régime de rrtatiee professionnel, aux osanranitgois stganeirais de la ctovnnoin de rrtatiee et de prévoyance du pensneorl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

Article - Emploi

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le poolenegrmt de la clcunsooin de la cotivnnoen clcivtloee nalaionte du 27 mai 1992, les otonsaiaingrs sgataeriins de celle-ci cnnioneenvt d'ouvrir reemnapdit un elnmsebe de réflexions et d'études au sjuet de l'emploi.

Les aexs proposés au grpuoe de tiraval qui srea constitué à cet efeit snot les sanvuits :

I. - Ooistbrerave de l'évolution des métiers

Mise en palce des procédures de svuii du déroulement du croantt d'études prévisionnelles état, posiosrfen par le riaels de la ciossmiomn prritaiae nioatlnae de la frioamton piseslonrlnfeoe et de l'emploi.

Mise en pcalle concrète de l'observatoire (organisation et modalités de fonctionnement) au vu des préconisations qui sreont iessus du crotnat d'études prévisionnelles.

Programme de taraivl de l'observatoire.

II. - Csmnosoiims paretariis nationales

de la fioomartn plerofseonsnile et de l'emploi

Voies et myneos puor améliorer luer oogitnsiaran et luer fonctionnement.

Moyens à mertte en orvuee puor l'assistance et le cniesol en vue de feilactr le rcemslnaet du pesrnonel en cas de spsioreusp d'emploi.

III. - Gistoen prévisionnelle

Quelles atuers cunbitroinots est-il pssboile d'apporter au niveau de la bhcrnae au développement des parutiques et oliuts de getiosn prévisionnelle des rorseceuss hiaumens et de l'emploi ?

Article - Insertion professionnelle des jeunes

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le progenomenlt de la cinocolsun de la ctovnnoin cltevcolie natonlaie du 27 mai 1992 dnnot les diiosipsntos rtaleeivs à l'emploi et à la foarmoitn snot particulièrement importantes, les ornitoiagnsas snagartieis de la cnvetooin ceoitvcle nnatlioae déclarent luer iettionnn d'ouvrir rdmeenpiat un eelbnmse de réflexions et de tuarvax pontart spécifiquement sur l'insertion psrooelfnlinee des jeunes.

Pourquoi ?

En roiasn de l'ampleur du problème natanoil de l'entrée de cnarteies catégories de jenues dnas la vie acvite (préparation isfinsaunfte aux activités professionnelles), les sagiritenas snot décidés à explorer, dnas luer champ de compétence, les voeis et mneoy s povanut cdronuie à une amélioration de la situation.

L'objectif général est de felciiatr l'insertion ponlisnrfosee des jneues peu qualifiés et d'inciter les eritpenerss d'assurances à les embaucher.

Comment ?

Pour concrétiser ctete volonté, les sraagitiens examineront, de façon précise et ouverte, la sitaoutin atellcue suos tuos ses aspects, et pieirepacnlmt les forioantms en alternance.

Un gporue de tviraal srea constitué à cet efeit par les sieritnagas (1). Les résultats de ses truvaax snerot soumis, le momnet venu, aux cismminosos priaaartis nlanaetios de la fmrioatn psnolfnerisleoe et de l'emploi.

Les aexs de réflexion de ce groupe de tavrail pnoourrt s'articuler auotur des thèmes sauinvts :

I. - Les fnamotrois en annaeltcre actnmllleeuet dnas la profession

1. Eatt des lueix en treems d'effectifs concernés et d'attitude générale des eeptrsiens et des salariés.

2. Eaxemn des veumols freiinacns et de l'utilisation des semoms consacrées à l'alternance (0,30 % de la masse salariale).

II. - Les métiers spteuescblis d'accueillir au pirx d'une formation, les jueens peu qualifiés

Comment ifenteidir ces métiers (rôle de l'observatoire des métiers) ?

III. - Les faronitmos peenonlfrieosss exaentstis fcae à l'insertion des jenues peu qualifiés

Bilan des fmrotiaons dsniloibpes (CAP, BP, BTS, etc.)

Les qunictoaliifas riqseues puor l'exercice des fitoncnos ssibueetlpcs d'être confiées aux jueenes d'un filabe neaivu de formation.

IV. - Les pceprseetivs de l'apprentissage dnas l'assurance

V. - Les améliorations à rrcceheehr dnas le fnointocemnt de l'alternance

1. L'accueil des jeneus dnas l'entreprise.

2. Le doitssiiipf financier.

3. Irmoaitofnn et ceoinsl aux eerirepnsts à proops des dpiitsfoiss existants.

VI. - L'orientation porlionelfsnsee des jeunes

Article - Europe sociale

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Dans le peroolgmnent de la coucolsinn de la cnotienvon ctlieocle noltaiaae du 27 mai 1992, les sngaaietris de celle-ci déclarent luer ionittenn d'entamer rniepdemat un emsblnee de réflexions et de tuavrax au seujt des apstecs suociax de la csiorttuonn européenne puor le pneeonrl des sociétés d'assurances.

En raison, en eefft :

- de l'internationalisation crasotnsie des activités d'assurance et cpmote tneu des effets aeuctls ou prévisibles du marché uinuqe européen sur les iepstrens d'assurance ;

- de l'approfondissement de la ctutnoirscon européenne par le traité de Mtrhcsaiat de février 1992 sur l'union économique et monétaire et sur l'union politique, complété par un poootrcle sur la ptquiiile scoiale fniasat siute à l'accord d'octobre 1991 etrne les pantraeires scioux européens.

Les saariiegtns emesintt que la dnmoiesn européenne des

rteanoils scolaies dnas l'assurance diot firae l'objet d'une itatniive de luer part. Ils cnievenonnt d'ouvrir, à cet effet, un cneihrat d'études visant, d'une part, à caireflir en quoi costisent les caenehtgmns et les évolutions et, d'autre part, à tercar les psiets d'actions appropriées qui peoruarnt être menées en matière de pitulioqe sociale.

Ces études en commun prorunot se rhactetar aux thèmes suivants, à trtie indicatif.

I. - L'eupréanisation des asuuseris français

II. - La mobilité du personnel

Aspects juridiques.

Accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accès aux formation diplômantes de l'ENAS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gumepnoret des eseprnierts mueuelltis d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srceievs CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, tichneinecs et agetns de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le synacdit nitaonal des atgnes de maîtrise et tnihicenes de l'assurance (SNAETAM) CFE-CGC ; Le synacdit ntnaoial des cdraes de l'assurance (SNCAPA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqaeus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blnaogt Cedex, par lttree du 10 jiuellt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Accord du 20 décembre 1996 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmeurpnt des epentesrris mltueleus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des serevcis CDFT (branche Assurance) ; La fédération des employés, cadres, tecechniins et atgnes de maîtrise CTFC (section fédérale de l'assurance) ; Le sniacdyt nnatoial des atnges de maîtrise et tnicicenes de l'assurance (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdnacyit ninatoal des cdraes de l'assurance (SNCAPA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baeqnu assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beonglat Cedex, par lettre du 10 jiellut 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les ineccnieds sur la poerctotin sociale.

Les quitaolnacfiis et la formation.

III. - L'Europe cmroe un plisbsoe ecpsae contractuel

Diversité de la satiiotun d'un pyas à l'autre, dnas les paietrqus et dnas les textes.

Le dgoluiae sceiertol organisé à l'initiative de la cimoosismn de Bruxelles.

Portée de l'institutionnalisation du poivuur cartoetutncl des pirenartas soaicux européens par la réforme de Mrcatsaiht : eunjex et possibilités pratiques.

Vu les dioiipsnotss de l'accord du 27 mai 1992 rleiatf à l'accès aux fiomrtanos doeitnmpas de l'ENAS et de l'AEA,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Sans préjudice des résultats des tvaurax en corus au sien de la 18°cmosmision psnsnrlolfieeoe culoastivne (CPC) raleitfs aux CAP, BP et BTS d'assurance, les dtoospisinis de l'accord ci-dessus visé du 27 mai 1992 snot rnucedtoies puor les iitpnconris aux foiomrants organisées par l'ENAS et l'AEA pisers du 1^{er}jiuellt 1995 au 30 juin 1998.

Reconduction puor les iinornpctsis au cclye pofsroneensl de l'ENASS ansii qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, preiss du 1^{er}juelilt 1998 au 30 juin 2001.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les ooniasitrgans sratngieias du présent acorcd se réuniront aanvt le 30 mai 1998 puor fiare le piont et déterminer qluees dioiisoptnss pournort être peirss au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des bsnieos et des myenos de formation.

Reconduction puor les ionripctstins au cclye pnsooesirenfl de l'ENASS asini qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, pisres du 1^{er}julleit 1998 au 30 juin 2001.

Les dsptoinsiiis de l'accord visé ci-dessus snot rutdeconeis snas chgenemant puor une nluvloee période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er}janvier 1997 et s'achevant le 31 décembre 1999.

Nota : Les dnposostiiis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rdeocuinets snas cnmnghaet puor une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er jianver 2019 et s'achevant le 31 décembre 2021. (art. 1er du ptoorlce d'accord du 13 noermvbe 2018-BOCC 2019-11)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

Les ootnrinaagiss saintragies se rrnnonetrecot au cours du sencod setsreme de l'année 1999 puor en friae le blian et déterminer les dosisoitipns sbetiuepclss d'être reetuens au-delà du 31 décembre 1999, ccei ne punvaot résulter que d'un nvuoel accord.

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 1996

ANNEXE à l'accord du 20 décembre 1996

Vie contractuelle. - Mnoyes puor les syndicats

Modalités de détermination du cgnotient prévu au chitpare II-2-2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de

rinetcuocdon du 1^{er}janveir 1997 au 31 décembre 1999

Ce cigenonntt est fixé par rpoapt aux résultats des élections des délégués du peenornsl constatées dnas la pofeoissrn enrte le 1^{er}jieullt 1994 et le 30 jiun 1995 :

Accord du 5 décembre 1997 relatif à l'action sociale CREPPSA - IRTESA - UCREPPSA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmepnureot des eeernitrspms mleuetlus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scievers CDFT (branche assurance) ; La fédération naoianlte des cadres, agtens de maîtrise et ticinneehcs de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le sacyndt ninotaal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tninechices et anetgs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le siadcylnt nnatoial des cadars de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sndacyit nantiaol des ietsuercpns d'assurances (SNIA) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqanes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blgaeont Cedex, par letрте du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Vu les accdors " rertetias " du 2 février 1995 (art. 7-6), du 28 décembre 1995 (art. 4 et axnene III) et du 17 jieullt 1996 (art. 7 et annexe III) ;

Vu le rapoprt sur l'action saoiacle tmnsaris en jiun 1997 par la cmisomsoin inter-institutions constituée au niveau de l'UCREPPSA ;

Vu l'état prévisionnel, au 31 décembre 1997, des réserves tnat du fodns " atrue aicotn solaice " que du fdnos " adie au lemeognt " de la CSPREPA ;

Vu les doiintpisoss des adroccs des 17 srmeebtpe 1991, 12 otcbore 1994, 30 oorcbtpe 1996 et 5 décembre 1997 concaenrnt les gienaats complémentaires mdlaaie des retraités, D'autre part,

il a été covennu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Les cmeopts et réserves " aurtre aotcn siocale " et " adie au lgmeonet " de la CPSEPA snot réunis en un cptmoe et une réserve uneuiqs à cpmetr du 1^{er}janvier 1998.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Un bguedt anneul de l'ordre de 20 mionlils de fancrs est affecté par la CSPEPA aux dépenses d'action sclioae au crous de

- CDFT ... 37,7 % - CTFC ... 8,1 % - CFE-CGC ... 18,6 % - CGT ... 22,5 % - CGT-FO ... 13,1 % (Il s'agit des résultats ptrnoat sur les surgefafs exprimés, tuos collèges confondus, mias asrbtaoitcn fiате des sreufgfas en fuaevr des cdinadats non présentés par les fédérations ci-dessus.)

chunace des années 1998, 1999 et 2000.

Ces dépenses s'entendent des cgehras d'action saoclie de ttuoe nature, y cpromis les frias de gseiotn afférents. Ne snot pas cerspmois dnas ces dépenses les cegarhs des prêts au lmoegnet dcitemneert ctsneoins par la CREPPSA, prêts dnot l'encours ne porura excéder un mnnatot de l'ordre de 26 mnolilis de fcernas au cruos de la période du 1^{er}jeavnir 1998 au 31 décembre 2000.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Le diiisotpsf d'appel aux fdnos sucoiax en uagse duepis 1992 (accord du 17 semterpbe 1991) puor la psire en cgarhe tatole ou palitrlee de la csioaitton au RMAA est rncoidet puor l'année 1998.

Puor l'application de ctete mesure, la prmie eviefemcnftet à carghe des retraités en 1998, après ieirottvennn du fdnos sciaol de la CREPPSA, est fixée conformément au tebaalu joint.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Une étude des ruevens de rtiretae (y copimrs la psnieon de sécurité sociale), des arcaalieolts anayt été affiliés siot à la CREPPSA, siot à l'IRTESA au meomnt de la loqitiiaudn de luers retraites, srea effectuée dnas les mieulrels délais par l'UCREPPSA, en dtisungnait :

- cuex des alctalerioas aanyt 15 années de présence au minos dnot les rteetrias ont été liquidées anvat le 1^{er}jeainvr 1992 ;

- cuex des aioarlltceacs ayant 20 années de présence au mions dnot les reirtates ont été liquidées à partir du 1^{er}jvaievr 1992.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

La comimssion socliae inter-institutions se réunira à nouveau, dès le début de l'année 1998, puor élaborer des posinooirtps à présenter à l'ensemble des csnolies des iiotusnittns peolsrnesnoielfs de rttireae sur les modalités concrètes d'utilisation des russcorees d'action saoiice soeln les oanneoioirts ptiirorreais énoncées dnas son rapport.

Paernnt en cotpme les btuegds d'action sicaole de cahuqe iutttiinson et les cntairnteos réglementaires prerops à cauhcne d'elles, elle srea en msuere de tnier cotmpe des piriepcns d'égalité de tnetimaert et de cohérence etrne les acintos saioelcs des dvseeirs iuintitstoins au sien de l'UCREPPSA.

Il lui est demandé de privilégier, pamri les piiontsropos qui snot énoncées dnas son rapport, les thèmes d'action ci-après :

- crottbmæ la précarité ;
- amgcaocenpr le gnard âge ;
- développer les partenariats.

En outre, s'agissant de la ptirapicioatn du fonds sioacl de la

CRSPPEA à la prsie en cahrg de la pmire RAMA, la commission, au vu de l'étude des rneeuvs de rteitare prévue à l'article 4, drvea élaborer des ptosriinoops s'inscrivant dnas un oietcbjf de piutrusoe des économies.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

L'UCREPPSA frea procéder, dnas les milerlues délais, à une évaluation par eexrpt de l'ensemble du printmioae iolimimber de la CRPEPSA tel que celui-ci figure, à ce jour, dnas les éléments d'actif du ctmope de répartition.

Sachant que ce paornitime iioeimblmr est destiné, aux tremes de l'accord du 28 décembre 1995, à coiuonrcr à la cturuovree des etennmgegas de retraite, la cmiososmin piriratae examinera, dès que cette évaluation srea disponible, les stnolious les puls appropriées puor le fenncnmaeit de l'action scaolie de la CRPEPSA dnas le cdare des articles 1^{er} à 5 ci-dessus.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Il srea procédé, au curos du deuxième stesemre de l'année 2000, en coisoismmn pariirate nationale, à un bialn de l'application du présent arcocd et à la définition des cdoinniots de porusuite de l'action solcaie au-delà du 31 décembre 2000.

Article - ANNEXE rama

Accord du 26 juin 1998 relatif à l'accès aux formations diplômante ENASS - AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le grpeoneumt des ererpiesnts muelteuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svrecies CDFT (branche assurance) ; La fédération des employés, cadres, thcnecineis et antges de maîtrise (FECTAM) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqneas assurances ²¹ , rue Jules-Ferry93177 Begnolat Cedex, par ltrtee du 10 jleluit 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Avenant du 17 février 1999 relatif à l'allocation de remplacement pour

En vigueur non étendu en date du 5 déc. 1997

Montant de pirme à la cgrahs des assurés en 1998

compte tneu de l'intervention du fodns socail de la CREPPSA

I. - Alailaocerts adhérant au RMAA anvat le 1^{er}jneavr 1992

A (1) ... 604

B (1) ... 788

C (1) ... 984

D (1) ... 1 164

E (1) ... 0

Z (2) ... 1 284

II. - Aoitlcalears adhérant au RMAA duiEPS le 1^{er}jaeinvr 1992

Formule 1 ... 1 284 (2) 944 (1)

Formule 2 ... 2 540 (2) 2 276 (1)

Formule 3 ... 2 828 (2) 2 580 (1)

(1) Aevc pioataripictn du fdns social.

(2) Snas paiairtpicotn du fdns social.

Les dintoossipis des accodrs ci-dessus visés des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 snot rtineucoeds puor les icioptnnrsis au clcye penresfosionl de l'ENASS, anisi qu'aux BP et BTS d'assurance organisés par l'AEA, prseis du 1^{er}jlluit 1998 au 30 juin 2001.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Les ontoniarsiaigs sitgiaaenrs du présent accrod se réuniront aavnt le 31 mai 2001 puor fraie le piont et déterminer qelleus dsisiopnoits poronurt être psires au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des bieonss et des myneos de formation.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1998

Vu les diosinpsitos des acdocrs des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 rftiales à l'accès aux fitoonrmas diplômantes de l'ENASS et de l'AEA,

il a été cnvneou ce qui siut :

l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	Fédération des sieecvrs CDFT (branche assurances) ; Syndicat ntaonail de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tieecncinhs et anegts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Syndicat nnitoaal des crdaes de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, tecicnnihes et agents de maîtrise (FECTAM) CTFC (branche assurance) ; Fédération nonatiale CGT des ponsnleres des sceertus fnianecris (branche assurance) ; Syndicat natonial des ienucrstpes d'assurances (SNIA) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA baeuqns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bagonlet Cedex, par lterte du 10 julielt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Vu l'accord itsroopenfrnnsiel du 6 strpebeme 1995 ralteif au développement de l'emploi en caiorneprtte de la ctaossein d'activité de salariés tsitaolnt 160 tmeesrrtis et puls de cnitaotoiss aux régimes de bsae d'assurance vlissileee ;

Vu l'accord pnseorioenofl du 6 décembre 1995 cnarenonct le suttat des bénéficiaires de l'accord du 6 sepbemtre 1995 précité au rgaerd des giatrnaes de prévoyance et de ratriete eitaxnst au nvaeiu pssinenreofol ;

Vu l'accord iionsesopfnretrenl du 19 décembre 1996 rletiaf au développement de l'emploi en cetrntpoarie de la ceaosstn d'activité des salariés âgés ;

Vu l'avenant du 6 mras 1997 à l'accord psefinroseonl du 6 décembre 1995 précité ;

Vu l'avenant du 12 décembre 1997 à l'accord ienptoeonessrfinrl du 19 décembre 1996 reiltaf au développement de l'emploi en caoprettrnie de la cseasiotn d'activité des salariés âgés ;

Vu l'accord innontpeesrsiforel du 22 décembre 1998 rteliaf au développement de l'emploi en ctotpaiernre de la csoiasten d'activité des salariés âgés,

les oataigirnnssos soussignées cenninnevot de ce qui suit.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Les dinopsoitiss des aerictls 1, 2, 3.1 (1), 3.2 deenrir alinéa et 4 de l'accord posrfneeoisnl du 6 décembre 1995 snot étendues aux préretraités bénéficiaires de l'accord ietseenfsooinrrpnl du 22 décembre 1998.

(1) Le régime unique ACRRO étant entré en vguueir le 1er jineavr

Accord du 5 janvier 2000 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour

1999, il y a lieu de remplacer, dnas l'article 3-1, le treme " UIRNS " par cluei de " ARCRO ". Ceonrannct cet actlire 3-1, il est précisé que l'assiette des csttaiioons non persis en chagre par le fdnos pitarirae d'intervention est revalorisée conformément aux modalités définies par l'ARRCO et l'AGIRC.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Les salariés qui, à la dtae du 1^{er}jnvaeir 1999 ou ultérieurement, perçoivent l'allocation de rpeecmaemlt prévue par les aorcdcs nnaoitaux iensnfeltpiroesonrs des 6 sbtrempee 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 (1), et qui, à la dtae de luer asdmision à cette allocation, reileevant ou relèvent du dsisitipof pfoinsneoserl de fndos de psenoin (2), dnnneot lieu au versement, sur la bsae de luer deriner sarilae d'activité, de la cioatoistn de 1 % des sialaers prévues par ce dsstiopif pdnaent tutoe la période de pecirtpoen de l'" actlioal on de rmemaelpcmt ".

(1) Aociallton résultant des arodccs nantuoiax inoieptrsfensroenls des 6 sebermpte 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 riealtfs au développement de l'emploi en crpnioetate de la csoeaistn d'activité des salariés âgés (allocation de remmelepncat puor l'emploi, ARPE).

(2) Aodrcs des 2 février 1995, 17 juleilt 1996, 17 jelilut 1998 et 14 jivaenr 1999.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Le buareu cmuomn d'assurances cetoevlclis ctrueionna à tnier une comptabilité dticintse des reeouscsrs et cerhgas du dstipiosif prévu à l'article 3 de l'accord poefsrosneinl du 21 décembre 1990 en disnguaingt soeln qu'il s'agit de salariés privés d'emploi ou de préretraités au snes des arcocds iotsirpnsnlreonfees des 6 smtbepree 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Il est pirs atce du fiat que la signature, par le gnuaeprmet des eprirseents meeuultls d'assurances (GEMA), du présent avnenat fsaaaint expressément référence à l'accord iofirnnetrsepsonel du 22 décembre 1998, rned ce dinreer aalbicpple à l'ensemble de ses adhérents.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 17 févr. 1999

Les disonsopiits qui précèdent pernennt eefft au 1^{er}jvieanr 1999.

Un blain de l'application, dnas la profession, des acdcros innnopsterieefosrls des 6 smbterpee 1995, 19 décembre 1996, 12 décembre 1997 et 22 décembre 1998 srea communiqué, au dneirer sertemse 1999, à la csomosioimn prairate notlnaiae de la fortmian psoirlefnolsene et de l'emploi.

les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entrepreneurs mutuels d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFD (branche assurances) ; La fédération nationale des cadres, ategns de maîtrise et teneurs de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des entrepreneurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC "commerce, services et force de vente" (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnat Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle, moyens pour les salariés " ;

Vu l'accord du 20 décembre 1996 relatif à l'accord précité du 27 mai 1992, qui est arrivé à expiration le 31 décembre 1999 ;

Vu les derniers résultats des élections des délégués du personnel constatés dans la période desquels ils sont mentionnés en annexe,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Accord du 14 décembre 2001 relatif au capital de temps de formation

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Les dispositions de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus sont d'application pour une période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} janvier 2000 et s'achevant le 31 décembre 2001.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

Les objectifs s'appliquent se rapportant au cours du deuxième semestre de l'année 2001 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à prendre d'être réalisées au-delà du 31 décembre 2001, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2000

ANNEXE au protocole d'accord du 5 janvier 2000

" Vie contractuelle - Moyens pour les salariés "

Modalités de détermination du contingent prévu au chapitre II-2-2 de l'accord du 27 mai 1992 pour la période de référence du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001.

Ce contingent est déterminé en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes constatés dans la période des élections (élections intervenues en 1997, 1998 et, pour quelques sociétés ou groupes de sociétés, en 1999) :

- CDFD : 39,6 % ;
- CTFC : 9,1 % ;
- CFE-CGC : 17,1 % ;
- CGT : 22,6 % ;
- CGT-FO : 11,6 %.

NB : il s'agit des résultats sur les sauts exprimés, tous collèges confondus, mais à l'exception faite des sauts en faveur des candidats non présentés par les fédérations ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entrepreneurs mutuels d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFD (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération nationale CGT des personnels des services financiers (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnat Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Considérant les dispositions légales et réglementaires relatives au capital de formation ;

Vu l'accord interprofessionnel du 17 novembre 2000 relatif au capital de formation, qui a été signé le 31 décembre 2001 ;

Vu l'arrêté du 13 avril 2001 portant sur l'accord visé ci-dessus,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Les dispositions de l'accord interprofessionnel ci-dessus visé du 17 novembre 2000 relatif au capital de formation pour une durée de 2 ans, à l'exclusion du 2^e alinéa de

Accord du 14 décembre 2001 portant reconduction de l'avenant du 26 juin 1998 portant accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sociétés CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, thésauriers et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des indépendants d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC "commerce, service et force de vente" (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA branches assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Balgont Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 14 décembre 2001 relatif à

l'article 14 " Modalités de prise en charge par OCPSASUR " du chapitre IV " Précisions d'accès à la formation et au financement d'OPCASSUR " de cet accord.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Le présent accord entrera en vigueur après approbation de l'arrêté ministériel procédant à son extension.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 déc. 2001

Les obligations incombant au présent accord se réuniront dans le cadre du deuxième semestre de l'année 2003, afin d'examiner dans quelle mesure l'accord pourra ou non être prorogé au-delà du 31 décembre 2003, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Vu les dispositions des accords des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 relatifs à l'accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA,

Vu l'accord interprofessionnel du 26 juin 1998 sur le même sujet, venu à expiration le 30 mai 2001,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les dispositions des accords des 27 mai 1992 et 26 juin 1998 ci-dessus visés, sont reconduites pour les périodes au cycle professionnel de l'ENASS, ainsi qu'aux bacheliers professionnels et brevet de technicien supérieur d'assurance organisés par l'AEA, pères du 1^{er} juillet 2001 au 31 décembre 2003.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les obligations incombant au présent accord se réuniront avant le 31 décembre 2003 pour déterminer s'il y a ou non, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des besoins et des moyens de formation, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

la vie contractuelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmpuereot des entreierpss mluetleus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sceevirs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sncaidit nianatol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tncieenhcs et atnegs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le scadnyit nnatiaol des cartes de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sycaindt naanitol des ietnusrepes d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sadniycts commerce, svcereis et frcoe de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnaeuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beanlgot Cedex, par lrttee du 10 jlueilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. - Myneos pour les snatydis " ;

Vu les aodccrs des 20 décembre 1996 et 5 jeanivr 2000 noeisacudnt l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu les dirreens résultats dlmsibipoes des élections des délégués du peseonnrl constatés dnas la peosifsrn tles qu'ils snot mentionnés en annexe,

il a été covnneu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Avenant du 22 novembre 2001 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite et aux garanties complémentaires maladie des retraités

Les dnottiipssoss de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rietcuondes snas cmnnaehegt puor une nloluvée période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} jveianr 2002 et s'achevant le 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les ogrnaniosaits seairiangts se ronnrconeert au début du sencod srmetsee de l'année 2003 puor en firae le blain et déterminer les dstsoiptions sielpctseubs d'être reeeunts au-delà du 31 décembre 2003, clea ne poanvut résulter que d'un nveul accord.

Article - Vie contractuelle - Moyens pour les syndicats

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Modalités de détermination du cgonnintet prévu au chitarpe II-2.2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de rutcoicedonn du 1^{er} jivenar 2002 au 31 décembre 2003

Ce cntioegnnt est déterminé en foioctnn des résultats des élections des délégués du penoensrl inenevetrus dnas la poisresfon en 1997 et 1998 et puor qqlueues sociétés ou gpouers de sociétés en 1999 :

- CDFT : 39,60 %

- CTFC : 9,10 %

- CFE-CGC : 17,10 %

- CGT : 22,60 %

- CGT-FO : 11,60 %

N.B. : Il s'agit des résultats ptornat sur les srfagufes exprimés, tuos collèges confondus, mias aitctarbson fitae des sgrefuas en fevuor des ctadnadis non présentés par les fédérations ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gerumpneot des ereepsntrs mellutues d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srveices (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdnicyat naintaol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tneichecnis et agetns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdiynact ntoainal des creads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sndciyat nionaatl des iuncteeprss d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sadyntcis commerce, seievcrs et froce de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banuqes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnelogat Cedex, par lttree du 10 jeliult 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

Vu les poercotols d'accord des 17 smteperbe 1991, 12 ocobrtre 1994, 30 orbtoce 1996, 5 décembre 1997 et 11 décembre 2000

il a été cevnnou ce qui siut :

1. Les dtsiniopsios :

- du crahpite I^{er}, ailttrce 1^{er};
- du criptæe II, atlecirs 3 et 4,

de l'accord du 17 sbperetme 1991, cptmoe tneu des mctaoodiinfis apportées par l'accord du 12 orbtoce 1994 puor ce qui crenocne les gaantries de la " fuormle 1 ", snot rceuitondes puor l'année 2002.

2. Il est pirs atce du fiat que les asuuesrrs ont décidé puor l'année 2002 :

- de poterr le mantnot naiomnl des pmiers aulnneles à :
- fuolmre 1 : 275 Eruos (1 804 F) ;
- fluomre 2 : 500 Eorus (3 280 F) ;
- flrmoue 3 : 555 Euros (3 641 F),
- et d'appeler ces premis à huutaer de 100 % de luer montant.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

La csoimisomn ptaaririe se réunira au début du 1^{er}smstertee 2002 aifn de procéder à un exeman d'ensemble du régime des gniarteas complémentaires mialdae des retraités (RAMA). Elle exnmraeia également, à ctete occasion, la rdconcoituen ou non, aevc ou snas modification, des dnsiisipoots de l'article 1^{er}du présent acrcod au-delà du 31 décembre 2002.

des activités soceails et cuuretlilles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la ctneioonvn cltviolece nnataloie du 27 mai 1992 et l'accord professionnel, signé le même jour, ralitef au fecinanment des activités socilaes et celrtleulus des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la cvitoeonnn celvitcole nltoaaine de l'inspection d'assurance du 27 jelluit 1992 fiaanst référence à l'accord pneerosifnsl précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord pfsineoeosrnl du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu l'accord psefrnoeiosnl du 27 jneavir 1999 rauocnidenst l'accord précité du 20 décembre 1996 puor la période aanllt du 1^{er}jenavir 1999 au 31 décembre 2001 ;

il a été cnnoveau ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les donptisioiss de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rnuitedceos snas chaenmnegt puor une nlvouele période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er}jinvear 2002 et s'achevant le 31 décembre 2003.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Les oinaigtonrsas signraaiets se réuniront au début du secnod sestrmee de l'année 2003 puor déterminer si elels pourront, aevc ou snas modifications, être prorogées au-delà du 31 décembre 2003, clea ne ponuvat résulter que d'un noeuvl accord.

Article 1er - Action sociale des institutions professionnelles de retraite

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2001

Les cnioniodts prévues puor la prctiioatipan du fnods saicol de la CESRPPA à la psire en crgahe pletralie de la prime due par les ataaerilocls au trtie du régime des gneraitas complémentaires mdaiale des retraités (RAMA) demeurent, puor 2002, celes fixées par le csoinel d'administration de la CPRSEPA lros de sa réunion du 10 jiuin 1998.

Toutefois, cttee prsie en crahge est fixée à :

- 100 Eorus (655,96 F) puor les areollaiatcs non ibmsolpaes à l'IRPP ;
- 40 Eruos (262,38 F) puor les atreus altlaroacies dès lros qu'ils bénéficiaient déjà de cttee même pisre en cghare en 2001.

Garanties complémentaires maladie des retraités

Article 2

Avenant du 14 décembre 2001 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnproueemt des eepirrstens meutulles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sceervis (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le snycaidt naotinal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tiecnechins et anegts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sinadcyt ntnaaiol des creads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le snycidat ntnoaail des ietsrcnpues d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats, commerce, seivercs et frcoe de vntee (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banqueus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgaleont Cedex, par lttree du 10 jluliet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 14 déc. 2001

Considérant les dsnoitiispos légales en matière de fiecnennamt

Protocole d'accord du 24 juin 2002 relatif aux garanties complémentaires maladie des retraités et à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises multiteles d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, thésicrains et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des intermédiaires d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA buques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bligny Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Vu les protocoles d'accord des 17 septembre 1991, 12 octobre 1994, 30 octobre 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000 et 22 novembre 2001 concernant les garanties complémentaires maladie des retraités,

il a été convenu ce qui suit :

Article - Chapitre Ier : Garanties complémentaires maladie des retraités

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre II, articles 3 et 4, de l'accord du 17 septembre 1991, complètent les dispositions apportées par l'accord du 12 octobre 1994 pour ce qui concerne les garanties de la "Famille 1" sont intégrées dans le règlement du régime des garanties complémentaires maladie des retraités (RAMA).

Article 2

Il est créé, au sein de ce régime, 2 nouvelles branches de garanties dénommées respectivement "Famille 1 bis" et "Famille 4".

Article 3

Les dispositions du règlement du régime RAMA qui finissent en annexe au présent accord tiennent compte des dispositions résultant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus.

Article 4

Les associations des intéressés représentées par l'IRPESA, l'ICARSA et le CSPREPA ayant adhéré au régime RAMA postérieurement au 31 décembre 1991 pourront opter pour l'une des 2 nouvelles formules créées au sein de celui-ci par l'article 2 ci-dessus.

Ceux ayant adhéré au régime RAMA antérieurement au 1^{er} janvier 1992 pourront opter pour les formules 1bis, 2, 3 ou 4 existant au sein du régime.

Le engagement d'option, qui devra s'exercer avant le 1^{er} juillet 2003, sera définitif.

Seuls les frais médicaux, pharmaceutiques, chirurgicaux ou d'hospitalisation engagés par les intéressés après le versement de niveau de cotisation d'adhésion au régime de la nouvelle option.

Article 5

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 du règlement du régime RAMA, la prime annuelle par personne assurée est fixée par les autorités après consultation du conseil d'administration de la CREPPSA. Son montant est révisé annuellement. Le montant des primes pour l'année 2002 était de :

- formule 1 : 275 Euros ;

- formule 2 : 500 Euros ;

- formule 3 : 555 Euros.

A titre indicatif, pour ce même exercice, le montant des primes pour les 2 nouvelles options aurait été de l'ordre de :

- formule 1bis : 360 Euros ;

- formule 4 : 630 Euros.

Article 6

Les dispositions des articles 1^{er} à 4 prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2003.

Article - Chapitre II : Action sociale des institutions professionnelles de retraite

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article unique

Les cotisations prévues pour la participation du fonds social de la CPERSA à la prise en charge pécuniaire de la prime due par les assurés au titre du RAMA demeurent, pour 2003, celles fixées par le conseil d'administration de la CREPPSA, lors de sa réunion du 10 juin 1998.

Toutefois, cette prime en charge est fixée, pour l'année 2003, à 150 Euros. Les bénéficiaires en sont les assurés non imposables à l'IRPP.

Il est rappelé que, conformément au protocole d'accord du 11 décembre 2000, il doit être procédé, au cours du premier semestre 2003, à un examen des besoins et des conditions de poursuite de l'action sociale des caisses professionnelles de retraite au-delà du 31 décembre 2003. A cette occasion, seront examinées les dispositions à prendre au-delà de cette date concernant les mesures prévues aux alinéas 1 et 2 ci-dessus.

Article - Chapitre III : Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Article unique

Le BACC Icarona un aspect d'offres auprès des assurés ayant mis en place une plate-forme de conseil pour évaluer s'il lui est possible de passer aux assurances l'accès à un tel

dispositif.

Fiat à Paris, le 24 juin 2002.

Article - Annexe au protocole d'accord du 24 juin 2002

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Modifications apportées au règlement du régime

des gaatnires complémentaires maidlae des retraités du 16 javienr 1984

Article 3

Le pghraapae a de l'article 3 est libellé cmome indiqué ci-après :

" a) Le régime cpoortme les 5 navuiex de gatanire définis en anxene au présent règlement et dénommés rienceemestvpt : fumlore 1, frmloue 1 bis, fmlorue 2, forlmue 3, fomlure 4. "

Article 12

L'article 12 est désormais rédigé comme siut :

" Le présent règlement a pirs effet le 1^{er}jivaenr 1984, suos réserve des aménagements ierveunnts ultérieurement. "

Article - Annexe au règlement du régime des garanties complémentaires maladie des retraites du 16 janvier 1984

En vigueur non étendu en date du 24 juin 2002

Application de l'article 3 a ddiut règlement tel que modifié par les accords

des 17 setpebrme 1991, 12 obrtcoe 1994 et 24 jiuin 2002

Formule 1

NATURE DES DÉPENSES	PRESTATIONS
Consultations	
Visites	
Actes de spécialités	27 % des piretonasts de
Radiologie	la sécurité slciaoe
Soins darenetis	
Pharmacie à 65 %	27 % des poerttsains de la SS
Pharmacie à 35 %	29 % des peottsinars de la SS
Analyses	27 % des pritteanoss de la SS
Auxiliaires médicaux	27 % des poriseattns de la SS
Prothèses dnaeierts	

Accord du 28 juin 2002 relatif à l'indemnisation des salariés

Autres prothèses et orthopédie	160 % des patrostenis de la SS
Optique, ltttrieuene	325 % des pintoaetsrs de la SS
Hospitalisation	
- pirs de journée	Remboursement du ticckt modérateur
- atces chirurgicaux	105 % des psaitonrts de la SS
- cambhre particulière	8 fios la vauler de la lttere KC (1)

NB : a) Le foiafrt jioulrenar n'est pas remboursé.

b) Puor les psrenoens exonérées du tciekt modérateur (TM), ce barème ourve des dtiors à dépassement puor les rbermosneeutms stipulés " en pntaroecuge des psrtantoies seviars par la sécurité sailcoe " : le pgaencurote en qiteousn s'applique aolrs au traif de cvenionotn psqiuue la poteitrasn sécurité sicloae est égale à ce tarif.

(1) KC est la lettrte qui, dnas le tiraf de cevotnnion de la sécurité sociale, désigne les atces de chirurgie.

Formule 1 bis

Garanties de la fmluore 1 avec, en plus, rmemobnesuert intégral du tekickt modérateur puor les dépenses saetuvnis : pharmacie, aaselyns et aexrlaiuiis médicaux.

Formule 2

Garanties de la folumre 1 bis avec, en plus, rsmnmeoeuebrt intégral du tekickt modérateur puor les dépenses staievnus :

consultations, visites, actes de spécialités, roigldaioe et sions dentaires.

Formule 3

Garanties de la furlmoe 2 améliorées sur les pnitos svniatus :

- la ltimie du rborensmmueet complémentaire des prothèses deenitars est portée à 250 % des psreatonts srieevs par la sécurité saolcie (au leiu de 160 %) ;

- la ltimie du rmseemrubeont complémentaire d'optique-lunetterie est de 4,5 % de la velaur du panfold mneuesl de citotsaion à la sécurité sacioe au 1er jevanir de l'année où les frais snot engagés (au leiu de 325 % des pttoarnsies sieevrs par la sécurité sociale).

Formule 4

Garanties de la flumore 3 améliorées sur les pnoits saitnuvs :

- la ltiime du rmbuenreosmet complémentaire des prothèses dretniaes est de 17 % de la vlauer du pafonld mesunel de citotoisan à la sécurité scaiole au 1er jneavir de l'année où les frais snot engagés ou de 6,5 % de ce même ploanfd en cas d'appareil (au leiu de 250 % des pptrniseaos svieres par la sécurité sociale) ;

- la limtie du resnmreoeubmt complémentaire des ateurs prothèses et de l'orthopédie est portée à 200 % des ptsoatiners srviées par la sécurité soalcie (au leiu de 160 %) ;

- la litmie du rmsberuomneet complémentaire d'optique-lunetterie est de 15 % de la veular du palfond menesul de coiisatotn à la sécurité saicole au 1er jiveanr de l'année où les frais snot engagés (au leiu de 4,5 %) ;

- le frfoait hiplaesiotr est remboursé.

participant aux réunions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gepenromut des erenrtspeis mleuuelts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sreicves CFDT, bhcnare auscsranes ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scndiayt naioatnl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tecnnihesis et agetns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sidcynat nnoatnil des cedras de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des scyditans commerce, seecvirs et froce de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération notanalie des penrenolss des srecteus finrceanis CGT, bnhacre assurances,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnuaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baolengt Cedex, par lrttee du 10 jluliet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2002

Vu l'article 12dde la coneotvinn naatonlie du 27 mai 1992 ;

Vu son axenne IV tlele que modifiée par les aodrccs des 15 avril 1993 et 26 mras 1997,

il a été cnnveou ce qui siut :

Article unique

Les mttonnas résultant de l'accord du 26 mras 1997 précité snot modifiés cmmoe siut :

- dépenses de transport, vutoire : reesmmnbreuot effectué sur la bsae fratfriaioe de 0,45 erous du kilomètre, qlluee que siot la pnuiscase filsace du véhicule, et dnas la ltiime du pirs du trjeat en tairn au tairf de la 1^{re}csalse ;

- firas de rapes : rbuesmreemnot sur la bsae du motannt réel justifié, dnas la liimte de 20 erous par repas ;

- frias d'hébergement : rseomerenbmut de la carmhbe d'hôtel sur la bsae du mnanott réel justifié, dnas la litime de 65 euros par nuit, petit-déjeuner inclus.

Ces nvaeuux mtntonas snot acpellapibs aux pincttopiairas aux réunions peaaritrs postérieures au 27 juin 2002.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

L'accord s'applique aux salariés ralvenet de la covotnnein cctvolliee nnltaaioe du 27 mai 1992.

Article 2 - Vote par correspondance

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les satinaergis de l'accord relèvent que la réglementation ratvleie au vtoe par cdrrensoaonpce a été fmetorent assouplie.

Cttee modalité de vtoe ne rrqeeuit asini plus, aujourd'hui, d'autorisation préalable de la prat du maire.

Snot adims à voter par csoodrrcaenpne :

- les électeurs dnot le leiu de tiavral est éloigné du buareu de vtoe d'une dascntie supérieure à 5 kilomètres ;

- les électeurs aquuxels lreus activités pieslsoolnnefres ne preteetnmt pas de se rdrene ce jour-là au bareuu de vote. Il s'agit des électeurs asbntes de la cmnmuoie puor rsoian pleslofsonnrieie (par exemple, des epuymleros ou salariés en déplacement) ou qui ne peunevt abeonndnar une opération pooelfrsneilsne en cruos (par exemple, des équipes de sécurité ou d'entretien, digetrnais d'entreprise, cfefs de service) ;

- les électeurs qui tvrlieanalt en dorehs des heeurs d'ouverture du siurctn précisées sur la ctare d'électeur (par exemple, salariés tillvaanart en continu, salariés à tmeps partiel) ;

- les électeurs qui snot en congé, c'est-à-dire en ssspouenin de ctnaort (par exemple, congé payé, arrêt de tarvial puor maladie, aménagement-réduction du tpems de travail, congé de maternité

Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geonrpemut des etsrreinpes meueltlus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svceries (branche assurances) CDFT ; La CFE-CGC, fédération de l'assurance ; La CFE-CGC, employés, thcieinnecs et aetgns de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC, ceadrns de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; La fédération des scnatyids CFTC, commerce, sereivcs et feocrs de vntee (CSFV) ; La fédération nnatliaoe CGT des prsnenleos des seteurcs fininarces (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueqnas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blneagot Cedex, par lettrte du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les sieiratngas de l'accord rancsseiennot l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs les mrieueells cootndinis pebslsois de ptpiaticaoirin à ce scrutin.

ou de paternité, aioaoiutstrn d'absence) ;

- les électeurs qui ne peuvent se déplacer en raison de leur état de santé.

Les épouses s'attacheront à fournir à leurs salariés, dans les meilleurs délais, l'information nécessaire relative au vote par correspondance en leur permettant d'obtenir un document s'inspirant du modèle annexé au présent accord.

Article 3 - Participation des salariés au scrutin : autorisation d'absence et rémunération

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Le temps nécessaire pour aller voter sera pris sur le temps de travail et ne donnera lieu à aucune déduction de rémunération, conformément à la réglementation.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités pratiques de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la moins pénalisante possible pour le bon fonctionnement des services.

Ils pourront, en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes distincts en fin de journée en sorte qu'un personnel soit organisé.

Les entreprises ou établissements occupant un grand nombre de salariés s'adresseront aux autorités que les autorités administratives compétentes prendront avec eux pour envisager toute solution destinée à faciliter le vote des salariés.

Article 4 - Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Les fonctions liées au scrutin professionnel sont :

- membre d'un bureau de vote (président, assesseur, secrétaire) ;
- délégué de liste auprès d'un bureau de vote ;
- délégué d'une commission de contrôle des opérations de vote ;
- membre de liste ;
- scrutateur.

Dans le but de faciliter le bon fonctionnement des opérations électorales, le temps d'absence nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions sera, sur justification présentée à l'employeur, considéré comme du temps de travail effectif.

Dès lors que le volume global de ces fonctions démeurera dans

une limite raisonnable, le temps nécessaire à l'exercice de l'une de ces fonctions durant la journée du 11 décembre 2002, dans un bureau de vote auquel seront inscrits les électeurs de l'entreprise, donnera lieu au maintien de la rémunération.

Article 5 - Durée

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

L'accord est conclu pour les élections professionnelles du 11 décembre 2002.

Fait à Paris, le 8 novembre 2002.

Article - Annexe au protocole d'accord du 8 novembre 2002 Modèle de document à fournir à chaque salarié, par son employeur

En vigueur non étendu en date du 8 nov. 2002

Élections professionnelles du 11 décembre 2002

Conditions du vote par correspondance

Le vote par correspondance est une facilité accordée aux électeurs qui ne peuvent en raison de contraintes professionnelles se rendre au bureau de vote le 11 décembre 2002 pour y exercer leur droit de vote.

Le vote par correspondance est un geste simple qui ne nécessite désormais aucune formalité préalable ni justification à fournir.

Qui peut voter par correspondance ?

Vous pouvez voter par correspondance, si vous êtes dans l'une des catégories suivantes (art. R. 513-77 du code du travail) :

- votre lieu de travail est éloigné de votre bureau de vote d'une distance supérieure à 5 kilomètres (l'adresse et le numéro de votre bureau de vote figurent sur votre carte électorale) ;

- votre activité professionnelle ne vous permet pas de vous rendre au bureau de vote le jour du scrutin (exemple : travail d'entreprise, présence en encadrement empêchant d'être empêché d'interrompre l'exercice de sa profession, présence en déplacement le jour du scrutin, présence de sécurité ou d'entretien) ;

- vous travaillez en horaires décalés d'ouverture du scrutin qui sont précisées sur votre carte électorale (exemple : travail à temps partiel ou travail de nuit) ;

- vous êtes en congé régulier le 11 décembre 2002 (exemple : congé annuel, congé de maternité ou paternité, absence au titre de l'aménagement ou de la réduction du temps de travail, absence autorisée pour toute autre cause) ;

- vous ne pouvez vous déplacer en raison de votre état de santé.
Comment voter par correspondance ?

Pour voter par correspondance, vous devez :

-remplir et signer la déclaration sur l'honneur qui se trouve au dos de votre carte électorale par laquelle vous attestez être dans l'une des catégories admissibles pour voter par correspondance ;

-signer l'attestation relative à vos droits civiques figurant à l'intérieur de votre carte électorale ;

-placer votre bulletin de vote dans l'enveloppe électorale sans la déchirer ;

-remplir les mentions obligatoires sur l'enveloppe T revêtue de la mention : " Eteocin des closinres prud'hommes.-Vote par correspondance ", à savoir :

-votre numéro de bureau de vote ;

-l'adresse de votre bureau de vote ;

-votre numéro d'électeur ;

-votre collège ;

-votre section d'inscription ;

-l'ensemble de ces informations figurant sur votre carte électorale ;

-mettre votre enveloppe électorale et votre carte électorale dûment signées dans l'enveloppe T ;

-adresser cette enveloppe, sans l'affranchir à votre bureau de vote. Vous devez procéder à cet envoi assez tôt (prévoir un délai minimum de 2 jours) pour que le pli parvienne au bureau de vote au plus tard le 11 décembre 2002 au matin.

A noter

Le matériel de vote par correspondance (enveloppe T, enveloppe électorale et notice) ainsi que les bulletins de vote et la proposition électorale vous seront envoyés à la fin du mois de novembre 2002 par voie postale.

Le vote physique prime sur le vote par correspondance. Si vous allez personnellement voter tout en ayant posté votre vote par correspondance, l'enveloppe correspondante de votre vote sera détruite sans être ouverte.

Avenant du 26 septembre 2003 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance FSFA ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances GEMA,
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente (CSFV) ; La fédération nationale CGT des professionnels des services financiers (branche assurance),
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagneux Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Considérant les dispositions légales et réglementaires relatives à la formation des professionnels ;

Vu les accords professionnels des 17 novembre 2000 et 14 décembre 2001 relatifs au capital de temps de formation, celui du 14 décembre 2001 arrivant à expiration le 31 décembre 2003 ;

Accord du 26 septembre 2003 relatif à

Vu l'arrêté du 10 juin 2002 portant extension de l'accord du 14 décembre 2001 ;

Vu la déclaration commune des représentants sociaux du secteur des sociétés d'assurances pour une évolution négociée de la formation professionnelle, en date du 26 septembre 2003,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les dispositions de l'accord professionnel du 17 novembre 2000, modifiées par l'accord du 14 décembre 2001, relatives au capital de temps de formation, sont reconduites pour une durée d'une année, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2004.

Il est précisé que l'alinéa premier de l'article 6 (utilisation du capital temps professionnel et temps de travail) du chapitre II (mise en œuvre) de l'accord du 17 novembre 2000, prorogé par l'accord du 14 décembre 2001, s'applique dans le cadre des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Le présent accord entrera en vigueur après publication de l'arrêté ministériel procédant à son extension.

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2003

Les dispositions prévues par le présent accord font l'objet d'un examen approfondi et de négociations dans le cadre de la négociation en cours au plan professionnel, relative à la formation professionnelle. En tout état de cause, les obligations des entreprises du présent accord emportent des conséquences juridiques de droit de la formation professionnelle ou non être prorogées au-delà du 31 décembre 2004, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

l'accès aux formations diplômantes de

l'ENASS et de l'AEA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance FSFA ; Le greenoupt des eeretpsrnis meleluuts d'assurances GEMA,
Syndicats signataires	La fédération des severcis CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le saynidct nitaoanl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teiecnchns et aegnts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syidncat notaaail des iucptrneses d'assurances (SNIA) CFE-CGE ; Le scindyat notnaail des caedrs de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des sadynicts CTFC commerce, sveriecs et focre de vntee (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA buenaqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnlegoat Cedex, par lttere du 10 jeillut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Vu les dtiossnioips des acocdrs des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 rafelits à l'accès aux fanormtois diplômantes de l'ENASS et de l'AEA ;

Accord du 12 novembre 2003 relatif à l'action sociale des institutions professionnelles de retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpmronueet des ertensrepis meueullts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sveerics CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, theiccennis et agents de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC creads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le sycnaidt naantoil des icptsuneers d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des stciaydns CTFC commerce, secviers et force de vnete (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnuqaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngoealt Cedex, par lertte du 10 jluiet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Vu les adcrocs pisfnnooeelrss " reitatre " des 2 février 1995 (art. 7.6), 28 décembre 1995 (art. 4 et axnnée III) et 17 jilelut 1996 (art. 7 et axnnée III) ;

Vu les dsonpstoiis de l'accord du 26 juin 1998 sur le même sujet, rcdioienteus par l'accord du 14 décembre 2001 vennat à eaitpoxrn le 31 décembre 2003 ;

Vu la déclaration commmue des perraniteas sicaoux du secetur des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la foomatirn professionnelle, en dtae du 26 spbrtemee 2003,

Article 1

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Les dsiotopnisis des acrdocs des 27 mai 1992 et 26 juin 1998 ci-dessus visés, snot rucieoednts puor les innitsrppois au cclye pnrfeissnoeol de l'ENASS, asini qu'aux bveret pernofoenssil et brevet de teccienihn supérieur d'assurance organisés par l'AEA, pseris du 1er javiner 2004 au 31 décembre 2004.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 26 sept. 2003

Les dpsioiniotss prévues par le présent accrod freont l'objet d'un eamexn apopfndodri et de posoiprontis dnas le cdrae de la négociation en cours au paln professionnel, rtialeve à la fiomaortn professionnelle.

En tuot état de cause, les oogrnnsatsiais sainaetrgis du présent acocrd détermineront si ces dpsiitonsois porrount ou non, aevc ou snas modifications, être prorogées au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des beoisns et des moyens de formation, ccei ne pnouvât résulter que d'un noeuvl accord.

Fiat à Paris, le 26 spemebtre 2003.

Vu les ptlreooocs d'accord des 5 décembre 1997, 11 décembre 2000 et 24 juin 2002 crocnnenat l'action sliacoe des itnttiuinoss piesenllrsnoefos de rttiraee ;

Vu le balin de l'action sicolae des iustntntiios psielsnrefoleos de rteirtae puor la période de 1998 à 2002, il a été cvennou ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les aexs paritroriies de l'action socilae des itnttiuinoss pieoolrelnsenfss de rtaitree deerenumt cuex fixés par l'article 5, alinéa 3, du ptorlocoe d'accord du 5 décembre 1997, reconduits, en denierr lieu, par le porctoloe d'accord du 11 décembre 2000, à svaioir :

- crtobmtae la précarité ;
- apemagnoccr le ganrd âge ;
- développer les partenariats.

En outre, il y a lieu, désormais, de ptreor également au rnag d'action piorratiire l'action socliae dtie " de svircee " anlmeclleeutt msie en oeuvre au sien des insitntituos pileossenfnoels de retraite.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Le beudgt anenul povaunt être affecté par la CRPPSEA aux

dépenses d'action sociales de l'ordre de 3 millions d'euros. Les sommes non engagées au cours d'un exercice sont reportées sur les profits de dépenses des exercices suivants.

Ces dépenses s'entendent des charges d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion afférents.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les cotisations et le montant de la participation du fonds social de la Crespas à la prise en charge partielle de la prime due par les allocataires au titre du régime des garanties complémentaires maladie des retraités (Rama), résultant du protocole d'accord du 24 juin 2002, demeurent inchangés.

Accord du 12 décembre 2003 relatif à la vie contractuelle et aux moyens des syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des syndicats CDT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, titulaires et agents de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le syndicat national des indépendants d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats CTFC commerce, service et force de vente (CSFV),
Organisations adhérentes signataires	UNSA branches assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagneux Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. - Moyens pour les salariés " ;

Vu les accords des 20 décembre 1996, 5 janvier 2000 et 14 décembre 2001 relatifs à l'accord précité du 27 mai 1992 ;

Vu les derniers résultats définitifs des élections des délégués du personnel constatés dans la période tles qu'ils sont mentionnés en annexe, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Accord du 12 décembre 2003 relatif au financement des activités

Article 4

En vigueur non étendu en date du 12 nov. 2003

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront pour les années 2004, 2005 et 2006.

La commission paritaire nationale se réunira au cours du premier semestre 2006 en vue de procéder à un bail d'application de ces dispositions et à l'examen des conditions de poursuite de l'action sociale des casiers professionnels de retraite au-delà du 31 décembre 2006, compte tenu, le cas échéant, des évolutions intervenues du fait du processus de renforcement de la protection sociale.

Fait à Paris, le 12 novembre 2003.

Les dispositions de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus sont révisées dans le cadre d'une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

La commission paritaire nationale se réunira au début du deuxième semestre de l'année 2006 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à prendre d'être révisées au-delà du 31 décembre 2006, ceci ne pouvant résulter que d'un nouveau accord.

Vie contractuelle

Article - - Moyens pour les syndicats

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Annexe au protocole d'accord du 12 décembre 2003

Modalités de détermination du cinquième prévu au chapitre II 2.2 de l'accord du 27 mai 1992 pour la période de révision du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006

Ce cinquième est déterminé en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes intervenues dans la période au cours de la période novembre 2000 à novembre 2003 :

- CDT : 41,6 % ;
- CTFC : 10,0 % ;
- CFE-CGC : 16,2 % ;
- CGT : 21,3 % ;
- CGT-FO : 10,9 %.

NB. - Il s'agit des résultats portant sur les suffrages exprimés, tous collèges confondus, mais abstraction faite des suffrages en faveur des candidats non présentés par les fédérations syndicales ci-dessus.

culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpeerunmt des eitnprrees mleluutes d'assurance (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sriveecs CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, teniceihncs et atgnes de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC ceadr de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le snyciadt nnataoil des isetucprnes d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des snctidyas CTFC commerce, svceers et frcoe de vtene (CSFV) ; La fédération naiatlone CGT des pnsroeeens des serectus fcarniens (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA baenqus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgnlaoet Cedex, par lettre du 10 jleilut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Considérant les diistsioonps légales en matière de fneinenamct des activités salceois et celerltulus des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la cntovineon cetiolvcle nlaanitoe du 27 mai

Accord à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 reconduisant les dispositions Accord du 22 décembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurance (FFSA) ; Le gomenurpet des eiersnprets mleletuus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sivceres CDFT (branche assurances) ; La CFE-CGC fédération de l'assurance ; La CFE-CGC employés, teinihneccs et atnegs de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC cdaers de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; Le siyadnct natnioal des iusetecprns d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sdnayitcs CTFC commerce, sireevcs et focre de vetne (CSFV) ; La fédération nailntoae CGT des poenlnerss des seectrus fieiacnnrs (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnueaq assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bogelnat Cedex, par lttere du 10 julliet 2014 (BO n°2014-34)

Avenant du 23 juin 2006 au protocole

1992 et l'accord profinseenosl signé le même jour, rtaleif au finencmneat des activités siaecols et cuellurllets des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la cotvneionn coclvietle naotilane de l'inspection d'assurance du 27 julielt 1992 fnasiat référence à l'accord pssofnoeernil précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord poenrsifesnol du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu les accdors plfniosneeros des 27 jiveanr 1999 et 14 décembre 2001 rsacudnnoiet l'accord précité du 20 décembre 1996,
il a été conevnu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

Les dstiinisoops de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot ruicetedons snas cneaeahnmgt puor une nleluvoe période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er}jvaeinr 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 12 déc. 2003

La csosimoimn pariatrerie naliotane se réunira au début du deuxième ssteemre de l'année 2006 puor déterminer si les dstiinpsiois ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2006, ccei ne pvounat résulter que d'un nuveol accord.

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2003

Vu le poocoltre d'accord du 28 décembre 1995 rtelaif à la msie en ourvee de l'accord rairtete du 2 février 1995 et de son anenvat du 7 jeliult 1995, et puls spécialement son axenne II pnrotat " règlement alalibppce au sircvee des pstaeoints de rttriaee à cotmepr du 1er jeavnir 1996 " ;

Vu les avnaents des 18 nmrbevoe 1997 et 22 nvmebroe 2000 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 précité,
il a été cenvonu ce qui siut :

Article unique
En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2003

Les doiisinsopts prvooirsies prévues à l'article 15, pntios 1 et 2, de l'annexe II au pcotroole d'accord susvisé du 28 décembre 1995 snot reconduites, snas changement, puor une nlvleuoee période de 3 ans commençant le 1^{er}jvaeinr 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006.

Ces dntsoosiips prisorieovs connttiouert dnoc à s'appliquer rnspicetmveeet aux raretetis RRP dnoc la msie en scribeve iedrvnntreia du 1^{er}jneviar 2004 au 31 décembre 2006 et aux pneinoss de réversion meiss en sevrctie paednnt cette même période.

La csoiommsin ptrariiae nitnaolae se réunira au cours du deuxième semserte de l'année 2006 puor déterminer si ces muesres pioosrevirs pouornrt être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2006.

Fait à Paris, le 22 décembre 2003.

d'accord du 16 janvier 1984

concernant le régime d'assurance maladie des allocataires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpeoumernt des ertriseneps mlleuutes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des secvires (branche assurances) CDFT ; La fédération des syndctias commerce, scirvees et froce de vente (CSFV) CTFC ; L'UNSA baenqus arsnuaces et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqnaeus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beaonglt Cedex, par lettrte du 10 jllieut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Vu le règlement du régime d'assurance maaidle des actalilaores en dtae du 16 jevianr 1984 modifié par les pocoroltes d'accord des 21 décembre 1990,17 sbpetreme 1991,12 obtroce 1994,30 ocbotre 1996,5 décembre 1997,11 décembre 2000,22 nvoberme 2001,24 jiun 2002 et 28 décembre 2005,

Vu l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité saocile tel que résultant de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 rltvaiee à l'assurance mialade et de la loi n° 2004-1485 du 30 décembre 2004 de fnnaeics rvitcaictifee puor 2004 ;

Vu les alritces R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité saccoile tles que résultant du décret n° 2005-1226 du 29 setbeprme 2005 rlatief au cetonnu des dfsiptsiois d'assurance mdailae complémentaire bénéficiant d'une adie et miiofandt le cdoe de la sécurité slicaoe ;

Vu l'arrêté du 8 jiun 2006 pirs puor l'application de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slocliae et fnxait la ltise des ptisoternas de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même cdoe ;

Vu le décret n° 2006-707 du 19 jiun 2006 miainodft l'article R. 322-8 du cdoe de la sécurité sociale,
il a été cneovnu ce qui siut :

Préambule

L'avenant du 28 décembre 2005 précité a eu puor oejbt d'adapter le régime d'assurance mdaaile des aetlacioalrs (RAMA) aux connitdios fixées par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et le décret n° 2005-1226 du 29 smeerphte 2005 raitelfs à la réforme de l'assurance mliadae aifn que ce régime puisse cetniounr à bénéficier de l'exonération de la txae sur les coetonnivns d'assurance.

Par ailleurs, cet annveat prévoyait :

-d'une part, que le RMAA prdearnit en cghare le tekict modérateur de 2 poisartrtnes de prévention qui srneieat ciinhoess pmrai la liste établie par un arrêté ministériel à paraître ;

-d'autre part, que les pnaieertras souiactx se réuniraient au crous du pimerrer ssrteeme 2006 aifn :

-de procéder à un eeamxn d'ensemble des grteinaas et pmies du régime ;

-et d'examiner, en tnat que de besoin, les idcnnieces sur le régime des meesrus annoncées en matière de sécurité scialoe (notamment, les ptatisornes de prévention, le frfioat de 18 à la cagrh des pnteitas et le déremboursement de médicaments).

Conformément à ces engagements, des cismomoinss paiairetrs se snot tneues dnraut le peiermr seesmrte 2006. Eells ont cidnuot les piartes saareginits à rietner les dsosiipintos ci-après.

Article 1 - Prestations de prévention

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Au ttire des ptaoirsents de prévention visées au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, les patires sgtaaenriis ont rneteu les atecs saniuvts :

-acte d'ostéodensitométrie rraousbelbme par l'assurance maadile olgttiabroe ; la pisre en cagrh est limitée aux fmeems de puls de 50 ans, une fios tuos les 6 ans ;

-dépistage, une fios tuos les 5 ans, des tuorlebs de l'audition cehz les pesronens âgées de puls de 50 ans, puor un des acets stauivns : audiométrie tnolae ou vocale, audiométrie tanloe aevc tympanométrie, audiométrie vaolce dnas le bruit, audiométrie tnaloie et vocale, audiométrie tolane et vlaoce aevc tympanométrie.

Par suite, le tbalaeu des gratnaeis de la flumroe 1 frignuat en aennxe au règlement du régime d'assurance mlaidaie des arelitcoaals est modifié comme siut :

" Fuomlre 1

NATURE DES DÉPENSES	PRESTATIONS
Consultations Visites	30 % du taifr de cntevoionn de la sécurité silcoae
Actes de spécialités Radiologie Soins dianetrs	27 % des psietroatns de la sécurité slacioe
Analyses	35 % du traif de civonenton de la sécurité sicolae
Médicaments remboursés à 65 % Pharmacie à 35 % Auxiliaires médicaux	30 % du triaf de cnnovetoin de la sécurité scalioe 29 % des psetotrinns de la sécurité scoaile 27 % des ptnaeistors de la sécurité saciole
Prothèses dnereitas Autres prothèses et orthopédie	160 % des psioettrans de la sécurité saciloe
Optique-lunetterie	325 % des pteotnisras de la sécurité saloioe

Hospitalisation -frais de séjour -actes chirurgicaux -chambre particulière	Remboursement du tcekit modérateur 105 % des ptnotirseas de la sécurité slaiocce 16,72 eours
Prestations de prévention (1) -ostéodensitométrie puor les femmes de puls de 50 ans effectuée dnas la litmie d'un atce tuos les 6 ans -dépistage des teluobrs de l'audition cehz les pernenoss âgées de puls de 50 ans, puor un des acets siutnavs et dnas la lmitie d'un atce tuos les 5 ans : audiométrie tlnoe ou vocale, audiométrie tonlae aevc tympanométrie, audiométrie vclaoe dnas le bruit, audiométrie tloane et vocale, audiométrie tnlaoe et vcaloe aevc tympanométrie	Remboursement du teickt modérateur Remboursement du tiekct modérateur
(1) Conformément au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.	

- NB :
- a) Le fofarit jrneulioar hpislteoair n'est pas remboursé.
- b) Puor les psnerneos exonérées du tikect modérateur (TM), ce barème oruve des diorts à dépassement ; le puatognece de rbresemomuent du barème s'applique arlos au tiraf de cvionnteon de la sécurité sociale. "

Article 2 - Garanties

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Les tuleabax de gnirtaeas des fluorems 1biset 2 fnugiart en anxene au règlement du régime d'assurance mdlaaie des atliaeroclas snot modifiés cmome siut :

" Fuomrle 1bis

Garanties de la frolume 1 avec, en plus, rnerbmeeosmut intégral du tciket modérateur puor les dépenses suveaitns : phcmraiae et alirxeuiais médicaux.

Formule 2

Garanties de la flrmoue 1bisavec, en plus, rsmorneubeemt intégral du tieckt modérateur puor les dépenses siuvenats : atces de spécialités, rolaogide et sions dentaires. "

Article 3 - Examen des comptes du régime

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Il est créé un aclirte 8 nvoeauu du règlement du régime d'assurance madliae des acleiartoas rédigé cmmoe siut :

" Atlrcie 8

Examen des ctpmoes du régime

Un raorppt détaillé des résultats du régime d'assurance mldiaae des aeaaicllrtoas de l'exercice précédent est présenté cuqhae année à la cmooissmin tuecqhine et au cosniel d'administration de la CSPEPRA anavt la fin du mios d'octobre.

Le rpoaprt est complété d'une asalyne pcevtrospie des résultats pberbloas de l'exercice en cours.

Ce rprpaot et cette aaylnse snot simultanément adressés aux oiastgoiannrs sdnycileas représentatives dnas la branche. "

Les ancnies aitcerls 8 à 12 du règlement du régime d'assurance mdialae des aetloaacrlis snot désormais numérotés 9 à 13.

Article 4 - Clause de sauvegarde

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

L'article 11 du règlement du régime d'assurance maliade des allocataires, amenceniennt numéroté aitrcl 10, est modifié cmome siut :

Article 11

Clause de sauvegarde

Si les roecsusres du régime s'avéraient inftfnisuaes puor auessmr la cgarhe du sivecre des pstionearts de prévoyance prévues, les gerantias de celui-ci seraient, après emaxen de la stituaion par les parties signataires, et à défaut d'une artue solution, réduites piotlreoerlonnpnemt dès l'exercice suivant, à l'exception des ctonnilaoutss et viestis des médecins, des médicaments remboursés à 65 % par la sécurité sociale, des alseanys et des pttaeisrnos de prévention (1) mentionnées dnas l'annexe au présent règlement.

Article 5 - Mise à jour du règlement du RAMA

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Le txete du règlement du régime d'assurance madliae des atialrloeacs frngaut en aenxne au présent aavnnet se ssuiutbte au txete en veuugir jusqu'ici. Il tneit ctmope des dpioioinstss des arccods scsficuess irvutnenes dupies sa signature, y cirpoms cllées du présent avenant.

Article 6 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Les mnaditifoicos apportées au règlement du régime d'assurance madiale des aoelitrlaacs par l'article 1^{er}ci-dessus s'appliqueront aux fiars engagés à cepomtr du 1^{er}jleuilt 2006 ; cleles des aceltris 3 et 4 pdnrronet effet au 1^{er}jleuilt 2006.

Article - Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires 16 janvier 1984, mis à jour au 1er juillet 2006 1

les maicofdoniits apportées par les arletcis 1er et 3 enontrent en veiuugr à cotempr du lndmieean de la dtae de sgutnirae du présent acorcd ; cleles prévues par les aitlrcs 2 et 4 prrenodnt eefft au 1er jenivar 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Article 1^{er}

Champ d'application, ogiaibotnls des assurés

Les retraités :

- aalcotlaers des iustnnoitits de ratrtiee CIRESA, IRCASIA et CPERPSA ;

- aanyt exercé des ftnoicnos ralvenet des ceooinvntns ctcillvoees neatiaonls de triaval des 13 nebrmvoe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 jlleuit 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993,

peuvent dneemadr puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor cuex de luer cnjoonit et de lures eanfnts qui snot à cgrae à adhérer au régime de prévoyance collective, ojebt du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à siraisafte aux oobigaitnls qui luer innecbmot aux tmrees des dtnipoioisss ci-après.

Le bilelutn d'adhésion, fnuroi par B2V à cet effet, diot être retourné à l'organisme geiranitnsoe au puls trad dnas les 6 mios de la pprostoion d'adhésion.

Tout ruefs d'adhésion est définitif.

Les psrneons cveurtoes par l'adhésion snot dénommées ci-après " les assurés ".

Article 2

Administration du régime

L'association de snialceuvre des activités rtratree et prévoyance aresuasncs (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de psaer tuos contrats, conteninvos ou actes nécessaires aevc un goemreput d'assureurs.

Article 3

Garanties

Les assurés visés à l'article 1er qui perçoivent de la sécurité soacile des rrumteotbeness au ttire des faris médicaux, pharmaceutiques, cgurrciahux ou d'hospitalisation ont droit, dnas les cnnoitidos ci-après définies, à des parsnotiets complémentaires à cllees de la sécurité sociale.

a) Le régime coroptme les cniq neuvaix de getinraas définis en annxee au présent règlement et dénommés rviecsnmemepet : foomlre 1, fomulre 1bis, fulmroe 2, fmorlue 3, fmurloe 4.

b) Le choix de la fmoulre est fiat par cachun des assurés au mnoemt de son adhésion. Il est définitif.

c) Le moatnt des remboursements, déterminé conformément à la folmrue cihoie est, dnas tuos les cas, limité aux faris réellement engagés.

d) En ailpcipaotn de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité socilae :

1. Puor les actes effectués par les médecins (y cporims les roaeudiglos et les stomatologues) et les fiars d'hospitalisation, ne snot pas remboursés :

- les morjtinaoas de poairatipctn prévues par les atelcirs L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité saoilce ;

- les dépassements d'honoraires liés au non-respect du poaurcs de soins à htueaur du montnat du dépassement autorisé sur les actes ciuqlneis ;

2. La poptiaairtcn fiarftoarie et la fshicrane rmvsntepeeecit mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sacloie ne snot pas peisrs en charge.

Article 4

Montant des primes

La pmrie alunnele par prsoenne assurée est fixée par les

arrussues après coaolinttsn du cinseol d'administration de la CREPPSA. Son maotnt est révisé annuellement.

Article 5

Paieement des primes

B2V est chargée, puor le cmotpe des assurés, du vmrenseet des perims à l'organisme gestionnaire.

A cet effet, elle dssiope d'une délégation écrite des aroliectaals puor effectuer, sur les arrrages de rtreatie qui luer snot versés par les itutnoitntss adhérentes à B2V, le précompte des pmreis deus par l'allocataire tnat puor lui-même que puor les aruets meemrs assurés de sa famille, seoln les modalités définies dnas le blutlien d'adhésion au régime.

Article 6

Versement des prestations

Les pnretsiaots snot versées à l'allocataire assuré.

Article 7

Déclaration tardive

Les desiorss de rermmsoeenubt mlaaide snot simous aux délais de

prescription prévus par l'article L. 114-1 du cdoe des assurances.

Ceux qui senort tnarmiss postérieurement ne dnneoront leiu à aucun remboursement.

Article 8

Examen des ctoemps du régime

Un rprpoat détaillé des résultats du régime d'assurance maalide des aaerclilotas de l'exercice précédent est présenté chquae année au coesinl d'administration de l'ASARPA aanvt la fin du mios d'octobre.

Le roapprt est complété d'une aayslne ppvircotee des résultats prabobels de l'exercice en cours.

Ce rproapt et ctete anaylse snot simultanément adressés aux osgotnanairis sialcndyes représentatives dnas la branche.

Article 9

Renonciation

L'allocataire assuré a la faculté de rconeer au régime par lrtete recommandée adressée à B2V et pnaret eefft au 1^{er} jvneair de l'exercice suivant. Ctete rotenncoaïn est définitive, elle entraîne la rtoidaian à cette dtae de l'allocataire lui-même et des mbrmees de sa famille.

La raiiotdan d'un mmebre de la fillmae autre que l'allocataire ne ctosuinte pas une retciinanoon au snes de l'alinéa ci-dessus.

Article 10

Clause de révision

Le présent règlement est établi en considérant les caractéristiques générales atlelcuement en vgeiur des poitaertnss sereivs au tirte du régime général de la sécurité sociale. Dnas le cas où intiiedenrnveart des mitodaniciofs stalneeubtsils de ce dinerer de nartue à atfefcer snot l'équilibre financier, snot l'économie du présent régime, les oitoisarngans seriignatas de la cinneotvon de reieatrs et de prévoyance du pnresonel des sociétés d'assurances en dtae du 5 mras 1962 se réuniraient aussitôt aifn d'examiner la soitiautn nllvuoe anisi créée et d'apporter, le cas échéant, au présent règlement, les mifcooitnadis nécessaires.

Article 11

Clause de sauvegarde

Si les rresocuess du régime s'avéraient intsesfanuifs puor amessur la carghe du svierce des ptasortenis de prévoyance prévues, les gaiaents de celui-ci seraient, après eamxen de la stiouiati par les pietars signataires, et à défaut d'une autre solution, réduites pleenonrintmpeorlot dès l'exercice suivant, à l'exception des ctoltssouinans et vetiiss des médecins, des médicaments remboursés à 65 % par la sécurité sociale, des aslynaes et des pttneois de prévention mentionnées dnas l'annexe au présent règlement.

Article 12

Durée, dénonciation, révision

Le présent règlement est établi puor une durée de 1 an.

Il se revlneruoela par tatcie ruccidonteon et par période annuelle, suaf dénonciation par une des 2 paieris stirangieas 6 mios au minos anavt l'expiration d'une période annuelle.

Le présent règlement pruora être révisé cquahe année à la ddename d'une des orantaionigss signataires.

Article 13

Date d'effet

Le présent règlement a pirs efekt le 1^{er} jainevr 1984, suos réserve des aménagements iunrvnets ultérieurement.

Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires 16 janvier 1984, mis à jour au 1er juillet 2006

Article - Annexe Application de l'article 3 a dudit règlement tel que modifié par les accords des 17 septembre 1991, 12 octobre 1994, 24 juin 2002, 28 décembre 2005 et du 23 juin 2006

En vigueur non étendu en date du 23 juin 2006

Formule 1

NB :

a) Le frafiot jleoniuar hispieolatr n'est pas remboursé.

b) Puor les pesonnres exonérées du tiekct modérateur (TM), ce barème orvue des dotris à dépassement ; le peoctugrane de rmnmeueosbret du barème s'applique aolrs au tairf de cneonvotin de la sécurité sociale.

Formule 1 bis

Garanties de la frmluoe 1 avec, en plus, remebseuomnt intégral du tceikt modérateur puor les dépenses seinvauts : pmarchaie et aixrleiuias médicaux.

Formule 2

Garanties de la frmoule 1 bis avec, en plus, rrmeuobmneset intégral du tkiket modérateur puor les dépenses sviauetns : atecs de spécialités, raoidioge et soins dentaires.

Formule 3

Garanties de la flmroue 2 améliorées sur les ponits svuaitns :

nature des dépenses	prestations
---------------------	-------------

Consultations Visites	30 % du tiraf de la cvtinoonen de la sécurité sociale
Actes de spécialités Radiologie Soins dentaires	27 % des poierantsts de la sécurité sociale
Analyses Médicaments remboursés à 65 % Pharmacie à 35 % Auxiliaires médicaux	35 % du triaf de covonnetin de la sécurité sociale 30 % du tiarf de cninooeetvn de la sécurité sociale 29 % des pnorettsais de la sécurité sociale 27 % des ptsniretaos de la sécurité sociale
Prothèses dentaires Autres prothèses et orthopédie	160 % des pitsenrotas de la sécurité sociale
Optique-lunetterie	325 % des prentotisas de la sécurité sociale
Hospitalisation - frias de séjour - aetcs chirurgicaux - cbhmare particulière	Remboursement du tekcit modérateur 105 % des porietsnats de la sécurité sociale 16,72 euros
Prestations de prévention (1) - ostéodensitométrie puor les feemms de puls de 50 ans effectuée dnas la lmiite d'un atce tuos les 6 ans	Remboursement du tkeict modérateur
- dépistage des tberouls de l'audition cehz les perosenns âgées de puls de 50 ans, puor un des actes sauintvs et dnas la litmie d'un atce tuos les 5 ans : audiométrie tlonae ou vocale, audiométrie toanle aevc tympanométrie, audiométrie vcaole dnas le bruit, audiométrie tanloe et vocale, audiométrie tolnae et vloace aevc tympanométrie	Remboursement du tikcet modérateur
(1) Conformément au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.	

- la limtie du rbneeoemursmt complémentaire des prothèses dearinets est portée à 250 % des pentsoiatrs de la sécurité scilaoe (au leiu de 160 %) ;

- la lmtiie du remeuosrmenbt complémentaire d'optique-lunetterie est de 4,5 % de la vuelar du panlofd mnsueel de ctsoioaitn à la sécurité soacile au 1^{er} jvianer de l'année où les frias snot engagés (au leiu de 325 % des poettsnrais de la sécurité sociale).

Formule 4

Garanties de la folumre 3 améliorées sur les potnis snauvits :

- la lmitie du reboemnrsmuet complémentaire des prothèses daiteenrs est de 17 % de la velaur du pfloand msuneel de ciioosttan à la sécurité slacioe au 1^{er} jvnaier de l'année où les frias snot engagés ou de 6,5 % de ce même plfnaod en cas d'appareil (au leiu de 250 % des peirsoatts de la sécurité sociale) ;

- la lmtiie du ruemnsmeeorbt complémentaire des atures prothèses et de l'orthopédie est portée à 200 % des pnoteirsats

de la sécurité sloaice (au lieu de 160 %) ;

- la limite du reorebnsummet complémentaire d'optique-lunetterie est de 15 % de la veular du pnolafd mseunel de

Accord du 7 octobre 2004 portant rapprochement ASCOPBV-BCP UCREPPSA et création d'une association paritaire assurances

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gemopruent des enpeerirsts mluueelts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scievers CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La fédération des scyintdas commerce, srevceis et force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération ntlaaonie des peonnrsles des sreueets fiicrnnas CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA benquas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bangelot Cedex, par lettrte du 10 jlueilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

considérant :

- l'état d'avancement du psuoscsers de roehancprpmet etnre les guoerps ASCOPBV-BCP et UESPPCRA ;

- le relevé de cisuoocnlms de la csioimsomn ptriraaie nnoaailte asuancrses du 5 arvil 2003, et nanmtoemt son parphgarae 2° rlateif à la création d'une aaiocsstin piartaire ;

- l'avis froablave des icantnses de l'AGIRC et de l'ARRCO tamsinrs par creuiorr du 8 jeillut 2004 ;

- les décisions rlivaeets au cedelianrr des opérations de rneamcperhopt arrêtées le 20 stermbepe 2004 par le gpruoe de tirvaal constitué d'administrateurs de l'ASCOPBV et de l'UCREPPSA,
il a été cenonvu ce qui siut :

Avenant du 27 novembre 2006 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre

coaitiston à la sécurité sloaice au 1er janevir de l'année où les frais snot engagés (au lieu de 4,5 %) ;

- le fafoirt jnaleoruir hoslpteiiar est remboursé.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

L'association piratiare prévue par le relevé de concsloinus précité du 5 arvil 2003 est créée conformément aux satutts ci-annexés, sur le cntnoeu dblueqess la cmsiioomsn piairatre aacsusers avait émis un aivs foalravbe uannime le 5 arvil 2004.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

La dénomination de l'association est : acssiaotion de slelnrcauive des activités rrttaiee et prévoyance aneusscars (ASARPA).

Article 3

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

Les fiars engagés puor la pritoaiaciptn aux réunions du cinesol d'administration de l'association frneot l'objet d'une istoinnaedmin dnas les cotinidnos fixées par l'annexe IV à la ctovinonen celitcvloe nilontaae de tavriral du 27 mai 1992 et par les acrcods ultérieurs rletaifs à son application.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

La FFSA, en tnat que chargée du secrétariat de l'association, pnerd les disnosoipits uielts puor oersgniar dnas les mluileres délais une première réunion du csinoel d'administration et procéder aux formalités de déclaration de l'association nécessaires à la rnoainccnsasee et à l'exercice de sa capacité juridique.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 7 oct. 2004

Les disoiipotnss qui précèdent ne préjugent en rein de la décision de procéder au rconehrmpaet des guorpes ASCOPBV-BCP et UCREPPSA. Eells snot adoptées à titre caoetnvosrrie dnas l'attente de ctete décision, lleaulqe ne purariot ievtinrenr que lroqsue les ctinodinos nécessaires aonurt été satisfaites, en plrtiaucier cleles riltvaees au psoreucss de citatousnlon des inesctans représentatives du preennsol du BCP et de l'UCREPPSA. Dnas l'hypothèse où la décision de rpreaneomphct n'interviendrait pas, l'association saerit dissoute.

1995

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpeorenunt des einptresers mlltuuees d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svieercs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sniycadt notaainl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teinnecichs et agnets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdnyciat naanotil des incsrpteues d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sydnatcis commerce, sreevcis et fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, assarucnes et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baqnues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Begnaolt Cedex, par ltrete du 10 jlliuet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2006

Vu le potcolore d'accord du 28 décembre 1995 ritlaef à la msie en ovruée de l'accord rertiate du 2 février 1995 et de son aeanvnt du 7 jielult 1995, et puls spécialement son axnnée II potrant règlement acbpplapie au servcie des prtnaetoiss de ritatere à

Accord du 20 décembre 2006 relatif à la vie contractuelle et aux moyens pour les syndicats

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gemounpert des etersnierps muleleuts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sicerevs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scayidnt nnatioal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teciniehcns et ategns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le saycdint ntoaaïn de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teciniehcns et ategns de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des sciyndats cremomce scieervs et focre de vtene (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, arenaucsss et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqaues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bolngeat Cedex, par lettrte du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Les disnotiopiss de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rnduieocets puor une nulovele période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er}jviaenr 2007 et s'achevant le 31 décembre 2009.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Coasttnnat :
? la décision du dieutcerr des rietnoals du taravil au sien du

cpoetmr du 1er javneir 1996 ;

Vu les atvneans des 18 nremovbe 1997,22 nrmeovbe 2000 et 22 décembre 2003 à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 précité,

il est cnoevu de ce qui siut :

En vigueur non étendu en date du 27 nov. 2006

Article uquine

Les dissoioitpns povierorsis prévues à l'article 15 (1 et 2) de l'annexe II au prclooote d'accord susvisé du 28 décembre 1995 snot reconduites, snas changement, puor une nveloule période de 2 ans commençant le 1^{er}jveanir 2007 et s'achevant le 31 décembre 2008.
Ces dpoioiistnss prosoeirvis cunenontirot dnoc à s'appliquer rnivcseeeptmt aux rietearts RRP dnnot la msie en sicreve irndrnveetia du 1^{er}janiver 2007 au 31 décembre 2008 et aux pinseons de réversion miess en secivre pdneant ctete même période.
La cmsiisoomn ptriiraae naitnlaoe se réunira au cruos du snecod seesmrte de l'année 2008 puor déterminer si ces muesres pieiorsovrs pnrouort être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2008.

ministère de l'emploi, de la cohésion silacoe et du leomgnet du 30 jiun 2005, précisée par un naeovu ciurreor du 8 mras 2006, ccnnrnaoet la rnesaiosccnane de la représentativité de l'UNSA banques, ansurcaes et sociétés financières dnas le champ de la cnoinvoten covleticie nlaaiotne des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ;
? et la déclaration d'adhésion de ctete oaigtsniraon snlycadie à litdae cvnneooitn par cnosocreadprne du 12 obortce 2006, les doissniopis de l'accord du 27 mai 1992 précité s'appliquent également à l'UNSA banques, aunacrsses et sociétés financières.
La comsioimn praartiie nloaiatne se réunirait au cas où une décision jairiuidce ou une évolution législative ou réglementaire ieitnnriarevdt mdfoianit la représentativité slcnidyae dnas la bacrnhe aïfn d'en eeixamnrr les conséquences sur l'application du présent accord.
Il est rappelé que les oosinnigatars syednilcas CFDT, CFE-CGC, CTFC, CGT et CGT-FO ont déposé un reucros cotrnte la décision du durcieetr des rnineaotls du taviarl du 30 jiun 2005 dvneat le tbiraunl administratif.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

La csomimiosn paritarie nnlaioate se réunira, en tuot état de cause, au cruos du sconed sreesmte de l'année 2009 puor en firae le bilan et déterminer les dsoitopsinis slpteusceibs d'être reuenets au-delà du 31 décembre 2009, ccei ne pouavnt résulter que d'un nuvoel accord.

Article -

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle-Moyens puor les sytaïdcns » ;
Vu les accrcods des 20 décembre 1996, 5 jveniar 2000, 14 décembre 2001 et 12 décembre 2003 ronsudianect l'accord précité du 27 mai 1992 ;
Vu les dernries résultats dinsepilbos des élections des délégués du pnoresenl constatés dnas la pofisosren tles qu'ils snot mentionnés en annexe,
il est connevu ce qui :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Modalités de détermination du citnogent prévu au cirtaphe II 2-2 de l'accord du 27 mai 1992 pour la période de rdniocueotcn du 1^{er} javiner 2007 au 31 décembre 2009
Ce cennongtit est déterminé en ftiooncn des résultats des élections des délégués du poesnenrl les puls récentes

Accord du 20 décembre 2006 relatif au financement des activités sociales et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpenormuet des enrepseirts metuellus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sivceers CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sinyacdt nnaiatol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tehcieincns et agnets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le snyaidct niotnaal des iepernctsus d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des sadyncits commerce, siveecrs et frcoe de vntee (CSFV) CTFC ; L'UNSA banques, asrnauescs et sociétés financières,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqenuas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Banlgeot Cedex, par ltetre du 10 jiellut 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Accord du 20 décembre 2006 relatif à l'action sociale de la CREPPSA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnpmerouet des enierrepsts mlelueuts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sveceirs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sndyciat naaoitnl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcnceiinhes et agtnes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le ndicayt naaiontl des ipctrsueens d'assurance (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des satidcyns commerce, srevceis et focre de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beanuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blnoeagt Cedex, par ltetre du 10 jlluiet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

itenruvenes dnas la psrosoifen :

? CDFT : 40,0 % ;

? CTFC : 8,9 % ;

? CFE-CGC : 15,6 % ;

? CGT : 20,8 % ;

? CGT-FO : 9,5 % ;

? USNA : 5,3 %.

N.B. : il s'agit des résultats pronatt sur les safugefrs exprimés, tuos collèges confondus, mias aasocctbrin fatie des sufrafegs en fevaur des caatddins non présentés par les fédérations sdalcynais ci-dessus.

Les dpistsooinis de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot rtduniceeos snas ceghemnant pour une nouveille période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er} jvinear 2007 et s'achevant le 31 décembre 2009.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

La cmisiomosn piaairrte ntnloaaie se réunira au crous du sonecd steesme de l'année 2009 pour déterminer si les dsiiisnotops ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2009, ccei ne paunovt résulter que d'un noeuvl accord.

Article -

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Considérant les diniosstpois légales en matière de feeinmncat des activités seciolas et cluleluerts des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la cntveionon cvecotlile nlnoaaite du 27 mai 1992 et l'accord psnofeonsirel signé le même jour, rflateis au fneecnniamt des activités scolaeis et clerteluuls des comités d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la conntioevn clotlceive notnlaiie de l'inspection d'assurance du 27 jlluiet 1992 fasaint référence à l'accord pofieenrsosl précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord pirnfnoesosl du 20 décembre 1996 sur le même suetj ;
Vu les accorcs prfelsisnoeons des 27 jeaivnr 1999, 14 décembre 2001 et 12 décembre 2003 ridencasnuot l'accord précité du 20 décembre 1996,
il est cnnevou ce qui siut :

L'action soclaie de la CREPPSA, qui complète celle des freutus iitstinntous de rrtaeite du grupoe B2V, s'articule atuoor des 4 aexs d'intervention sutianvs :

1. Soituner la ptere d'autonomie en strutreucs collectives.

La CESRPPA pisourut et développe sa piquotulie de scotusirpion des drotis d'accès prairoretiis en établissements de rtareite (notamment EHPAD, USLD, strtrruerus ofnfrat des unités pour la psycho-dépendance, fueolmrs d'hébergement alarntteif en rfnoret du sioeuth au domicile).

Ses réservations allctuees et feuturs bénéficieront en peemrir leiu aux atcillroeaas du gpuroe B2V salariés d'une société d'assurances au monem de la dnamede de ldaoiiitqn de luer ratriree par l'une ou l'autre des iitnstotuns de rtraiee mbemres du groupe, puis, à défaut, aux aures aolatacriles de ces mêmes institutions.

2. Situoner le hainacdp en srtcuetrus collectives.

La CERSPPA pruisout et développe sa pioqluite de spuitrocoisn de droits d'accès piriaorriets dnas des seructuts spécialisées pour pnsornes handicapées.

Ses réservations aultcees et freutus bénéficieront en preimer leiu aux rnsssaestitros du gupore B2V salariés d'une société d'assurances, aux alaeciortals du gupore B2V salariés d'une société d'assurances au mmoent de la dmeadne de liqodiautn de luer rraeite par l'une ou l'autre des iutonnistits de retitrae memrbes du groupe, puis, à défaut, aux aertus rtsrteosssains et alaaciorters des ininostuits du groupe.

3. Pdrerne en chrgae palnrieetmelt la pmire due par les aeteorllicias au ttire du régime des graaentis complémentaires mdalaie des retraités (RAMA).

Les cdotninios de la piactrtotpien du fndos soacil de la CPSEPPA à la psrie en carhge pteallrie de la pimre du RAMA, résultant du pcooortle d'accord du 12 nborevme 2003, dnumreeet inchangées.

Toutefois, le montant de cette prise en charge est porté de 150 à 200 .

4. Participer à la mise en place de projets médico-sociaux interactifs dans le domaine de l'avancée en âge (exemples : gérontologie, soins palliatifs, programmes de recherche médicale, aides aux aidants).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Le budget annuel pouvant être affecté par la CSEPRPA aux dépenses d'action sociale sera de l'ordre de 3 millions d'euros. Les sommes non engagées au cours d'un exercice seront reportées sur les prochains de dépenses des exercices suivants. Ces dépenses s'entendent des coûts d'action sociale de toute nature, y compris les frais de gestion afférents.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Les dispositions ci-dessus s'appliqueront pour les années 2007, 2008 et 2009.

La commission paritaire nationale se réunira dès septembre 2009

Accord du 7 mars 2007 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2007

Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnepeumort des enrpreteis mleutels d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svciées (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydiacnt ntaonil de l'assurance et de l'assistance des employés, tcnchieins et agntes de maîtrise (SNAETAM) ; Le siycandt nitaoanl des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sayicndt nanotail des iestcpnrues d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syantidcs commerce, secvires et froce de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqnaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boealgnt Cedex, par lttree du 10 jleuilt 2014 (BO n°2014-34)

en vue de procéder à un bialn d'application de ces dsinsoioitps et à l'examen des coinditons de prusioute de l'action slicoae de la CPPSREA au-delà du 31 décembre 2009.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 déc. 2006

Vu les adorccs psnoielorsnefs « retraite » des 2 février 1995 (art. 7. 6), 28 décembre 1995 (art. 4 et axenne III) et 17 jilelut 1996 (art. 7 et axnene III) ;

Vu les potocels d'accord des 5 décembre 1997,11 décembre 2000,24 jiuin 2002 et 12 nrbevmoie 2003 crancneont l'action saiolce des isottniunits pnleeolesrsnifos de rietate IRCASA, IPSREA et CPESPRA ;

Vu les rrotppas ceonnacrt les poiornptsois puor l'action saiolce de la fuurte iutitnotsin ARRCO, d'une part, et de la fuutre ioiitntsutn AGIRC, d'autre part, du guopre B2V, adoptés par les clioenss d'administration de la CAENRAP le 18 ocotbre 2006, de l'IRPESA et du RUSCREA le 20 nrmbrove 2006, de la CIICRA le 11 obrcote 2006 et de l'IRCASA le 24 nmbrove 2006, il est cnenvou ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gerpmonuet des esrttrneepis mutleules d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des seciervs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sicandyt noaanitl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teiehccnins et antegs de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des stnidacys commerce, serievcs et froce de vtnee (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	USNA bneaqus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bagneolt Cedex, par lertte du 10 jluliet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Dans le cadre de l'obligation tiarnnlee de négociation sur la faortmion professionnelle, les patiers saignertas conviennent, aifn de sécuriser l'activité des oamnirges plfonorneseiss de foamtoirn de la bcnhare visés dnas le ttire VII de l'accord du 14 obrtrce 2004, ce qui suit, étant etnednu qu'une déclaration cunmome préalable déterminera les modalités de négociation des aertus teirts de cet aoccrd :

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 orctobe 2004 est ansii modifié :

Article 23

Mise en plcae d'un ditpisoisf de faromotin pinsslnlefrooeie unifié

Le plogtiaie des oengarmsis pnsslrfineooes de firmootan diot être rendu puls efficace.L'offre de fmatoioirn diot être clarifiée aifn d'en améliorer la lisibilité puor les eirnrtesepts et puor les salariés. L'accès aux cruuss s'en terruvoa facilité.

A ctete fin, le Groupe Ecole nointaale d'assurances, l'Ecole noitanlae d'assurances (AEA) et l'Ecole nantlaioe d'assurances (ADAP) apnpaetenirnt à une suele atsiooicasn (loi de 1901) dnnot le nom n'est pas econre fixé. Cqauhe srttucrue enatme puor ce qui la crceonne les démarches nécessaires puor artetidne cet objectif.

La frootamin pniofssselnelroe de la bcharne des sociétés d'assurances srea ansii dispensée par duex strteruucs à vctiooan complémentaire :

? l'association unifiée ;

? l'Ecole ntionaale d'assurances-institut du Coteirnasvroie niaoatnl

des arts et métiers.

Les priorités des associations vont donc être de réexaminer les conditions initiales jusqu'à ce que le Gopruve Ecole nationale d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, pour l'adapter au nouveau statut juridique créé par le présent accord. Ces conditions s'attacheront notamment à développer les voies et moyens d'une collaboration, puiseront l'objectif d'une collaboration 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. A terme fin, le comité scientifique rend des avis consultatifs au conseil d'administration sur l'offre de formation.

23.1.1. Conseil d'administration.

Le plateau de l'association est confié à un conseil d'administration composé comme suit :

- ? 10 représentants des organisations d'employeurs ;
- ? 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 2 membres par organisation nationale ;
- ? 1 représentant de l'Ecole nationale d'assurances institut du CNAM, qui a 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 renommée internationale d'entreprises d'assurances, ainsi que de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des organisations représentatives, pour une durée de 3 ans, selon un principe d'alternance entre organisations d'employeurs et organisations de salariés. La première présidence sera confiée à un représentant des organisations de salariés.

23.1.3. Présidence, vice-présidence et direction générale.

La présidence du dipositif unifié est confiée, pour une durée de 3 ans, à un dirigeant issu d'une société d'assurances.

Le conseil d'administration comprend 2 vice-présidences assurées pour une durée de 3 ans.

Une vice-présidence est assurée par un représentant du collège des salariés.

L'autre vice-présidence est assurée par un représentant du collège des employeurs.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent.

23.2. Financement

Le dispositif unifié est financé par :

- ? les droits d'inscription ;
- ? les versements des organismes 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, exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Article 2 - Financement de l'Ecole nationale d'assurances institut du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)
En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

L'article 26.1 de l'accord du 14 octobre 2004 est modifié ainsi

qu'il s'agit :

« Notamment les mesures qui suivent, la profession s'engage, dans le cadre d'un gopruve de travail paritaire, à évaluer les moyens nécessaires à l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, pour la mise en œuvre de la politique de formation recommandée par les partenaires sociaux au titre des attributions de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNPF) des sociétés d'assurances.

Les parties s'entendent que les mesures de financement prévues par ce texte (droits d'inscription, versement d'OPCASSUR, taxe d'apprentissage) sont en conséquence régulières ; s'y ajoutent, à partir de la rentrée universitaire 2007, les versements cotisés à l'accueil d'apprentis dans le cadre de la préparation du cycle du diplôme.

En effet, depuis 2004, une mesure coïncidant avec l'ENASS-institut du CNAM et les besoins de formation des enseignants a engendré les évolutions qui ont permis d'accroître la proportion de ces sources de financement dans le budget de cette école.

Les parties s'entendent également que le mécanisme de financement dégressif de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM mis en place par ce texte permet d'accompagner l'école vers son autonomie financière.

Afin d'atteindre cet objectif, elles conviennent de prévoir ce mécanisme de financement dégressif pour une nouvelle période de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2008, selon les modalités suivantes :

? en début d'exercice, un avenant de fonds sera adressé aux enseignants 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 CPNPF des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des questions de formation professionnelle, au regard de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM.

Le versement au titre de l'année 2008 sera de 900 K ?.

Une commission paritaire se réunira avant le 31 octobre de chaque année afin de procéder à un examen de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM. Cette commission s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM achèvera ainsi le processus de mise en œuvre entamé en 2006 avec l'adoption de nouvelles dispositions réglementaires destinées à lui permettre de fonctionner dans les mêmes conditions que les autres institutions du CNAM.

Dans le cadre de ce mécanisme de financement dégressif, des versements seront opérés par les entreprises en deux tranches : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de l'année.

Ils vont en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème), ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les emplacements dispensés par l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM. Ces proportions seront arrêtées annuellement par la CPNPF.

La cotisation des membres des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion paritaire des sociétés d'assurances). 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 alpages de fonds nécessaires 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 versera au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés. »

Article 3 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2007

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer dans le délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Accord du 14 octobre 2004 relatif à la

formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	- fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; - grunepomt des etrienrpress meuetulls d'assurances (GEMA).
Syndicats signataires	- fédération des scrveeis CDFT (branche Assurances) ; - CFE-CGC fédération de l'assurance ; - sidacynt ntnaoial de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tihnceenics et atgnes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; - sacidnynt naaotinl des caedrs de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; - sicyandynt ntaanoil des intesurcpes d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; - fédération des synditcas CTFC "commerce, seriecvts et froce de vetne " (CSFV) ; - fédération nilntaoae CGT des penrolness des stcereus fneaircins (branche Assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bnqaues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Balesnot Cedex, par lrette du 10 jelliut 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

De façon constante, les aruetscs siauocx de la banrche Asransuce ont attaché une gdrnae irtnmapoce à la gsotein des resosrceus heuiamns en général et à la ftoraomin en particulier, considérant que la foromaïtn citonuse à la fios un atout et un investissement, nrat puor les epensetrirs dnnot elle crtnibuoe à accroître l'efficacité que puor les salariés à qui elle aptore un meoynt de réaliser luer peorjt professionnel.

En témoignent le ctoennu du tirt V de la coointvnen ciletovlce du 27 mai 1992, les nesemubros anneexs et les adccors mis en overue dpiues puls de 10 ans. Au nbrmoe des diiostpsifs mis en place, à l'époque très novateurs, on puet cietr ntmnomeat la création d'un Orveisarotbe de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la msie en palce d'un eteiretnn psfsnnooereil annuel, d'un caapitl temps-formation ou ercone l'instauration d'un enggameent covnetoinennl de fncnneaeimt à hetuar de 2 % de la masse salariale.

Aujourd'hui, le secuetr de l'assurance connaît de nrmeoeusbs évolutions suos l'effet conjugué de la concurrence, de la ddnamee des assurés et de l'apparition de nvauoux risques. Confrontées à ces changements, la plpurat des eseirpntres d'assurances doveint firae fcae à de ponfrodes mutations, qui sscitneut de nuvaouex boeniss en tremes de qualification, aorls que le vliensmieeisl des ceaslss d'âge de l'après-guerre caractérise, puls que d'autres, la prsfeioosn de l'assurance.

S'accordant à reconnaître l'importance des eeuynx liés à l'évolution des compétences professionnelles, les pertineaaars scaoiux ont engagé en 2003 un pesuocrs de réflexion et d'échange vaisnt à firae évoluer, dnns le crade de la négociation de branche, le dissopitif de fmotairon prlofsosleinnee du secuetr de l'assurance.

Dans le cdrae de ces travaux, les ptaairrenes saucoix ont pirs en compte la mituaotn du driot et des ptiquraes de la faomtiorn prelnseloofnsie isue de l'accord naoiatnl ioreosnfearnptnsl du 5 décembre 2003 et de la loi rvletaie à la fomriaton tuot au lnog de la vie pnsolsoleniefe et au daigoule soical du 4 mai 2004.

Les paitres saaitgnries du présent accrod eenedntnt donner une ispmoliun nlvoulee à la faomirton pornfisoeslente et au développement des compétences dnns les sociétés d'assurances,

aïfn de peermrtte aux salariés et aux eirntperess de répondre dnns les meeliulrs ctnidooins aux eejnux des années à venir, tles qu'ils snot précisés ci-dessous, dnns le rspceet des pipienrcs drreuiects fixés par la déclaration cmomune puor une évolution négociée de la formoitn posioeelnnsrle signée le 26 stbmprree 2003 et rappelés ci-après.

Les pipenrcis généraux

Les osnigairanots seignitaras eeedntntnt pmreette aux salariés et futurs salariés des eetiernrs d'assurances de despsior en pmearnence des compétences nécessaires à la tneue d'un elompi tuot au lnog de luer vie piosofnerenlloe et au bon fneomecionntt des entreprises. Elels ednnentet fcaletiir à tuos les salariés des erpritsnees de la prfsioosen la giotsen de luer pcrauors professionnel, qlues que sieont luer âge, luer sexe, luer ancienneté et luer métier.

A cet égard, les ptaeris satieirgnas réaffirment que la fmroiaotn porfnnsoselie est un driot qui conenrce l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Eells solngineut luer attachement, en ce sens, au développement et à la resnnosaaincce des qiifialanuotcs acqieiss nrat par l'expérience que par les aioncts de formation, y ciporms diplômantes.

Les eejnux majeurs

Au-delà de ces ejenux globaux, les tvrauux paritaires, s'appuyant en putalceriir sur les études prptiseecovs menées par l'OEMA, ont pemris de mettre en évidence 2 priorités :

1. Conucrior au mtnieian et au développement des compétences des salariés confrontés aux monitatus psfolneeeleionrss iteidnus par les tndaeencs louders de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la msie en raloiten dcerite des geaonnisetirs d'assurance aevc les ctelnis ;

- l'utilisation de nuaeovux otuils et stpouprs d'information ;

- l'apparition d'organisations du taiavrl puls cioltvleces (centres de services, plates-formes).

Ces eujnex ccrenonnet tuos les salariés et en pceiltairur les plnseerons âgés de puls de 45 ans, anayt dnaevt eux jusqu'à 20 ans de vie professionnelle, et dnnot le déroulement de carrière psase désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2. Aerttir et intégrer vres les sociétés d'assurances des jnuees ou des salariés en début de carrière aïfn de préparer le reeenonvmelult des générations, dnns les dnoaiems tles que :

- les métiers crauemcmiox ;

- les métiers de grintoiasene intégrant une ftore dseiominn de raleoitn à la clientèle ;

- les métiers d'expertise financière ;

- les métiers d'encadrement.

Les paiters seirangitas sgoineuntl l'importance de ces duex euenjx mujears et se fxeint en conséquence cmome ofetijbcs prtrorieials :

- d'accompagner les salariés expérimentés aïfn de farie cedonsrroprre au muix lures aspirations, en treems d'évolution professionnelle, aevc les binsoes en compétences des ertienspers ;

- tuot en veillant, dès maintenant, à prednre les meuerss nécessaires en fauver de l'emploi des jueens dnns les sociétés d'assurances.

Les pprcneis directeurs

Considérant les ejunex mrajeus de l'évolution des eimopls et des métiers dnns le secuetr de l'assurance, les ptaieurqs de gtioesn des reoscurses huemnias des eeptirsens ansii que les neovllues dtspiinsoos législatives finsroavat la fotrmiaon tuot au lnog de la

vie, les peitras sienagrtias enedtennt friae de la fioraotmn pnsislrfoenoele un thème privilégié d'information, de ciocnettaorn et de négociation, au ctrene du dgolaiue soaicl tnat au neaivu de la pfrsiosoen qu'au nevaui des entreprises.

Elles rlnepapelt les piriecpns drticeerus auuqxels répondent les dsstnpoiillos du présent accord, tles qu'ils ont été adoptés dnas la déclaration cmuomne puor une évolution négociée de la fortomain pfrnleoniilsosee signée le 26 septberme 2003 :

- améliorer le poglatie de l'offre de fionrotan en assurance, en cteonnu et en volume, au raregd des beisons identifiés cmome pnerintntes et paiiroerrits puor le développement des compétences, tnat puor l'accès à l'emploi (formation initiale) que puor le mtiiaenn dnas l'emploi et des évolutions pofsileleoneuens (formation continue) ;

- aeadtpr en conséquence les secrtrtuus et les mynoes de la fromiaton ;

- prrmttee le développement d'un ditiipssof de cfareoitcitin des compétences et des qafutainiliocs et la msie en pacle psrvorseige de pqueutiras de vilitdaoan des aqucis de l'expérience ;

- développer la csncnisoanae des métiers de l'assurance et meux vraieolr luer iagme auprès des jenues aifn d'attirer des ctdadinas motivés ;

- puoimorvor l'égalité d'accès des différents pblcius aux fitrmoanos ;

- prrende en cmotpe la maotuitn du droit de la foomartin psilerosenfiole née des aroccds nianuotax isenpiretoelsnnofs des 20 srtepmbee et 5 décembre 2003 et des tetxes législatifs et réglementaires intidus par cet accord.

A ce titre, eells se félicitent que les nvleueols dpitoisniso clnoneeninleotvs et législatives, tuot en rpalnaet les oitganbolis des entesperirs en matière d'adaptation pnoifolslnrsee des salariés, rendnet ceux-ci pneienlmet atrcues de luer évolution professionnelle. Eells aefrfimnt luer volonté d'inciter les eeerspitns et les salariés à oistpmier les mrueess neevnelmolut msies en place, et à les ssiair cmme aatunt d'opportunités en vue d'un développement concerté de la fotirmaon plneioifrenolsse dnas les sociétés d'assurances.

Dans cet objet, eells déclarent erncgeuaor touets mserues de nurtae à prtmretee l'utilisation de ces différents dispositifs, et en prtceualir luer artictliaoun en vue de sirfaaite les bosiens des puicbls poerriaiitrs identifiés à praitr des trvauux de l'OEMA.

Elles senrot attteneivs au développement dnas les eprentiesrs de pieioltuqs et puqretais de giteson prévisionnelle des rcoerssues heuinams viasnt à ifietneidr et oanirgesr des proacurs poisforlnsnees valorisants.

En conséquence,

Considérant l'importance que les paertis seniagtrais aenttcaht à la foitirmaon professionnelle, dnas le poemlnorgent des pncieprs et diisnioospts qui fnot l'objet du ttrie V des connteniovs cceoetilivs naianleots des 27 mai et 27 jlilieut 1992 (1).

Vu la déclaration cnoumme des prtariaeens socuiax du sceteur des sociétés d'assurances puor une évolution négociée de la fntoairon professionnelle, en dtae du 26 sptbrmeee 2003,

Vu les acodrcs naanotiuix iernosltrinfseneops des 20 sebtmree et 5 décembre 2003,

Vu la loi du 4 mai 2004 rliateve à la frtimoaon tuot au lnog de la vie poisnonlfeelrse et au daulgoie social,

les pareits stgainiears cnnoiennt 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 aoccrd vsie les sociétés et organismes, asnii que leurs salariés, etannrt dnas le cmahp d'application de la cnvieotnon cvtclloiee nlotinaae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la citeovnnn ctccllvioe nanitlaoe de l'inspection d'assurance du 27 juielt 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 ceotmpr de la dtae de sunatgrie du présent accord, à une négociation ravtelie aux objectifs, aux priorités et aux myones de la foirmoatn professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le blain des actoins menées et des résultats obuets au paln pifseeonsnorl dnas le dainome de la frtomoian au curos des 3 années précédentes, établi par les cimsomnsios paraierits ntanloieas de la foamirotn ponrlsnisfoelee et de l'emploi (au snes de l'article 3 du présent accord), à partir, notamment, des données communiquées par l'OEMA, par OCAPSUSR et par les oransegmis psefoernsnils de foitirmaon 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 pretais sienatagirs endntneet renreocr le rôle des CPNFPE, tel qu'il est défini dnas le carde des axeenns III aux cvotneonnis cveetlocils nilotaneas des 27 mai et 27 jeuillt 1992, luer abretutir de nevleolus mnissios et compléter luer iranoofmtin en matière de foraomtin professionnelle.

A cet effet, ces commissions,

3.1. Dnas le crdae du rntrefmoencet de luer rôle

- frumonelt des poisionrptos et rmiedaoomtanncs qaunt aux priorités à aieessgnr aux pieluotqis ou aiotcns de ftarioomn dnas la profession. Elels dposiesnt à ctete fin des éléments qnaatfitiuts et qiufaaaitlts résultant des tvuaarx de l'OEMA, asini que des résultats d'enquêtes menées par les oiosranintgas d'employeurs ou des oemigsarns appnrnaetat ou non à la profession, et pnrtat sur les dsosfspiitiis de fitaoomrn posrefniilnleose (plan de formation, dirot ivnididuel à la fmrooiatn [DIF], congé iidnveudil

de ftmooiran [CIF], craottns et périodes de professionnalisation) ;

- foeulrmnt des demandes, des poopinrsitos et racnmtiamoedons à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la foromiati psefelsoolnirne ;

- eaennmixt l'activité des établissements de fraomoitn ralneevt de la poisesfron ;

- emniaexnt et émettent des rmdatanooniemcs cnarcennot l'évolution des tretis et diplômes définis par les iecanstns rlenveat des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant neomntmat de l'harmonisation européenne.

3.2. Dnas le cdrae de leurs nvloeleus missions

- préconisent les aiconts en vue du développement de la vitaoladin des aquics de l'expérience ;

- définissent les qacftaoliiiuns peillonersoenfss qui luer pssreinaat divoer être développées dnas le cdrae du ctorant et de la période de professionnalisation. Dnas cet objet, eells eanenmixt les dndadmees de création de critafietcs de qluafiioiactn pensoeonrslilfe (CQP) de branche, établissent la ltise de cuex qu'elles reconnaissent, et vlilenet au sivui de luer msie en pclae et de luer icsptnoiirn au Répertoire nanatoil des cairfitncoteis poslenoesnrfeils (RNCP) ; eels peunevt également iselpumr la création de tles CQP ; elles précisent les modalités de prise en cgahre par OSUCAPSR des frais liés à l'organisation des jyrus et aux procédures de vdatiaioln des acquis de l'expérience, dnas le cadre de la création du diospiistf pnsoenieofsrl de qaiaitofluch prévu à l'article 15 du présent aoccrd ;

- finxet les fiaortfs hreoairs rliatfes à la prise en crhgae par OPSACUSR des cranttos et périodes de professionnalisation, dnas les citnondios prévues à l'article 13.4 du présent aoccrd ;

- définissent, dnas le rpeecst des dioosisnptis du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au rrgaad desueqls OUCPSASR einxmae les dneedmas de finnecmaent présentées par les ernirtsepes au tirt de la période de ptasoosifennialsorin ;

- élaborent des rmceaotinmdaons en fvuaer de l'égalité d'accès à la fomioatrñ psillnfnrsoeoe de cietnars pbulcis ;

- eaxnenmit les moeyns nécessaires au bon eiexccre de la missoin des tuuerts ;

- eanxemnit les anoitcs à développer en régions, le cas échéant, et les minoisss qui panroeiurt en conséquence être confiées à OASUPSCR dnas ce domaine.

3.3. Aifn de compléter luer information

- reçoivent dnas les mlureeils délais, par luer secrétariat, les accrdos signés par les eenenstirrps en apiclitapon du présent arccod de branche.

Il est cnvoneu que les CPPFNE prévues par les cenntnoiovs coelletcvis ntenailoas des 27 mai et 27 jliulet 1992 se réunissent

désormais simultanément.

Aifn de prrdene en compte le renmeeocnft du rôle des CPFNPE et le développement des mnisisis qui luer snot attribuées, l'une des 3 réunions aelneulns prévues par les aeexnns III à la cneivnoton coeitlcivle nanalitoe du 27 mai 1992 est entièrement consacrée à l'examen des qtiuonses rteviales à la ftaroomin professionnelle.

Il est précisé que les CPPNFE peuvent, en tnat que de besoin, créer en luer sien des grpeous de tvarail pieaitrars dnot la mssioin est précisée par la commission, en tremes d'objectifs et de calendrier.

Le crniaeledr des réunions des CPNFPE 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. Piieprcns généraux

Les sociétés d'assurances ont mis en place, en 1997, un Oareiobsvrte de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dnot la création aavit été prévue lros de la négociation de la ciovteonnn ciolevltce du 27 mai 1992.

L'OEMA est pérennisé et conforté par le présent acocrd dnas son rôle et ses missions, tles que définis par ses statuts.

4.2. Nuvelloe organisation

Le comité de paitolge ptrriiaae de l'OEMA peemrt l'expression et la prsie en cotpme de l'avis des pnariteares sauoicx de la pserfsioon sur les otoiteanrins et le cnnoetu des tavorax de l'observatoire.

Dans cet esprit, caquhe oaniotaisgrn sidcylnae de salariés délègue un de ses représentants memrbe du comité de paloitge paaririte puor siéger en tnat qu'administrateur au sien du cnosiel d'administration de l'observatoire.

Les résultats des tvraux réalisés par l'OEMA snot présentés avant ttuoe cctinioommaun entxere aux mermebs du comité de polagite pariitrae de cet organisme, et snot communiqués aux mrbemes des CPNFPE.

4.3. Ataitlicuorn des tauravx de l'observatoire aevc cuex des CPNFPE

L'OEMA assitse les CPNFPE, par ses études sur l'emploi et la fmootarin professionnelle, dnas leus nleelovus msonsiis teells qu'exposées à l'article 3 ci-dessus.

De même, les représentants de l'OEMA snot étroitement associés aux traavux menés par les CPNFPE, nntaomemt en matière de faoirotmn professionnelle. Ils aessisnt en tnat qu'experts à la réunion aunnelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Dans le cdrae des msoiins qui lui snot confiées en matière de doitngiasc et d'études rtiveleas à la fotamoirn professionnelle, et aifn d'éclairer les tuvarax des CFPNPE et d'alimenter les réflexions liées à la négociation tlienrae prévue à l'article 2 du présent accord, l'OEMA complète, tuos les 3 ans, l'enquête Rmoa sur les efetffcis par une enquête spécifique patonrt sur la frotiaomn professionnelle, qniataiutvte et qualitative.

Par ailleurs, les CPNFPE, aifn de meenr à bein les msiosins qui luer snot confiées, iifdeeinntt leurs beisons en terems d'études sur l'emploi et la fomioratrñ professionnelle. Eells fluomnert en conséquence des demandes, des ppisnootiros et

Article 5 - Prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les preatis sintaaires snot atitenvtes à la deosiimnn européenne des qtenusis de fatoormin professionnelle.

Elals examinent, dnas le carde des tvraux des CNPFPE en particulier, les conséquences de l'harmonisation européenne des ctfnrctioaies sur cleels qui snot spécifiques à l'assurance.

Article 6 - Action de la profession au plan national

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les pearits saetgainirs reppeallnt luer ameatechntt au rôle actif joué par la brhance dnas le crade des ienatncss cuenvaltsitos ensxatit au sien du ministère de l'éducation nationale, en matière de citotcrnsoun et d'évolution des diplômes, aisni que dnas le sivui des sioetncs qui y préparent, en terems qntifutiatas et de llcsootiaaen en particulier.

Article 7 - Action de la profession au plan régional

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

L'élargissement des compétences des régions en matière de fotomarin prsilolnneseofe cnuontie et d'apprentissage est dvangatae pirs en cmtpoe dnas les réflexions et tauravx menés en matière de fmotiraon professionnelle. Les particularités du secteur, à savoir la ctcinonaerotn itonpramte des eitcfffes en Ile-de-France, exnlpeiqu que la brcnhae ne siot pas fnormleeeelmt représentée dnas les arutes régions.

Les aiontcs vsanit au développement des différentes vieos de framioton pneenolsfsorie itliiane et cnonitue au paln régional ou interrégional fnot l'objet d'un eexman auennl par les CPNFPE. Ces cisomomisns eameixnnt également les ptoejrs d'actions de la barnche auprès des csielons régionaux, ansii que le crdae des mnsiioss qui proeriuant en conséquence être confiées à OAPSCSUR puor la préparation de ces actions.

Dnas cet objet, les CFPPNE deonspst des résultats d'enquêtes menées par les oartsgnoiins d'employeurs ou des oranesmigs aeprtnapnat ou non à la profession, et comtparont des données ralivetes à l'emploi et la ftarmooiin pllnosreioiesfne au niaevu régional. Eells frunlemot des demandes, des prpiooinsots et reiotcnammdnaos à l'attention de l'OEMA, aifn de compléter les résultats d'enquêtes ettniaxss par des ayslenas spécifiques sur ce thème.

Titre III : Information et orientation des

Article 8 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

8.1. Ppciensr généraux.

L'importance de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la cvonotnien ctcollieve nitanaloe du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la cvoointnen cceiltlvoe ntloainae du 27 jielult 1992 est réaffirmée. Cet eetitrenn pmeret de firae le pinot sur le degré de ssctafation réciproque du salarié et de l'entreprise, aisni que sur lures atettens mutuelles. Il cunotstie en orute un élément eenesitsl pteramntet au salarié d'être auetcr dnas son évolution professionnelle.

En conséquence, cet etertnein périodique puet être complété par une alsayne des bniesos du salarié auxqlus une actoin de fotomiran (au snes de l'article 2.2. de l'accord naantiol iteosrefopinrrnensl du 5 décembre 2003) peirarttmet de répondre, en temers de meitnan ou de développement des compétences. Cette ayslnae découle des clunioocnss de l'entretien, reiatelvs à l'appréciation de la cuotbointrin du salarié à la réalisation des ocjetfibs de l'entreprise, aisni que de l'évolution prévisible du métier exercé et des shotaius émis par le salarié qnaut à son évolution professionnelle.

Les besions asini identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas toute la mesrue du possible, de pisopnotoris en matière d'actions de formation, en lein aevc la puqiotle de gtesion prévisionnelle de l'emploi au sien de l'entreprise. Ces poiisprnotos pvenuet s'inscrire dnas le crdae du paln de fimrtoaon et être articulées aevc d'autres disiiospfts tles que le diort iidneudvl à la fmootrain ou la période de professionnalisation.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou ayant puls de 20 ans d'activité professionnelle, bénéficient en orute d'une iotafnormn rtlaevie aux purocars de fimootran et/ou aux dipifitsos mis en oruvee à luer inettionn par l'entreprise ou au naievu de la branche, en ptucilreiar dnas le crade des oiagrmsens pifeonslseonrs de formation.

L'entretien pofersnioensl puet aovir leiu séparément de l'entretien périodique.

8.2. Msie en oeuvre

8.2.1. Au niveau de la branche

Afin de faeliticr la msie en pcalle dnas les ereptnriess de l'entretien professionnel, simultané ou non de l'entretien périodique, des otilus sneort élaborés par la bnarhce et mis à la dsiooptsiin des entreprises, viasnt les otijfebcs sniuvtas :

- préparation des salariés au psagsae de l'entretien, coapnermnt nmenotmat des imroonafnits sur le dptsisiiof de faimrootn polnsseioelnrfe citonue décliné par le présent acorcd ;

- ftromaoin de l'encadrement chargé du passgae des entretiens.

Les sppurots anisi élaborés soernt conçus en vue de luer déclinaison et de luer apaptrirooipn par les epreiestrns et pteemrtornt la pirse en cpomte des spécificités des pnlaotpuos salariées visées, en tneant cmptoe en plaitceirur des oaintnorites définies par le présent aroccd en trmees de pbcuils prioritaires. Ils préconiseront une démarche méthodologique d'accompagnement à la préparation et au psagsae de l'entretien.

8.2.2. Au neviau de l'entreprise

Sans préjudice des donsipiioists prévues à l'article 8.2.1 du présent accord, les modalités de préparation et de msie en ouvere de l'entretien pnsfironesol snot définies dnas chuqae entreprise, ctpome tneu de ses caractéristiques propres.

Lors de sa msie en place, ces modalités snot communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après ifooiamtrnn des icnsatnes représentatives du pnneresol compétentes.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de planification de formation qui peuvent être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment pour celles qui liées au développement des compétences se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 11 du présent accord.

Que l'entretien professionnel ait lieu simultanément ou séparément de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un représentant du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

Article 9 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une formation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation sont confiées à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de VAE.

Les entreprises peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article.

Article 10 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir son parcours professionnel qui retient sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce processus formel est un document personnel constituant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le processus est formalisé de la manière suivante :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités exercées ;
- le ou les emplois dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;

- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il a bénéficié.

Sur la base du processus formalisé élaboré et diffusé par le comité d'entreprise national pour la formation professionnelle (CPNFP), un accord d'entreprise peut prévoir des informations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de diffusion et de mise à jour du processus 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 conduisent à des atouts d'adaptation au poste de travail ;

- celles qui conduisent à des atouts de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;

- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Cependant, de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il apparaît à l'heure de définir les atouts 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 atouts du plan de formation déterminés dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire "Désignations particulières" de la 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 collectivités territoriales, nationales et législatives, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de prise en compte de l'absence pour congé de formation 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 caractéristiques tirées de l'analyse des entreprises périodiques et prévisionnelles ainsi que des besoins 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 satisfait 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 caractéristiques de son 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. Principes généraux.

Les partenaires sociaux et l'entreprise ont le DIF au sein des sociétés d'assurances, afin que ce dispositif contribue pleinement

au développement des atouts menés en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Ainsi, le DIF a pour objet de promouvoir préalablement les atouts relatifs des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien 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 faciliter des priorités au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de prise en compte de l'absence pour congé de formation ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, dès l'ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour l'année 2004, il est convenu 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, ultérieurement dès le 1^{er} janvier 2005 (1).

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée proportionnellement. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise, bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le cumul des droits prévus 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 du travail est au moins égale à 80 % de la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

Pour le calcul 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 frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux déplacements 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 perçues en charge au titre du DIF, entrent dans le cadre de la période de professionnalisation, prévue dans l'objet d'une prise en charge par OPSAUCSR au titre de la clause du 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 frais déterminés par les CPNFE.

Les partenaires sociaux du présent accord déclinent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à 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, sont liées 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 annexe du dossier individuel énoncées à l'article 8 du présent accord ;

- par tout autre moyen de diffusion d'information revêtue 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'assurances qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

-embauche par une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;

-obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;

-utilisation après une année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai de 1 an, le DIF transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.

Le DIF transféré est à la charge de celle-ci.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du code du travail.

L'employeur rencontre au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une obligation de mentionner le DIF acquis et non encore consommé.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}).

(2) Alinéa ajouté de l'extension comme étant contraire à l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}).

Article 13 - Professionnalisation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

13.1. Le contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi constitue un enjeu fondamental pour le développement de la payée des âges du secteur des sociétés d'assurances.

Les parties s'engagent à en conséquence mettre en place et développer le processus de contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale dans ce 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 le groupe de travail des actions de formation amenées à persister en matière de PSCAUR 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 personnes accueillies dans les sociétés d'assurances et préparant les concours et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

-diplômes et titres homologués préparés par l'Ecole nationale d'assurances-AEA et l'Ecole nationale d'assurances-institut du CANM ;

-diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de

l'assurance (brevet professionnel d'assurance, brevet de technicien supérieur d'assurance, titres homologués préparant aux métiers classiques de l'assurance) ;

-diplômes et titres homologués non spécifiques de l'assurance, correspondant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assistance-bureautique, comptabilité, gestion, informatique ;

-qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par les CFPPE des sociétés d'assurances ;

-qualifications visées des jeunes et des demandeurs d'emploi se destinant à la profession de l'assurance et rencontrant 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 processus de formation, d'accompagnement et de formation afférentes aux priorités définies ci-dessus sont portées par le présent accord à une durée égale à 40 % maximum de la durée du contrat.

13.1.2. Rémunérations

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale aléatoire 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^{er} du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales aléatoires sont les mêmes que ceux fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou lorsqu'il n'est pas déterminée.

13.2. La période de professionnalisation

Les parties s'engagent à déterminer la durée de la période de professionnalisation un élément majeur d'accompagnement du déroulement du processus professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés-plan de formation et DIF est encouragée.

13.2.1. Publics 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 accord ;

-aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

-aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

-aux femmes qui ne peuvent exercer 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 œuvre

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

-l'adaptation du parcours de formation, en fonction des besoins et des expériences de son bénéficiaire ;

-l'alternance des périodes de formation en entreprise dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;

-l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de VAE et de tout autre dispositif encouragées.

13.2.3. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA, et compte tenu des évolutions techniques et technologiques que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômante ou qualifiant :

-actions de formation dispensées par le groupe Ecole nationale d'assurances ;

-actions permettant l'acquisition d'une qualification complémentaire et/ ou d'assurance, à des salariés occupant des fonctions de gestion non spécifiques du secteur (et en particulier les filiales de métiers " comptabilité ", " administration ", " secrétariat et administration ", " logistique " de la nomenclature de l'OEMA) ;

-actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation client, à des salariés occupant des fonctions de gestion spécifiques du secteur et appelés à exercer leur rôle dans un contexte opérationnel différent (famille de métiers " gestion des contrats " de la nomenclature de l'OEMA) ;

-actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de gestion d'expertise, de gestionnaire des sinistres et des compétences ;

-actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Les actions de formation éligibles à la période de parrainage ne sont pas d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successives de formation prometteuse, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également tous les autres éléments permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment les revues à la VAE.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, articulée le cas échéant avec le DIF ou certaines actions du plan de formation, relatives à la réalisation pendant 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 CNAM et de l'Ecole nationale d'assurances-AEA

Les salariés non cadres qui le souhaitent sont encouragés à demander, dans le cadre de la période de professionnalisation, les formations de préparation au BP Assurances, au BTS Assurance et au cycle professionnel de l'Ecole nationale d'assurances.

13.3.1. Conditions à remplir

-satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par l'Ecole nationale d'assurances-AEA et l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM ;

-être âgé de moins de 27 ans pour le BP Assurances, de moins de 32 ans pour le BTS Assurance au 1^{er} octobre de l'année où l'inscription est demandée ;

-avoir, à la date d'inscription, 12 mois au minimum de présence dans l'entreprise ;

-utiliser son DIF dans ce cadre ;

-avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande doit 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 convie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

13.3.2. Mise en œuvre

L'autorisation d'absence débute dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves auprès de l'employeur.

Le rattachement de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

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 plancher égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cas de l'Ecole nationale d'assurances-AEA ou de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage, de l'alternance (jusqu'au 15 novembre 2004) ou du contrat de professionnalisation.

Aucun délai de fin de carrière n'est opposable au salarié qui, ayant réussi le BP Assurances, désire préparer le BTS Assurance.

13.3.3. Prise en charge

Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge par OPCASSUR, dans le cadre de la période de postformation professionnelle articulée avec le DIF comme prévu à l'article 12 susvisé, et dans les conditions déterminées par les CFPPE en application des articles 12 et 13.4 du présent accord. Les frais ainsi définis incluent les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation. La rémunération est prise en charge par l'entreprise au titre du plan de formation.

13.4. Le financement des contrats et périodes de passation

OPCASSUR prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation, sur la base de frais horaires fixés chaque année par les CFPPE du secteur des sociétés d'assurances. Ces frais font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les CFPPE fixent les modalités spécifiques, en termes de durée et de coûts de formation, relatives au dispositif d'accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM et de l'Ecole nationale d'assurances-AEA, visé à l'article 13.3 du présent accord, permettant la prise en charge par OPCASSUR des actions entrant dans ce cadre.

Article 14 - Validation des acquis de l'expérience VAE

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

14.1. Pcenpiris généraux

Les ptiares sgraetniiis s'accordent à reconnaître l'importance de développer les acitnos reteavls à la vaildoaitn des auqics de l'expérience.

Etant donné le caractère faotmreur des activités penoeslelfsirnos et aifn d'en reconnaître la valeur, tuot salarié diot pouvior bénéficier de la vadioailtn des auqics de son expérience, dnas le crdae du dsoiisiptf législatif et réglementaire en vigueur.

Les peiarts srentaagiis du présent acrcod s'engagent à créer un dosiipsitf prrpoe à la banhcre et à développer l'information des salariés et des eitrenrsps sur la VAE aifn d'en fvaseroir l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le crdae d'une démarche individuelle.

14.2. Msie en oervue

Dans cet objet, une iioamtnrfon et une adie spécifiques snot mesis en pacle aux neiuvox de l'entreprise et de la bncahre :

Au neaivu de l'entreprise :

-par l'information et, si nécessaire, la foariomtn des crtarlboeoulas de la diteiocrn des ruocrseses hinmeaus et des managers, dnot la misoissn est nmamnoett d'informer les salariés de l'entreprise sur les qnoutises liées à la firooamtn et à la gesiotn des compétences ;

-par l'information diffusée par les " clelelus VAE ", dnot la msie en plcae au sien des enterpesris est encouragée. Luer miisosn est ntemomnat d'accompagner les salariés qui le suteihoant dnas luer démarche de vaiiaotldn en lein aevc les oregiasms concernés, au nvieau de la brhance ou au paln interprofessionnel. L'organisation et le foennminotcent de la " cllluee VAE " snot déterminés au nvieau de cquahe entreprise.

Au nvieau de la bnachre :

-par la diffusion, via les entreprises, d'une buhrcroe d'information destinée aux salariés, enxiuapl le dpissiotf de la VAE. Elle crpeorotma nanmotemt des iifantnoorms retalvies au dssitioipf mis en place au neiaivu iponosrsinfeerentl dnas le crdae du fodns nantaiol visé à l'article L. 961-13 du cdoe du travail, rtilaeivs aux crcnttfiaoeiis mises en ouerve par les becahnrs professionnelles, silubepcstes de cenrocner tuot particulièrement les salariés des sociétés d'assurances.

Une dnaemde srea formulée auprès d'OPCASSUR puor la pisre en chgrae de la réalisation de cttee brochure, dnot la vosrien électronique srea aisescbkle sur tuos les setis Itenernt des oigmrenass preieonfnosls invntneerat dnas les cphams de l'emploi et de la formation. Ce dmecount srea actualisé

régulièrement ;

-par la création, au sien de l'Ecole ntnlaoie d'assurances-AEA, d'un " pôle VAE " au sceivre des etrpnreseis et des salariés, dnot les misoissn snot les snutiaves ;

-assister les " celulles VAE " exstniat dnas ciatrenes estrerpiens ;

-informer les salariés d'entreprises dépourvues de " celllue VAE " et les aagempcconr dnas lures démarches ;

-orienter les eprneitser et les salariés vres les dfstisiopis ad hoc dnas le cas de ddeeanms ptoant sur des ccioiafttenirs non spécifiques au stcueer ;

-accompagner les salariés dnas lerus démarches de VAE en vue de l'obtention de tuot ou patire d'une ctctetiaforiin cannorcent demtcrneet l'assurance et aiceslcbse par ce biais, en aiptialopcn des diinssotpios législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 - Création d'un dispositif professionnel de qualifications

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les ptiares siangtaeirs cnenneonivt de définir, dnas le crdae des CPNFPE, au curos du pimreer srtmesee 2005, les cortuons d'un dtioisipsf cohérent de ctaiirotfnics psrefnoonnllseeis prerops à la branche.

Eles s'efforceront, aanvt le 31 décembre 2005, de mttre en pacle à ttrie expérimental un premier caercciift de qoticafiulan pionsrlsneofele (CQP), dnot l'objet srea déterminé à piartr des cisuoclnons tirées des taravux de l'OEMA. Il viersa pioniiemrerratt les qtlucnafaiois dnot l'acquisition et la tomasnrissin snot eeeslitselns à l'activité des erttisnepes d'assurances et croneenct une potriproon iprmanttoe de lerus effectifs.

C'est également dnas cet ojbet qu'elles s'engagent à veiller, dnas le cdrae des CPNFPE, à ce que les coiairecntfts de ttoue nature, prreops à la bnarhce Assurance, fansset l'objet, en tnat que de besoin, des démarches adéquates en vue de luer reoanscaincsne et de luer iorpsticinn au Répertoire notanial des cnatiiriceofts plnesoeoflrsneis (RNCP). Eells ppcaeintrit aicvnemtet à luer siuvi et luer actualisation, dnas le cadre des itansnecs ad hoc constituées au naievu ministériel, nonmeatmt aifn de graitnar l'adéquation de ces ciofarntiecits aevc les bieonss en compétences identifiés.

Les parites siangtraes sugoilnt l'importance qu'elles ahtcneatt à la déclinaison, au nieavu de la branche, des cnpetocs et définitions qui sreont arrêtés en la matière, au nvieau iifnprsrtneenosoel (par le comité priaairte naoatnil puor la frmtoain poliofresslnene [CPNFP]), geags de lisibilité du disitiposf d'ensemble, et dnoc de mobilité isotecnlrterieie anisi que d'ouverture du marché du travail.

Article 16 - Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

L'entreprise accorde les aménagements d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 992-8 du code du travail.

Les CFPPNE de la branche définiront le moment venu, le cas échéant, les modalités de prise en charge, par OPCASSUR, des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif prévoyant de qualification prévu à l'article 15 du présent accord.

Article 17 - Commission de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur le dispositif conventionnel de formation né des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Dans cette perspective, les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la convention collective du 27 mai 1992 concernant la commission de formation.

Les entreprises sont par ailleurs encouragées à mettre à disposition des membres de la commission de formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Titre V : Les aides et incitations à la formation

Article 18 - Accompagnement tutoral

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les parties signataires reconnaissent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions prévues dans le cadre des dispositions de formation professionnelle.

Elles rappellent qu'un dispositif de "cudtonie iativnctere de

l'alternance", créé dans le cadre d'un partenariat entre la FFSA, OPCASSUR, le ministère du travail et le CFA de l'Ecole nationale d'assurances-AEA, existe au sein de la profession. Elles décident de réexaminer ce dispositif, consacré à l'origine pour l'accueil de jeunes en apprentissage et en apprentissage, afin de prendre en compte les innovations tout en étant par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et d'en étendre les effets à l'accompagnement des actions de formation professionnelle des salariés en place, dans le cadre des périodes de formation professionnelle notamment.

OPCASSUR prendra en charge les dépenses exposées pour la formation des salariés et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de prise en compte et de valorisation de la formation tout au long de la vie professionnelle exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;

- dans les possibilités d'évolution professionnelle ;

- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en valant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;

- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

Article 19 - Gratification pour diplôme

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

La gratification prévue à l'article 65 b de la convention collective nationale du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience, l'une des certifications prévues par ce texte, à savoir un diplôme ou un titre homologué préparé dans le cadre du plan de formation, ainsi que le BP Acnesusars et le BTS Acransuse préparés dans le cadre de l'article 13.3 du présent accord, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les actions de formation visées ci-dessus comprennent :

- la certification et la préparation du diplôme de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par l'article L. 900-1 du code du travail ;

- la formation, sur la base du volume horaire correspondant aux unités de la certification préparée par le salarié pour laquelle il

se présente à l'examen ;

-les hruees consacrées aux séances de rugpgeoenrmt et que le salarié a efeimtfncevet suivies, puor la famitroon à distance.

Les références rueetens puor le ccuall des voleums hirroaes cnsroedrpont au nborme d'heures afférent aux unités suiives par le salarié, fgiuarnt dnas le prmngmaroe de fritmaoon de l'organisme de fatoorimn concerné. A défaut, la durée rtenuee cmome bsae de cucall est cllee fgiuarnt dnas la coiveontnn de fimaootrnn passée ernte 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 patiers sinaiaargtes du présent arcocd rplelnpeat luer volonté de fsvoeriari l'égalité d'accès des fmemes et des hemoms à la frotaoimin piosneseornllfe continue, qui constitue, au même trite que le développement de l'éducation et la ltute crotne les dantsinoricimis dnas les métiers, un fcauetr enietssel du développement de l'égalité ernte les fmeems et les hommes.

A cttee fin, les parteis sgateiniras considèrent qu'il est de la responsabilité de la bhrcaane pnifslreelsonoe et des eertprsiens de définir les meynos ppoerrs à aseursr ctete égalité d'accès à la ftiaromon professionnelle.

Dans ctete perspective, les tarvaux de l'OEMA, tamnsirs aux CPNFPE, peettmrent à ces iaentcsns d'élaborer des rieamntnocmados sur l'égalité pilnforelenssoe des femems et des hoemms dnas l'accès à la fotromian professionnelle, y coiprms aux ctaronts ou périodes de pirislnsonotfasoaien et à l'apprentissage, mias assui puor fsreiavor l'accès à des fntorimoas cnianrbuott à développer des compétences.

Les oigesnmras pnnefoesroslis ianrevnnett au naveiu de la bcrhane snot par aullires invités à peorposr des ancotis diversifiées pntaemtert la pisre en ctopme des spécificités des pulbcis visés, tannet cpmtoe nnaoemmtt des crtiaennots liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils rrrfnocet lerus atnoics aevc les etpnerisers et les salariés, en vue de fisveroar des antcois de proximité :

- puor l'Ecole ntlanioae d'assurances - ADAP, aevc le développement des activités " irtna " ;

- puor l'Ecole nnolaiaate d'assurances - AEA et l'Ecole nnaiolate d'assurances - istnitut du CNAM, grâce au développement des activités " irtnta " et de la msie en ligne des suortpps de corus dnas le cdare de l'enseignement à distance.

Les CFPPNE de la bcarhne proonrut mejroar le rnmsrmeoubeet des hurees de fioomtran effectuées dnas ce cadre.

Les icnnetsas d'OPCASSUR sernot sollicitées aifn que siot étudiée la possibilité de financer, dnas le cdare des mesures européennes, le cas échéant (par expelme au traevrs du pgmarmore d'initiative ctmrnumuaaoie Equal du fodns soacil européen), des atocins vinsat à l'égalité d'accès des fmeems et des hmmeos à la firtomaon professionnelle, et de meenr auprs des sociétés d'assurances les acinots d'information et d'incitation qui en découlent.

Au neviau des entreprises, les palns de fortaimon doenivt curtoienbr au développement de l'égalité polfreeslonnise et perremtte d'ouvrir aux femmes des possibilités de pmooiotrnn équivalentes à cleles des hommes.

Les eeprerinsts dneovit ptreor une anittoetn particulière aux salariées à tmeps partiel, nmatenomt par la msie en ovuere de slnuotois adaptées à ces dernières, en ctntraceoion aevc elels (ex. : aménagement porsrviooe des horaires).

Sans préjudice des doitoisiipsns prévues à l'article 86 e de la cvonoetnin colvtceile natioalae du 27 mai 1992 et à l'article 63 c de la cevnotion cloitcvlee naloaitne du 27 jleuit 1992, rlvaeets au congé ptenraal d'éducation, et en alpiaioptcn de l'accord naitonal ieeisonnrseoprftnl du 1er mras 2004 reiltaf à la mixité et à l'égalité pfloisnsorenee ernte les hemoms et les femmes, les ptaeirs saniietgras offrent la possibilité, puor les salariés en congé peaatnrl à pieln tmeps qui en faneeirt la demande, de bénéficier aanvt la rieprse du tiraval d'actions de bailn de compétences, de vldtaoiain des aqiucs de l'expérience et de resime à niveau, si clea s'avère nécessaire.*Dnas ces cas, la période d'absence puor congé penrtaal d'éducation à pelin tmeps est psrie en cpmote en totalité puor le cucall du DIF (1).*

Les cdoiontnis de msie en orevue des acntois entrnat dnas ce cadre seonrt régies par les dpiiitosonss législatives et réglementaires à venir, destinées à prrende en cmopte l'accord niotaanl ininporeosnefretsl du 1er mras 2004 rtleaif à la mixité et à l'égalité plhesnfoloiese ernte les femmes et les hommes.

(1) Phrsae exclue de l'extension cmome étant crnriatoe à l'article L. 933-1 du cdoe du tvraail (arrêté du 28 juin 2005, art. 1^{er}).

Article 21 - Dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les pirtaes stnrgaeiais sioeulngnt l'importance de foivraser l'accès à la fmortioan des pnonseers handicapées et le développement de lrues compétences, cnetoiesncs des ejunex raftleis au naveiu de fatoiormn des pernesons handicapées dnas luer purorcas d'insertion professionnelle.

Au nievau de la branche, les CNPPFE définissent les remoindoamatncs en fveuar de l'insertion et de l'égalité d'accès à la fmoartion peonlirefnssloe des pnoensres handicapées, en se faonndt nmotmaent sur les tuavrax de l'OEMA.

Les oemasrgnis prnesoesilonfs ineatrnnent dnas les cmphas de l'emploi et de la foiortamn snot invités à pteorr une atositenng particulière aux pnreenoss handicapées puor faoesvrir luer iirnseotn plefrnnoislsee et luer metnain dnas l'emploi

- l'association ptraiarie puor l'emploi dnas les sociétés d'assurances (APESA) gère de manière spécifique les ceaudtdiarns de pnoerenss handicapées (via une candidathèque, adressée tuos les mios aux entreprises, qui rupeorge l'ensemble des CV de cdtndanais handicapés irisncts à l'APESA, répartis par fmliale de métiers) aifn de fviaroesr luer recrutement. L'APESA, en aomnt du recrutement, puet repérer les posnneers handicapées icinesrts dnas son fichier, puovant avior bieosn de recoruir à un complément de formation. Elle les oirtene aolrs en luer aaptnrpot cniosel et iioafmrtonn sur les bniesoss de foatriomnn diagnostiqués ;

- les oasigenms ponsfsenlioers de formoitann snot sensibilisés à l'accueil de pseernons handicapées au sien de leurs formations.

Ils développent notamment une certification auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation tels que la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Les CFPNPE de la branche pourront mieux le repositionnement des jeunes de formation effectués 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 insertion dans l'emploi et leur progression professionnelle, les personnes handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation. Une attention particulière est apportée lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et financements à mettre en œuvre.

Le recours à la période de préinsertion professionnelle pour les jeunes handicapés permet de mieux gérer les situations de mise dans l'emploi.

Dans le cadre de l'article 13.4, les CFPNPE fixent des objectifs harmonisés spécifiques et la prise en charge financière des cotisations et périodes de préinsertion professionnelle est facilitée par une convention passée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (CPNFP/AGEFIPH).

Article - Titre VII : Les organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de qualité qui permettent une adaptation professionnelle des salariés. Elles entendent mettre en œuvre les actions nécessaires à l'amélioration du contenu de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour la mise à jour des compétences 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 au sein de l'ENSAS - AEA et l'ADAP, développent une offre de formation à différents niveaux destinée à permettre, dans les délais les plus courts d'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 ENASS - 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 professionnalisant 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 cursus s'en trouvera facilité.

A cet effet, le Groupe Elcoe national d'assurances, l'Ecole nationale d'assurances (AEA) et l'Ecole nationale d'assurances (ADAP) adhèrent à une telle association (loi de 1901) dont le nom n'est pas encore fixé. Chaque structure et mettra pour ce qui la concerne les démarches nécessaires pour atteindre cet objectif.

La formation professionnelle de la branche des sociétés d'assurances sera dispensée par deux structures à vocation complémentaire :

- l'association unifiée ;

- l'Ecole nationale d'assurances-institut du Cnvaotrise nationale des arts et métiers.

Les parties signataires s'engagent à réexaminer les conditions de mise en œuvre de ce projet. Le Groupe Elcoe national d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, pour l'adapter au nouveau champ d'application créé par le présent accord. Ces engagements s'attacheront notamment à développer les voies et moyens d'une collaboration, pour garantir l'objectif d'une coopération au sein d'un projet pédagogique commun.

23.1. Gestion de l'association unifiée

L'association est pilotée par un conseil d'administration qui s'appuie sur un comité technique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'association unifiée en réponse à ces besoins. A cette fin, le comité technique 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 entreprises d'employeurs ;

- 10 représentants des organisations professionnelles de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 2 membres par organisation professionnelle ;

- 1 représentant de l'Ecole nationale d'assurances institut du

CNAM, qui a viox consultative.

Le cneiosl puet acioessr des personnalités extérieures à ses travaux, à titre consultatif.

23.1.2. Comité scientifique.

L'association unifiée auipe son action sur les oieirnanttos stratégiques dégagées par un comité scientifique, composé de dtiaerigns opérationnels et de dicrtueres de rseocruses hneiumas d'entreprises d'assurances, ainsi que de représentants des oionirasgtnas représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des osnrgnoitaiaes représentatives, puor une durée de 3 ans, solen un pprnciie d'alternance ertne ongaisionarts d'employeurs et otaoganiisrns de salariés. La première présidence srea confiée à un représentant des oianratonsrgis de salariés.

23.1.3. Présidence, vice-présidence et dtceirion générale.

La présidence du doitisispf unifié est confiée, puor une durée de 3 ans, à un dairniegt issu d'une société d'assurances.

Le cenoisl d'administration cotopmre 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 dteciiron générale est assurée par un dieigarnt permanent.

23.2. Feacennnmit

Le dtisopisif unifié est financé par :

- les droits d'inscription ;
- les vnemtesres des osmerngias clclturoees des fdons de la faomiortn poernfslneslioe ;
- la txae d'apprentissage ;
- des sebnutnvios ;
- tueots autres rrceesuoss autorisées par les dtioonpssiiis législatives et réglementaires en vigueur.

23.3. Cmahp d'application

Le présent aocrd vsie les sociétés et organismes, ainsi que lures salariés, etrannt dnas le cmhap d'application de la coeivonntn cltoclveie nioaltane des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la cvoineontn coitllvece nonaliat de l'inspection d'assurance du 27 jleuit 1992.

Article 24 - Vocation du groupe Ecole nationale d'assurances

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Ainsi constitué, le gpuroe Eolce nainolate d'assurances a viaooctn à dienevr l'Ecole de référence dnas le dmanioe de l'assurance et un pertnairae privilégié des ensetiprrres dnas lurs pliiuoteqs de formation, aux biosens dslueelqes il srea en mrusee de répondre de la manière la puls appropriée.

Les ptaiers sraaentgiis srnoet particulièrement atveteitns à ce que le pjoert pédagogique mis en pacle par le guorpe Eolce nanaiolte

d'assurances, en lein aevc les ianetsnscs des différents établissements concernés, psisue répondre à cette vctooain dnas un oteibcjf de développement de ses activités.

Il nrnevdiiea également au gorupe Eolce niaonalte d'assurances de crteunoibr au rnemynoeant de l'assurance, en orangsniat des mnnaettaiosfs otreevus destinées à rdrene abiceecssls les soivras de l'assurance et à ptemrrete la compréhension de ses tegehunics et luer évolution, ainsi qu'en développant des coopérations nlentoaais et inetetinalaorns appropriées aevc les gendars Ecoles, les universités et les aurets dtiisspoifs de fmtoaroin à l'assurance.

Article 25 - Organisation des organismes professionnels de formation

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

25.1. Le pôle ftoaniorms diplômantes

Les paetirs srangiaiets coenfrmnt l'organisation du gourpe ENSAS - AEA, cromaeupnt une série de pragrmoems de ftorimaon et de rheherce rassemblés d'une prat au sien d'un itsntiut du CNAM, d'autre prat au sien de l'Association puor l'enseignement de l'assurance (AEA).

Ces duex composantes, désormais intégrées au sien du pôle firtonamos diplômantes du gpuroe Eolce niaonalte d'assurances, cmroe il est indiqué à l'article 22, pnnenert rtmeivnscecept les dénominations d'" Ecloe nltoiaane d'assurances - isittunt du CANM " et d'" Eolce natloinae d'assurances - AEA ".

Ecoles professionnelles, ces duex cpmsoaetos élaborent luer ofrfe de firtnaon dnas le cdrae de lerus itsenacns respectives, en cnaotrtocien étroite aevc celes du gurpoe Ecloe niaantloe d'assurances, aisni qu'avec les otrsbaoeveris des métiers créés par les famlies plsrieiefnnoslos qui cosomept le setceur de l'assurance.

Cette orffe de frtmooain pmeert de répondre aux bosnies des eneprrtiss et des salariés du sueectr puor la msie en ouvree des différents tepys d'actions de ftrmoain dnas le cdrae du paln de formation, du diort inedidvuil à la formation, des cttoans et périodes de professionnalisation, aisni que du cornatt d'apprentissage.

Pour riemlpr lures missions, l'Ecole ninatoale d'assurances - iistntut du CANM et l'Ecole noaliatne d'assurances - AEA mtneett en ovruue les irstmunetns pédagogiques les puls pfmoternars en vue d'individualiser les parorucs de formation, en piactulrier la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des thoeoingcls de l'information et de la communication.

25.2. Le pôle finomratos qualifiantes

Les praeits saegiraitns cminrfnoet l'organisation alclutee de l'ADAP, intégrée au sien du gpuroe Eolce nntaoliae d'assurances, dnnot elle ctitsonue le pôle frtaoonmis qualifiantes, suos la dénomination d'" Eolce nlonaitae d'assurances - AADP ".

L'Ecole nainotale d'assurances - AADP développe eeesslentnmleit les frianmtos qtfluniaiaes dnas des dnaimoes tighnecus spécifiques du stceuer de l'assurance. L'offre de frtoaomin qu'elle élabore est suosmie à vitdaolian dnas le cdare de ses instances, en citncooartn étroite aevc celes du guopre Eolce nltioanae d'assurances, ainsi qu'avec l'OEMA.

Cette ofrfe de fmoiatron peemrt de répondre aux boniess des estepreins et des salariés du seetcur puor la msie en ovruue des différents tyeps d'actions de foiamotrns dnas le cdare du paln de formation, du diort iuviedndl à la formation, des cnrttaos et périodes de professionnalisation.

L'Ecole nlnioaate d'assurances - AADP ppsrooe également des aioctns de fatomorin au mmennagaet et à l'accompagnement

tutorial.

Les parcours proposés par l'Ecole nationale d'assurances - AADP tiennent compte des atouts préalables des salariés qui suivent la formation.

L'Ecole nationale d'assurances - AADP a vocation à développer des atouts de formation qualitatifs aux niveaux européen et international.

25.3. Le pôle masters et doctorat

Le groupe Ecole nationale d'assurances définira et mettra en œuvre, en concertation avec les instances de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM, une réforme des formations de niveau 3^e cycle et du Centre des hautes études d'assurances, dans le but d'assurer une meilleure articulation entre les différents cycles actuellement proposés et de constituer un pôle d'excellence tourné à la fois vers le haut niveau 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 maintien et le développement éventuel devront être coordonnés 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'Ecole 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 maximiser les moyens financiers nécessaires à l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM, pour la mise en œuvre de la politique de formation recommandée par les partenaires sociaux au titre des attributions de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances.

Les parties signataires 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 mesures crenopadsort à l'accueil d'apprentis dans le cadre de la préparation du cycle du diplôme.

En effet, depuis 2004, une mesure cotiroanoine ertne l'ENASS-Institut du CNAM et les biens de formation des esinperres a engendré les évolutions qui ont permis d'accroître la participation de ces secteurs de financement dans le budget de l'école.

Les parties signataires constatent également que le mécanisme de financement dégressif de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM mis en place par ce texte permet d'accompagner l'école vers son autonomie financière.

Afin d'atteindre cet objectif, elles conviennent de pérorer ce mécanisme de financement dégressif pour une nouvelle période de 2 ans à compter du 1er 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 CFPPNE des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des questions de formation professionnelle, au regard de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM.

Le versement au titre de l'année 2008 sera de 900 K ?.

Une commission paritaire se réunira avant le 31 octobre de

chaque année afin de procéder à un examen de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM. Cette commission s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM achèvera ainsi le processus de normalisation 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 versements sont opérés par les entreprises en deux tranches : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de l'année.

Ils comprennent en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème), ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les dépenses des entreprises dispensées par l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM. Ces proportions sont arrêtées d'un commun accord par la CPNFPE.

La collecte des versements des sociétés d'assurances est assurée par GSPA (Gestion professionnelle des versements de l'assurance). GSPA adressera à cette fin aux sociétés adhérentes de la FSFA et du GMEA ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle les appels de fonds correspondants aux versements prévus ci-dessus précisant, pour chacun d'eux, le montant dû ainsi que les modalités du versement.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités administratives de contrôle concernées.

GSPA versera au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés.

26.2. L'Ecole nationale d'assurances - AEA

L'Ecole nationale d'assurances - AEA est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises pour la réalisation des atouts de formation dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

- les versements d'OPCASSUR versés aux entreprises et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant ;

- la taxe d'apprentissage ;

- les versements d'OPCASSUR au titre des dépenses de formation du CFA de l'AEA.

26.3. L'Ecole nationale d'assurances - ADAP

L'Ecole nationale d'assurances - AADP est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises ;

- les versements d'OPCASSUR versés aux entreprises 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 pourcentage de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle continue 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

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, les sociétés d'assurances adhérentes à OPCASSUR, à partir du 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement, après imputation des cotisations obligatoires (versement à l'AGEFAL, frais de fonctionnement d'OPCASSUR, financement du paritarisme), est affecté au financement, dans le respect des priorités définies par le présent accord :

- des cotisations de professionnalisation, à hauteur de 40 % de la cote des sociétés d'assurances à OPSACUR ;

- des périodes de professionnalisation, incluant le cas échéant les cotisations afférentes au DIF, en application des dispositions des articles 12 et 13 du présent accord, à hauteur de 40 % de la cote des sociétés d'assurances à OAUSPCR ;

- des dépenses de formation des créanciers de formation d'apprentis, à hauteur de 15 % de la cote des sociétés d'assurances à OPSUCASR ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 5 % de la cote des sociétés d'assurances à OPCASSUR.

Les pourcentages définis ci-dessus pourront néanmoins fixer l'objet de modifications en cours d'année sur décision des représentants d'OPCASSUR, au vu de la répartition des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

Les règles de modification entre les différents types d'actions et les secteurs professionnels représentés au sein d'OPCASSUR font l'objet d'une décision prise par les représentants de cet organisme à l'issue des négociations sur la formation professionnelle en cours au sein de chacun d'eux.

Afin d'assurer un suivi régulier et continu des actions financées par OPCASSUR, il sera demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à permettre le suivi des travaux de l'OEMA, ainsi que ceux des CNPFE 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 contrats et périodes de cotisation

OPCASSUR prend en charge, sur la base des cotisations fixées chaque année par les CNPFE :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation. Ces frais font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Ils peuvent notamment faire l'objet d'une modulation au bénéfice des publics visés aux articles 20 et 21, ainsi qu'en application de l'article 13.4 du présent accord ;

- les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prises en charge au titre du DIF, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation.

29.2. Le transport

OPCASSUR prend en charge les dépenses exposées pour la formation des salariés et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

29.3. Les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE

OPCASSUR prend en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif de validation des acquis de l'expérience prévu à l'article 15 du présent accord, selon les modalités précisées par les CNPFE.

29.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une demande sera formulée auprès des représentants d'OPCASSUR pour la prise en charge de la réalisation d'une bourse destinée à indemniser les salariés sur le temps de la VAE.

Titre IX : Dispositions diverses

Article 30 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des salariés et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires.

Cette commission se réunit au moins 1 fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission aux CNPFE. Elle attribue une attention particulière au suivi du dispositif de validation des acquis de l'expérience d'assurances et de ses différentes composantes.

La composition 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 nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

Article 31 - Portée juridique

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Les patiers sigeitranas cinennenovt de dnenor aux doisopnsitis de cet accord le même effet juiudrqe que cleui prévu par le 3^ealinéa de l'article L. 132-23 du cdoe du travail.

Article 32 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent acorcd ernte en vueuigr dès sa signature, les sigrinateas s'engageant à etefefcur snas délai les démarches

Avenant du 18 juin 2008 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le guemnoerppt des enrieptrses metueluls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srcevijs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdianyct naotainl de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnnhiceices et agtnes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sidnycat notinaal des cdaers de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sdianyct naioantl des itueercnpss d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des siytncdas commerce, severics et force de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baenuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beolngt Cedex, par lrttee du 10 jlileut 2014 (BO n°2014-34)

les mioifoidactns apportées par les alricets 1er et 3 ernoenrt en vuigr à cemtpor du ladneeimn de la dtae de sutgrinae du présent aorcd ; celes prévues par les aliercts 2 et 4 pdronernt eefft au 1er jevinar 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Vu, nnoatmemt :

Le règlement du régime d'assurance mliade des aotlrceaails en dtae du 16 jnaeivr 1984 mis à juor au 1^{er}jelliut 2006 ;
La lettre-circulaire SAOCSS n° 2006-126 du 20 décembre 2006 rtialeve au régime SAOCSS des cutotorinibns paetaronls finançant des pntraitseos de prévoyance complémentaire anassrut l'indemnisation des fairs de santé ;
L'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité siclaoe tel que résultant de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de fnecnmiaet de la sécurité scolaie puor 2008 ;
Le décret n° 2007-1937 du 26 décembre 2007 ritalef à l'application de la fahcinsre prévue au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sialoe ;
Le potclrooe d'accord du 30 arivl 2008 prnoatt réforme des statuss de la CRSEPPA ;
Le pcorotole d'accord du 30 aivrl 2008 rtilaef à la mctfiiaiodn des sattuus de l'ASARPA,
il est cnvneou ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application. □ Obligations des assurés
les mioinatdfocs apportées par les aictrcs 1er et 3 enenrtnt en

nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 33 - Durée

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2004

Le présent accrod est clconu puor une durée indéterminée. Les srienaagts se réuniront avnat le 30 mras 2007, dnas le cdrae de l'obligation telnarine de négociation sur la foiaormtn professionnelle, puor procéder à une évaluation des codtoninis de msie en oervue du présent accord, à partir nentmmaot des tuavrax des CPNFPE, de l'OEMA et des éléments funrois par les oarmgisnes plrinooeessfs iteeavnrnt dnas les chmpas de l'emploi et de la ftoaroimn et puor compléter, le cas échéant, le présent accrod par de nvellueos dispositions.

vugeuir à cmpoter du limendean de la dtae de srutanige du présent aorcd ; cllees prévues par les atirlecs 2 et 4 ponndertt eefft au 1er jineavr 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

L'alinéa 1 de l'article 1^{er}du règlement du régime d'assurance malidae des alitaacleors est modifié cmome siut :

« Les retraités :

? ailaoctrelas des iosnittituns de rtertiae CIRESA, ISARCIA et CSRPEPA ;

? ayant exercé des fionocnts rneaevlt des covnenitnos cvoceltelis natnloieas de tavair des 13 norvmebe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 julliet 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993, peuvent deandemr puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor cuex de luer cnioojt et de lrues etafnns qui snot à crgahe à adhérer au régime de prévoyance collective, ojebt du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à sstaiaifre aux ooaigtlbins qui luer inocmebt aux temres des doonipssitiis ci-après. »

Article 2 - Administration du régime

les mciodinotafs apportées par les altcires 1er et 3 ernoenrt en vguigr à cetpomr du leanidemn de la dtae de snautrige du présent aorcd ; cllees prévues par les aiecltrs 2 et 4 pdronernt eefft au 1er jvenair 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

L'article 2 du règlement du régime d'assurance midaale des atoielralcas est modifié cmoe siut :

« L'association de svllruncaiee des activités riettrae et prévoyance anseusracs (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de psesar tuos contrats, ceintnovnos ou actes nécessaires aevc un gmrueoept d'assureurs. »

Article 3 - Garanties

les maitconidiofs apportées par les aicltrs 1er et 3 ettreonnt en vueuigr à cemtpor du lmaineden de la dtae de stunargie du présent aorcd ; cllees prévues par les aielrts 2 et 4 pdronernt eefft au 1er jveair 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

I. - Le paapghrraedde l'article 3 du règlement du régime d'assurance maïadle des aaecaorittls est rédigé cmome siut :

« d) En apltapiiocn de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slaioce :

1. Puor les aetcs effectués par les médecins (y cmopirs les rodaieugols et les stomatologues) et les fairs d'hospitalisation, ne snot pas remboursés :

? les mjoarointas de popaaticittrn prévues par les aetcirls L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité soaicle ;

? les dépassements d'honoraires liés au non-respect du puorarcs de sonis à hauuter du mnantot du dépassement autorisé sur les atecs ciueiqnls ;

2. La paaiiprtcaton frtaofriie et la fhaircnse rpmvineesetct mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité scalioe ne snot pas psries en charge. »

II. - Le parargphaede l'article 3 du règlement du régime d'assurance mdailae des aotieaacrlrls est supprimé.

Article 4 - Examen des comptes du régime

les mcoaidiifntos apportées par les aretlcis 1er et 3 eenrtnt en

vugieur à cetmopr du lenedamin de la dtae de sgaturnie du
présent arccod ; celles prévues par les alertics 2 et 4 penrrndot
eafft au 1er jenavir 2009
En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Le pemirer alinéa de l'article 8 du règlement du régime
d'assurance mildaae des areilaaocltis est modifié comme siut :
« Un rrppaot détaillé des résultats du régime d'assurance maiadle
des aatlaecolris de l'exercice précédent est présenté chquae
année au ceniosl d'administration de l'ASARPA anavt la fin du
mios d'octobre. »

Article 5 - Date d'effet

Avenant du 30 avril 2008 portant modification des statuts de l'ASARPA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le genperuomt des etnrspeeirs meelultus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des seiecrvrs (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdyncait noitnaal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teiincnhecs et agnets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sadcinyt natinaol des cerdas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération commerce, scereivs et froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération du psroenel de la bnuaqe et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA banques assurances21, rue Jules- Ferry93177 Bglaeont Cedex, par ltrtee du 10 jllueit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

Vu les suttas de l'association de senurivalcle des activités
rraitete et prévoyance aarscsnues (ASARPA) résultant du
plcoootre d'accord du 7 obotrcce 2004,
il a été cnenovu ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

L'article 2 des sttuats de l'ASARPA est modifié cmmoe siut :
« Cttee aisoiacostn a puor objet, suite à la msie en oeuvre des

Accord du 4 novembre 2008 relatif aux élections prud'homales du 3

les mdftoiiaacinos apportées par les acteilsr 1er et 3 etnorrnet en
vueguir à cmpoetr du laimeendn de la dtae de sainttuge du
présent acorcd ; celels prévues par les arcietls 2 et 4 prnoenrdt
eafft au 1er jvinaer 2009

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2008

Les mctioadfoiins apportées au règlement du régime d'assurance
malaide des atlrliacaeos par les acrlctis 1^{er} et 3 ci-dessus
eonentrrt en vguieur à cmetopr du laeedminn de la dtae de
sirtugnae du présent acorcd ; cllees prévues par les airclets 2 et 4
pnenrordt eafft au 1^{er}jnaeivr 2009.

décisions et oteinitaonrs des prerneaaits saicoux AGIRC-ARRO
relatives, au paln interprofessionnel, aux rmeueoepgtrns des
iinsittutons de rrtitae complémenaire :

1. D'assurer, au sien du groupe B2V dnas leueql snot désormais
gérées les opérations de rrtitae et de prévoyance des salariés et
retraités des sociétés d'assurances, la représentation des
activités les cnnanecrot (1) qui ne relèvent de la compétence ni
d'institutions de rrtitae complémenaire (CIRESA et IRICASA) ni
de la CREPSA.

A ce titre, l'association est mberme coopté de l'association
sotalmime ddiut gourpe de ptcroieotn sociale.

2. D'examiner périodiquement, puor le ctompe des oarngsoitanis
visées à l'article 1^{er}, les cndtoiinns et résultats de la msie en
ovuree des arodccs cltleoifcs de bncahre en veuugir corncneant
les dtofpisiiis perelsnofnioss de retitare supplémenaire et de
prévoyance apbelplaics aux salariés et retraités des sociétés
d'assurances.

Ce rôle de veille, inhérent aux responsabilités qu'ils assument,
diot peremtrte d'intervenir, en tnat que de besoin, de façon
concertée, dnas les istecanns du gpruoe puor y friae vialr lreus
dendeams de citoocren ou amélioration.

3. De pssear tuos contrats, cvntonneios ou aects nécessaires à
l'application des règlements du régime pnsesoinerofl de
prévoyance (RPP) et du régime d'assurance mildaae des
alloicatreas (RAMA) aevc l'organisme gsainnroetie de cahcun de
ces régimes. »

(1) Il s'agit des opérations de prévoyance et de raiterte
supplémentaire gérées dnas le cadre, puor le suceter de
l'assurance, non d'une iiioutstntn de prévoyance mias de conattrs
de coassurance.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

Les teexts impactés par la mdaftiocioin des sattuts de l'ASARPA
snerot modifiés en conséquence dnas les miulleres délais.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 30 avr. 2008

La miafifodoicn des présents stutats pnredra eafft à l'issue des
formalités légales de dépôt par le secrétariat de l'association
ansaigst puor le cptmoe des signataires.

décembre 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geunropmet des erepitrness meulluets d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sieevrcs CDFT (branche assurances) ; La fédération des syndtiacs commerce, services et fcore de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération CGT des sniycatds du poensrnel de la baquene et de l'assurance (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuqnas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beoagnlt Cedex, par lttree du 10 julielt 2014 (BO n°2014-34)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

L'accord s'applique aux salariés releant de la cnteunion clclieotve ntalanioe du 27 mai 1992.

Pour ce qui concerne les salariés relevant des aretus civenotnns cvleietlos de l'assurance (inspecteurs et pedtrcrouus salariés non cadres), des recommandations, par crariilcue de la FFSA, seront tmniesrsas aux entreprises.

Article 2 - Participation des salariés au scrutin : autorisation d'absence et rémunération

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Le temps nécessaire pour aller voter sera pris sur le temps de travail et ne donnera lieu à aucune déduction de rémunération en application de l'article L. 1441-34 du code du travail.

Il revient aux entreprises de fixer les modalités pratiques de participation des salariés au scrutin de telle sorte que cette participation soit facilitée et la mesure pénalisante plobisse pour le bon fonctionnement des services.

Elles pourront, en particulier, prévoir que les salariés s'absenteront par groupes distincts en faisant en sorte qu'un personnel soit organisé.

Les entreprises ou établissements ont pu adopter un grand nombre de mesures favorables aux salariés que les autorités compétentes prendront avec eux pour évaluer l'impact de la mesure destinée à favoriser le vote des salariés.

Article 3 - Vote par correspondance

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

En application des décrets n° 2007-1548 et n° 2007-1550 du 30 octobre 2007 relatifs aux élections prud'homales, tous les électeurs peuvent désormais voter par correspondance.

Notamment l'information officielle transmise à chaque électeur, en application du code du travail, les pieanrrtes siouacx rnmnoedecmat aux eomyuepls une iomrniotfn supplémentaire destinée à encourager le recours à cette modalité de vote.

Accord du 30 avril 2008 portant

Article 4 - Vote électronique

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les salariés inscrits sur les listes électorales prud'homales de Paris pourront, à titre expérimental, voter par voie électronique du 19 novembre 2008, à 9 heures, au 26 novembre 2008, à 18 heures.

Dans le but de faciliter cette modalité de vote, les entreprises s'attacheront à proposer cette possibilité aux salariés concernés en leur précisant qu'ils pourront exercer leur droit de vote depuis leur lieu de travail et durant leur temps de travail.

Article 5 - Information des salariés concernant la participation au scrutin

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les partenaires sociaux préconisent un rappel général d'information aux salariés par message électronique le jour du scrutin afin d'améliorer le taux de participation à celui-ci.

Article 6 - Situation des salariés exerçant certaines fonctions liées au scrutin

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les fonctions liées au scrutin prud'homal sont les suivantes :

- ? membre d'un bureau de vote (président, assesseur, secrétaire) ;
- ? délégué de l'entreprise auprès d'un bureau de vote ;
- ? délégué d'une commission de contrôle des opérations de vote ;
- ? membre de l'entreprise ;
- ? scrutateur.

Afin de faciliter le bon fonctionnement des opérations électorales, le temps d'absence nécessaire à l'accomplissement de ces fonctions sera, sur justification présentée à l'employeur, considéré comme du temps de travail effectif.

Dès lors que le volume global de ces absences demeurerait dans une limite raisonnable, le temps nécessaire à l'exercice de l'une de ces fonctions durant la journée du 3 décembre 2008, dans un bureau de vote auquel sont rattachés les électeurs de l'entreprise, donnera lieu au maintien de la rémunération.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

L'accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et prendra fin antérieurement au lendemain de cette date ; il cessera alors de produire tout effet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2008

Les signataires de l'accord reconnaissent l'importance que revêtent les élections prud'homales et l'intérêt d'assurer aux électeurs les meilleures conditions possibles de participation à ce scrutin.

réforme des statuts de la Crepsa

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le geoeunmpt des eetisrrpens mulleteus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svireecs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le siyncadt ntiaioal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tecnehnciis et agntes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sdiancyt noatinal des craeds de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des stndcyias commerce, scvriees et frcoe de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération des sdayntics du psnrenoel de la bqaune et de l'assurance CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueanqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bealgnot Cedex, par lettre du 10 jliliuet 2014 (BO n°2014-34)

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La csisae de rtiaerte et de prévoyance du psenonrel des sociétés d'assurances (Crepps) est transformée en une inuotitstn de gtoiesn de rirteate supplémentaire dénommée Cepsa, régie par le trtie IV du livre IX du cdoe de la sécurité sociale.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les stttaus de l'institution de getosin de rrtiaee supplémentaire Cepsa faingrut en anxnee au présent arcod se senubsiuttt aux sttatus de la Cspepra atceulmneelt en vigueur.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les stttuas de la Cprsea errotnnet en vugueur au 1^{er}jviaenr 2009 suos réserve qu'ils sneiot :
? entérinés par le cseonil d'administration de la Crepps, conformément à l'article 7^{de} ses suatts ;
? approuvés par l'autorité de contrôle des ausenarscs et des muelluets (Acam) ;
? déposés auprès du mirnitse chargé de la sécurité sciloae et de l'Acam.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les formalités d'approbation des suattts de la Cerpse par l'Acam pius de dépôt auprès du miitnsre chargé de la sécurité siacole et de l'Acam sonret aimoeelccps dnas les mlleriues délais par la pritae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Vu la ctevninoon de rreetitas et de prévoyance du peennsori des sociétés d'assurances du 5 mras 1962 ;
Vu les satutts de la Csperpa approuvés par arrêté du ministère de la santé et de la sécurité sloacie du 28 décembre 1979 et enregistrés suos le numéro 350 (mis à juor au 12 jueillt 1994) ;
Vu l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 proatnt réforme des rtaeetris ;
Vu le décret n° 2007-1897 du 26 décembre 2007 pirs puor la

msie en ovreue des dnoitsioipss de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 précitée,

Préambule

Les paaierrntes suaciox rlplapneet luer aectanehmmt à la ceonvnoitn de reirettas et de prévoyance du pnsenonrel des sociétés d'assurances du 5 mras 1962, considérée cmome le texte fduenotar dnas le daminoe de la poettriocn siaocle des salariés concernés.
Tout en mnuaqart luer volonté de csroevevr et préserver les acuqis ansii que le paritarisme, les piraaretens sacoux ont pirs atce de la nécessité de farie évoluer l'institution de riatrete supplémentaire Cpesra puor répondre aux nlluveoes dnitisiposos législatives.
En effet, l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 praotnt réforme des raeteitrs iospme aux itnitistnos de rertaite supplémentaire l'obligation, anavt le 31 décembre 2008, siot de déposer une ddmancee en vue de luer agrément en qualité d'institution de prévoyance rlveaent du tttrie III du lvrie IX du cdoe de la sécurité socaile ou en vue de luer fsiou n aevc une intutostiin de prévoyance agréée, siot de se transformer, snas cuotsttoiinn d'une nloevlue psrennoe morale, en ittoinitunss de gioetsn de reratite supplémentaire.
C'est dnas ce coxettn que les ptaeris saeiartngis anedpott les mreesus ci-après :

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Statuts de la Cprsea

Institution de gosetin de rrietate supplémentaire régie par le tttrie IV du livre IX du cdoe de la sécurité slioace et constituée en acppaltioin de la cntovienon de reatirets et de prévoyance du peoenrsnl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.
Statuts modifiés, approuvés par l'autorité de contrôle des aeurancsss et des muuetlcls (Acam) le....., et déposés auprès du mniirste chargé de la sécurité scoalie et de l'Acam le.....

TITRE Ier GÉNÉRALITÉS

Article 1er - Constitution. □ Objet. □ Siège social
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Cepsa, constituée conformément au tirtre IV du lvrie IX du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de toute aurtte opération, d'accomplir, puor le cpmtoe de ses espéinerttrs adhérentes, les opérations de gitosen asirmtniitadve et d'action sloacie reatveils au régime de rrtiaee pieonfsrnsol du posennrel des sociétés d'assurances fermé par acrcod du 28 décembre 1995.
Pour la msie en aitlpapoicn de ces opérations, la Cpersa :
? est tunee de se cfmoroenr aux diptssiioons du règlement du régime de reatirte précité en dtae du 28 décembre 1995 aisni qu'aux mfociaiitodns qui lui srnoet apportées par la csismooimn paaitrire pneonfislrseole ;
? psae tuos contrats, cetnniovs ou aects nécessaires aevc la société d'assurances de cdiositlnooan des rrtieaers de l'assurance (Sacra).
La Cerspa ne puet aiovr de responsabilité, ature qu'administrative, au titre des eagnegemtns résultant de l'accord précité.
La Crpsea est adhérente au groupe B2V, chargé de procéder à l'exécution de teutos décisions et de touets opérations de gseiton de la Csepra par délégation et suvinat les dctieevrs données par celle-ci.
La Cprsea est régie par les dopisnsitios du titre IV du livre IX du cdoe de la sécurité slcoiae ainsi que par les présents statuts.
La Cserpa jiout de la personnalité civile.
Son siège est fixé au siège sicoal du grupoe B2V.
La Crpsea est constituée puor une durée illimitée : elle ne puet être dissutoe que dnas les citoinodns fixées à l'article 12 des présents statuts.

La Csepra cmnoperd des members adhérents et des mmebers participants.

Les mmbeers adhérents snot les emupeloyrs visés par les cionvnoets cclteioevls nteilaonas des 27 mai et 27 jlelult 1992, ainsî que par l'accord du 3 mras 1993 et rlaevent de la Csepra à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mbreems picaptraints snot les mbemres du pnenoresl des epmourellys adhérents rvenealt des ctneioovns civillcteoos précitées bénéficiaires de la Csepra à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mmbere adhérent se pred par roaaitidn en cas de rmeseedrnst judiciaire, de lqudotaiiin jiicuaDire ou de cteasosin d'activité.

La rodtaiaîn est prononcée de pieln droit et prned efeft du juor de l'ouverture du rserneesdemt judiciaire, de la loaiqiudtn jucidiriae ou de la coeaisstn d'activité de l'établissement.

TITRE II ADMINISTRATION

Article 3 - Composition du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Csepra est administrée par un cineosl de 26 meemrbs camponnert puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des pntiairptcas pirs prmai ceux-ci.

Les amireistrndtaus représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gponeuremt des eepntisrers mluelutes d'assurances.

Les aiatmisrdunetrs représentant les panctiartips snot désignés par les oastagiinnors sceinaldys représentatives au naiveu de la bachnre : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO, ces ottnigaioasrs les cainssihost parmi tuteos les catégories de pseonnrel aanyt la qualité de mmbere participant. Un représentant au mnois des meerbms paniiptctars a omtnliaegobert la qualité de retraité.

Les aïdssrnamuties représentant les pacirtpniats snot désignés par les oiaoingastrs sdlcayenis à raison, puor cuahnce d'elles, d'un nborme de sièges fixé d'après le nbormoe de viox qu'elles ont rsvcietmenepet otenbu sur le paln piofssoenrnel aux élections des délégués du pnonreel les puls récentes, étant précisé, toutefois, que cahuqe oronaigistan sdaniylce diospse d'au minos un siège.

Puor le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nombre égal de mreebms suppléants.

Article 4 - Mandat d'administrateur En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La durée du mdanat des aineitatdmsrrus est de 6 ans.

Les mbreems stantors pneeuvt faire l'objet d'une nvleuloe désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, ptere de la qualité de mrbmee ptacrianipt ou rietrat du mdanat par l'organisation intéressée. L'administrateur sotrant est, puor la durée du mdaant rantset à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fcnoniots d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les fiars de déplacement et de séjour snot remboursés dnas les coionitnds fixées par le conseil.

Article 5 - Présidence du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Le consiel d'administration nomme, tuos les 3 ans, pmari ses membres, un président et un vice-président.

Ceux-ci snot cihisos aemntarietnvlet dnas ccahun des duex collèges et ne pneuvet aenpaptrir au même collège.

Le président et, à défaut, le vice-président asurse le fnniotmonecent de la Cerspa conformément aux présents stttaus et préside les réunions du cieonsl d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président, signe tuos actes, délibérations ou ctneionovns et représente la Cerspa en jusicte et dnas tuos les atecs de la vie civile.

Article 6 - Réunions, délibérations, procès-verbaux

Le csoenil d'administration se réunit assui sevount que l'intérêt de la Crspea l'exige, et au moins 2 fios par an, sur caovotncoin de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La covooanitn du censiol est otrigbolae si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Le coinsel d'administration ne puet velmlneaabt délibérer que sur les qiosenuts ircinstes préalablement à l'ordre du juor et à coiotidnn que la moitié au moins des ainurrttmieadss de chauqe collège snieot présents ou représentés.

Le cionsel puet convoquer, à ttrie consultatif, tutoe psenrnoe qu'il eersaiitmt particulièrement compétente.

Les décisions snot prseis à la majorité des merebms présents. En aucun cas le vtœ par puocraiorrn ou par coardnsperncoe n'est admis.

Les délibérations du censiol snot constatées par des procès-verbaux conservés au siège de la Csepra et signés par duex meemrbs du cniseol d'administration aanyt assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

a) Le csnieol d'administration est intsvei des poirouvs les puls étendus puor prrnede tteuos décisions rileeatvs à la gtiosen et à l'administration de la Csrpea dnas le carde des présents stutats et suos réserve du recepst du règlement du régime de raiterte psneriofneosl fermé le 28 décembre 1995.

Le csinoel ne peut, en aucun cas, miieofdr les dospiintosis de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts, et nmeonatmt à luer alictre 1er, l'exécution de toteus décisions et de tutoes opérations de gsœitn de la Crsepa incombe, par délégation de ctete dernière et sunivat ses directives, à B2V Gestion.

Puor l'application de l'alinéa précédent, le cnisoel passe toteus cionenotvns ueitls aevc le cnoeisl d'administration de B2V Gestion.

c) Le cisneol fiat procéder, suaivnt ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toetus opérations cnencaonrt : le cclaul des droits des participants, le srivece des allocations, la gtesion du patrimoine, l'action sociale, ainsi que l'établissement des cptmoes de la Cerspa.

d) Le cnoseil peut, en outre, et dnas la litime de ses pouvoirs, déléguer caetnirs de ceux-ci à un ou puurselis mandataires, coishis ou non en son sein, et qui penvet eux-mêmes être autorisés à cnsionetr des sbuniitttsous de pouvoirs.

e) Le cnsoiel puet établir tuos dcunemots puor l'application des présents statuts. Il peut, aevc l'accord de la cmmission ptariraie professionnelle, mofdiier lstieds sattus suos réserve des dipnioosstis légales et réglementaires en vigueur.

f) Le cisoenl est informé anllumneneet des cinitdonos d'équilibre, ainsi que des pcetseriveps d'évolution du régime. Ctete imorofantin est délivrée par le président du cosenil d'administration sur la bsae d'un rpopart rmies par le président du deirotirce de la Sacra.

g) Le cenosil puet ctoetusnir tteous cinsimmsos d'études.

h) L'énumération ci-dessus n'est pas livimtiatie mias ne puet coriunde le csoeinl à oapuetesrsl les fooncitsns aridteviantsmtis qui lui snot dévolues par les présents statuts.

TITRE III GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Article 8 - Ressources En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Les ruserosces de la Cpersa snot constituées par :

1° Les pdotiurs fcaiernns de son piatnoirme ;

2° Le cas échéant, les seomms versées par la Sarca dnas le cdare de la cntoevonin passée erne elles ;

3° Les semoms résultant des dsotiipnioss des prelotocos d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 jiuellt 1996 et 20 décembre 2006 rfltaeis à l'action sliacoe ;

4° Toeuts smeoms qu'elle puet légalement recueillir.

Article 9 - Dépenses

Les dépenses de la Crpsea cpnemrnt :
1° Les dépenses d'administration générale de la Crpsea ;
2° Les dépenses d'action sociale et celles liées à la gestion de
cette action sociale.

Article 10 - Comptes individuels en points
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Crsepa irfmnoe chaque année les bénéficiaires :
? du nombre de points qu'ils possèdent ;
? de la valeur du point au 1^{er} janvier de l'exercice ;
? de la rétroactivité du point ;
? du rattachement géographique et de la participation aux bénéfices
thématiques et financières ;
? du taux moyen de remboursement des actifs détenus en
représentation des engagements.

Article 11 - Gestion administrative et financière. Rapport annuel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La Crpsea établit des comptes certifiés par un commissaire aux
comptes en application de l'article R. 931-3-58 du code de la
sécurité sociale.
Le commissaire aux comptes est désigné par le conseil
d'administration pour une durée de 6 ans en application de
l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale.
La Crsepa établit également un rapport annuel sur la gestion
économique et la gestion du fonds social, qui est mis à la
disposition des membres adhérents et des membres participants.

Accord du 20 octobre 2008 relatif à la Crepsa, au RRP fermé et au Rama

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniques et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le syndicat national des ingénieurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beaques assurances 21, rue Jules- Ferry 93177 Balagne Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n° 2014-34)

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

Vu la constitution de retraites et de prévoyance du personnel des
sociétés d'assurances du 5 mars 1962 ;
Vu l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant
réforme des retraites ;
Vu le décret n° 2007-1897 du 26 décembre 2007 pris pour la
mise en œuvre des dispositions de l'article 116 de la loi n°
2003-775 du 21 août 2003 précitée ;
Vu les statuts de la CSEPRPA approuvés par arrêté du ministère

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre
de chaque année.

TITRE IV DISSOLUTION. LIQUIDATION

Article 12 - Dissolution
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La dissolution de la Crsepa ne peut résulter que d'une décision de
la commission paritaire de branche et ne peut avoir lieu que dans
les conditions fixées à l'article R. 931-7-3 du code de la sécurité
sociale.

Article 13 - Liquidation
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

En cas de dissolution, il est procédé à la liquidation de la Crsepa
conformément à l'article R. 931-7-1 du code de la sécurité
sociale.

Article 14 - TITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

La date d'effet des présents statuts est fixée au 1^{er} janvier 2009,
date à laquelle ils remplacent les statuts antérieurs de la Crsepa.

de la santé et de la sécurité sociale du 28 décembre 1979 et
enregistrés sous le numéro 350 (mis à jour le 12 juillet 1994) ;
Vu le protocole d'accord du 30 avril 2008 portant réforme des
statuts de la CSEPPA (transformation en institution de gestion
de retraite supplémentaire IGRS) ;
Vu les observations de l'autorité de contrôle des assurances et
des mutuelles (ACAM) concernant le protocole d'accord du 30
avril 2008 précité ;
Vu l'article 2. 7 de l'annexe I du protocole d'accord du 28
décembre 1995 et de son annexe III concernant l'action sociale
de la CPREPSA ;
Vu le règlement du régime de retraite complémentaire (RRP fermé)
en date du 28 décembre 1995 et ses annexes modificatives
(notamment, en dernier lieu, l'avenant du 27 novembre 2006) ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 16 juillet 2008
concernant les régimes de retraite ARCRO et ARGIC ;
Vu le règlement du régime d'assurance maladie des salariés
(RAMA) du 16 janvier 1984 et ses annexes modificatives
(notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 18 juin
2008),
les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

Article 1er - Transformation de la Crepsa en institution de
gestion de retraite supplémentaire Crepsa
En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? Conformément à l'article 4 du protocole d'accord du 30 avril
2008 précité, les statuts de l'IGRS CSRPEA ont été déposés, le 20
juin 2008, à l'autorité de contrôle des assurances et des
mutuelles (ACAM), qui a formulé, à leur propos, les observations
suivantes :
? nécessité pour la CSEPSA de transférer l'action sociale à une
association ad hoc ;
? obligation de transférer à l'organisme assureur, dans sa totalité,
la réserve du fonds de répartition de la CREPSA, telle qu'elle
figure au bilan des comptes arrêtés au 31 décembre 2008, ainsi
que les créances nettes sur les retraités adhérents ;
? impossibilité pour la CSEPSA d'être représentée du côté
d'assurance avec la Scraa ;
? nécessité de prévoir, dans les statuts, l'existence d'une
assemblée générale.
II. ? En conséquence :
? la gestion de l'actuel action sociale de la CSEPSA sera
transférée à une association créée à cet effet qui recevra
l'intégralité des actifs et du passif du fonds social de la CSEPSA
après arrêté des comptes au 31 décembre 2008 ;
? l'apport d'actif et de passif à l'association ne pourra avoir lieu

avant l'arrêté des comptes 2008 de la CREPPSA, une avance de trésorerie sera constatée au profit de l'association pour ses besoins de fonctionnement ;

? la réserve du fonds de répartition de la CREPPSA, dans sa totalité, telle qu'elle figurait au bilan des comptes 2008, sera transférée, le 31 décembre, à la Sacra ;

? les créances nées sur les entreprises adhérentes seront transférées à la Sacra avant l'arrêté des comptes ;

? la FSFA et le GMEA se substituent à la CREPPSA, en tant que signataires du contrat d'assurance conclu le 7 janvier 1997 avec la Sacra, pour la gestion du fonds de codification du RRP ;

? une assemblée générale doit être prévue dans les statuts de la CREPSA.

III. ? Les statuts de l'IGRS CSRPEA ci-joints (cf. annexe I (1), qui tiennent compte des observations formulées par l'ACAM, se substituent à ceux annexés au protocole d'accord du 30 avril 2008.

IV. ? Les statuts de la Crepsa entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2009, sous réserve qu'ils soient :

? entérinés par le conseil d'administration de la CREPPSA, conformément à l'article 7^{de} de ses statuts ;

? déposés auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles (ACAM).

V. ? Les formalités de dépôt sont accomplies, dans les meilleurs délais, par la partie la plus diligente.

Article 2 - Association Crepsa action sociale En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

La gestion de l'actuelle action sociale de la CSRPEA sera transférée à une association dénommée Crepsa action sociale, dont les statuts figurent en annexe II (1).

Article 3 - Régime de retraite professionnel (RRP fermé) En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? Retraite anticipée. ? Réversibilité de la retraite

Les dispositions prévues à l'article 15.1, 2 et 3 du règlement du régime de retraite professionnelle sont désormais regroupées sous une rubrique intitulée « I. ? Retraite anticipée. ? Réversibilité de la retraite ». Par ailleurs, ces dispositions sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} janvier 2009 et s'achevant le 1^{er} avril 2009.

Ces dispositions professionnelles s'appliquent conformément aux règles du RRP dont la mise en vigueur est prévue au 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2009 inclus et aux points de réversion mis en vigueur pendant cette même période. La commission paritaire plénipotentiaire se réunira au cours du premier trimestre 2009 pour déterminer si ces mesures professionnelles pourront être, ou non, prorogées au-delà du 1^{er} avril 2009.

II. ? Retraite anticipée de la veuve du conjoint

Considérant que le régime de retraite professionnelle a atteint sa phase de maturité, les administrations sociales ont besoin d'assouplir les règles relatives de fixation de la valeur du point. Ils proposent d'appliquer au principe de la réversibilité supérieure à celle de l'ARRCO et considèrent ce principe comme un déterminant nécessaire, devant guider la gestion financière du régime. Ils notent que ce principe était d'ailleurs déjà contenu dans la rédaction du règlement en vigueur à ce jour.

Les partenaires sociaux, souhaitant améliorer la probabilité d'accroître la fréquence de ces revalorisations, conviennent de modifier les critères de réévaluation qui résultent des études déclenchant le mécanisme de revalorisation. En outre, ces nouvelles mesures favorisent l'objet d'un point triennal, permettant ainsi la reconnaissance du dialogue social de branche.

A. ? En conséquence, l'article 9 du règlement du régime de retraite professionnelle est, à compter du 1^{er} janvier 2009, rédigé comme suit :

« Article 9 Principes de réévaluation

L'objectif est que l'évolution annuelle de la valeur du point soit au moins égale à celle de l'ARRCO. La commission paritaire professionnelle se réunira annuellement pour examiner les

conditions détaillées dans lesquelles cet objectif est atteint.

La clause de sauvegarde prévue à l'article 10 ci-après s'appliquera cependant dès lors que l'évolution des paramètres démographiques et socio-économiques l'imposera.

Une provision pour participation aux bénéfices est constituée dans les comptes de la Sacra. Cette provision est, chaque année, alimentée par les excédents éventuels dégagés par la gestion technique et financière des opérations mathématiques des régimes en cours de création et des retraites différées qui constituent le fonds de consolidation.

Cette provision sert, sous réserve de ce qui est dit à l'article 10, deuxième alinéa, ci-dessous, à financer la réévaluation des retraites en cours de création et des provisions mathématiques des retraités en cours de création et différées.

Lorsque la provision pour participation aux bénéfices, exprimée en pourcentage des opérations mathématiques des retraités en cours de création et des retraites différées, excède 6 fois la moyenne des revalorisations opérées au cours des 10 exercices antérieurs, avec un minimum de 8 % de réévaluation des opérations mathématiques et un maximum de 4 fois le montant annuel des prestations, la réévaluation peut être supérieure à celle de l'ARRCO. »

B. ? L'article 15 du règlement du régime de retraite professionnelle concernant les dispositions professionnelles est complété par un point II rédigé comme suit :

« II. ? Principe de réévaluation de la valeur du point

Au cours du premier trimestre 2009, la commission paritaire professionnelle mettra en place un groupe de travail pour examiner les critères de fixation de la valeur du point pour les années 2009, 2010 et 2011. Pour ce faire, il sera informé des conditions d'équilibre, ainsi que des perspectives d'évolution du régime, sur la base d'un rapport établi par le directeur de la SACRA.

Il examinera les différents paramètres de réévaluation de la valeur du point, notamment le nombre d'années pires en compte pour calculer la moyenne des revalorisations antérieures, les niveaux des seuils de réévaluation et les paramètres pires en compte au-delà de la provision pour participation aux bénéfices pour apprécier l'atteinte de ces seuils. Cet examen vise à améliorer les possibilités de réévaluation supérieure à la valeur du point ARRCO.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2011 pour fixer le point de l'application des dispositions de l'article 9, cinquième alinéa, du règlement du régime de retraite professionnelle, et déterminer si elles peuvent, ou non, être reconduites pour la période suivante allant du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014. »

III. ? Mise à jour du règlement du régime de retraite professionnelle

Le texte du règlement du régime de retraite professionnelle ci-joint cf. annexe III (1) se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2009, au texte en vigueur jusqu'ici.

Il tient compte :

? des dispositions résultant des paragraphes I et II du présent article ;

? des aménagements nécessités par la transformation de la CREPSA en IGRS CRPESA (cf. art. 1^{er} ci-dessus) ;

? des dispositions des accords professionnels conclus depuis le 28 décembre 1995 ;

? de l'évolution de la réglementation et de la terminologie en usage.

Article 4 - Règlement du régime d'assurance maladie des allocataires (Rama)

En vigueur non étendu en date du 20 oct. 2008

I. ? A l'article 1^{er}, alinéa 1, du règlement du régime d'assurance maladie des allocataires, le mot « CSPEPA » est remplacé par « Crepsa ».

II. ? L'article 4 de ce même règlement est rédigé comme suit :

« La prime annuelle par personne assurée est fixée par les assureurs après consultation de la commission paritaire professionnelle, dans le cadre de ses prérogatives. Son montant est révisé annuellement. »

III. ? Les dispositions des paragraphes I et II du présent article 4 sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2009.

IV. ? Les partenaires sociaux ouvriront, durant le premier

Avenant du 23 avril 2009 relatif au départ à la retraite entre 60 ans et 65 ans

En vigueur non étendu en date du 23 avr. 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gmpruenoet des eripsnteres meutlules d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des sicreevs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sdicyant noatnail de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcniihcnees et anegts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sndyiact nonaiatl des cerads de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; Le sanicdyt ntoaaainl des istuecperns d'assurances (SNIA) CFE-CGC ; La fédération des syatncdis commerce, scveeris et focre de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération des stidnacys du penrenosl de la bqaune et de l'assurance CGT (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqaeuns assurances21, rue Jules-Ferry93177 Banegolt Cedex, par ltrete du 10 jleulit 2014 (BO n°2014-34)

Les dsiptonisios perriovsois prévues à l'article 15.1 « Rerittae anticipée. ? Réversibilité de la rtairtee », 1 et 2 du règlement du régime de rreattie psoeninrfeosl snot reconduites, snas changement, puor une nulloeve période commençant le 2 arivl 2009 et s'achevant le 31 décembre 2010.
Ces dsostipoinis proresiovis coruniteonnt dnoc à s'appliquer reeisnemvetpct aux ritartees RRP dnnot la msie en seivcre irneteirndva du 2 arvil 2009 au 31 décembre 2010 icnlus et aux pienonss de réversion meiss en seirvce pndanet ctete même période.
La csmoiismon pairaitre pslrnsooeelfine se réunira au cuors du sncoed stmeerse de l'année 2010 puor déterminer si ces meusers psivooerirs pnoourt être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2010.

Avenant du 8 novembre 2002 relatif aux élections prud'homales du 11 décembre 2002

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le greonmpeut des eesrenripts mtelueuls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des srcviees (branche assurances) CDFT ; La CFE-CGC, fédération de l'assurance ; La CFE-CGC, employés, tncehieciens et aentgs de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC, cartes de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ; La fédération des sidtayncs CFTC, commerce, sevriecs et forecs de vnete (CSFV) ; La fédération noltaiane CGT des pnensleors des sceuerts friacneins (branche assurances),
Organisations adhérentes signataires	USNA baenuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blgaonet Cedex, par lettre du 10 juleilt 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 23 décembre 2009 relatif

au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances ; Le gpnromeuet des epeetrnrsis mllueeuts d'assurances,
Syndicats signataires	La fédération des sevciers (branche assurances) CDFDT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydacint nionatal de l'assurance, de l'assistance, des tciniencehs et agnets de maîtrise CFE-CGC ; Le sandciyt ntoiaianl des crdaes de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance CFE-CGC ; Le sdnciayt niaaotnl des ircentuspes d'assurances CFE-CGC ; La fédération des stdcinays commerce, seicrvs et froce de vnete CFTC ; La fédération des sitadnycs du pnerseonl de la bunaqe et de l'assurance (branche assurances) CGT ; La fédération des employés et cedars (section fédérale des assurances) FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqaens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bangeolt Cedex, par lettre du 10 jlleuit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Vu l'accord pneonfseiosrl du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Myones puor les sadnytics » ;
Vu les acorcds pnesfrnnooils des 20 décembre 1996, 5 jneiavr 2000, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003 et 20 décembre 2006 nraudenicst l'accord précité du 27 mai 1992 ;
Vu les drienres résultats dinoilspebs des élections des délégués du pnrnoseel constatés dnas la psioiserfn tles qu'ils snot mentionnés en aexnne ;
Vu les dsnpitiiosios législatives en viuuger cnercnoant la représentativité des otraigasnons syndicales,

Préambule

Depuis 1992, la pferoossin de l'assurance aocdrce des myneos aux ontaisogairns sednlcayis représentatives, pmntteerat anisi à ces dernières de papireictr aenietcmvt au duigolae siacol de branche.L'encadrement de ces moyens a fiat l'objet de piulurses aocdcrs tarueinnx renouvelés dpeius 1992, dnót le dneerir en vuguier arvire à échéance au 31 décembre 2009.

Eu égard à l'évolution des donoiptiiss législatives, les prartaienes sicuaos souhaitent, tuot en se lnsaiast le tpems de la réflexion au rregad de la complexité du sujet, étudier les attnoaadpis qu'il sriaet nécessaire d'apporter au dtiiiospf de branche.A cet effet, ils cneonnvenit des msreeus svuntiaes :

? reconduction, en l'état, des dopionsistis de l'accord du 27 mai 1992 puor une durée de 1 an ;

? iastourniatn d'une dboule cipmltitosboaan des résultats des élections au sien des eetprnsreis (comités d'entreprise et délégués du personnel) pemarnettt de meseurr l'audience des onrnoagiatsis syienldacs de la bchrnae ;

? ctnootsitiun d'un groupe de tivaarl au crous du pmereir srmetsee 2010 vasnit à l'élaboration d'un état des lieux.

Accord du 23 décembre 2009 relatif au financement des activités sociales

Les tuavrax diudt gupore sornet naetnmot l'occasion d'aborder les thèmes siavnuts :

? les myeons accordés aux oagnainirsots sylenidacs et luer adéquation aevc les beinoss efitfces du duloagie saocil de bachrne ;

? la prise en cptmoe ou non, dnas l'évaluation des moyens, de la fitoarch de la cloctle des fnods de la fmiooatrñ prsonlnfsileee consacree au prtmaarsiie ;

? la tnnsparace dnas la répartition des moeyns et la sécurisation juuidrqie de celle-ci, nemmtonat cpmote tneu des règles aappeclblis dnas ce dmnoaie ;

? la msie en velaur de l'effort gaboll de la psfrisoeon en fveuar du doagilue sciaol de bachrne ;

? les meeuers sseutbicleps d'assurer l'égalité de trnteeimat des taurtliies de mtadans syndicaux, au rgraed de luer rémunération et de luer évolution de carrière.

Un rpaorpt cuommn rnranept les cocunonsils des travaux menés par les paternreais scaioux srea établi. Celui-ci arua vitoacon à ctuetiosnr l'épine dlasore de la négociation qui srea engagée au senocd seesrmte 2010.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Dans l'attente des résultats des tarvaux de ce grpoue de travail, les dsiinipsotos de l'accord du 27 mai 1992 visé ci-dessus snot rionceeduts puor une noelulve période de 1 an commençant le 1^{er}jeivnar 2010 et s'achevant le 31 décembre 2010.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Afin d'anticiper les évolutions législatives à venir, les praeetirnas sociaux conviennent, dès maintenant, tuot en canenrsotv le mdoe de ccual actuel, de débiter la colectle des résultats du pmerier tuor des dernières élections des tieluitras aux comités d'entreprise ou à la délégation uinuqe du pronenesl (ou, à défaut, des délégués du personnel), qeul que siot le nrhome de votants.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Annexe

Modalités de détermination du cetgnnonit prévu au ctiprahe II. 2.2 de l'accord du 27 mai 1992 puor la période de runcdoiotecn du 1^{er}jveinar 2010 au 31 décembre 2010

Ce cgoninentt est déterminé en ficnoton des résultats des élections des délégués du psonrneel les puls récentes iuennvertes dnas la pofsoeirsn :

CFDT : 41,9 % ;
CFTC : 10,1 % ;
CFE-CGC : 16,9 % ;
CGT : 20,3 % ;
CGT-FO : 10,8 %.

NB. ? Il s'agit des résultats patnrot sur les sugrfefas exprimés, tuos collègues confondus, mias atbticsaorn fitae des srfgafues en fuvaer des cadaidtns non présentés par les fédérations sdycleians ci-dessus.

et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances ; Le gmoepnrt des etnrsipeers mteulules d'assurances,
Syndicats signataires	La fédération des seirvces (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le scidnayt ninaatol de l'assurance, de l'assistance, des tneiciecnhs et atgnes de maîtrise CFE-CGC ; Le sndaiyct notaainl des cerdas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance CFE-CGC ; Le sydnaict naoaaitnl des iuctpeesnrs d'assurances CFE-CGC ; La fédération des sdtyinacs commerce, secivres et froce de vetne CTFC ; La fédération des sdncyiats du pneesnrol de la buaqne et de l'assurance (branche assurances) CGT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baquens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnaegolt Cedex, par lttere du 10 julilet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Accord du 8 novembre 2010 relatif à l'assurance maladie et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FS CDFT (branche assurances) ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; CSFV CTFC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneuqas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bloneagt Cedex, par lttree du 10 julilet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Vu le règlement du régime d'assurance mdaaile des alatclaeios en dtae du 16 jineavr 1984 (mis à juor au 1^{er}jaevnr 2010) ;
Vu l'article 14 du poclroote d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, liedt régime ;
Vu le poocorlte d'accord du 14 décembre 2009 riatlf à l'action sicolae de l'association « CRPSEA aocin scaloie »,

Préambule

Conformément à l'engagement résultant du pcoolotre d'accord du 14 décembre 2009, les pretiarneas suaocix se snot réunis en guorpe de taarvil ptaririae dunart le pemirer srsemete 2010 aifn d'examiner les psites d'adaptation et d'évolution du régime d'assurance maidlae des allocataires.
Les réflexions menées au sien diudt guorpe de taairvl ont cinoudt les paienaretrs scuaiox à :

? exeanimr les ciotndnios d'application de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) eu égard aux évolutions jnilsteruludiprees ;
? eanixemr les ransois du mqaune d'attractivité du régime et les

Considérant les dissptinioos légales en matière de finmecenant des activités sceiloas et cueurtlls des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la cinnvteoon cvlioltece noaatlnie du 27 mai 1992 et l'accord peneirofsonsl signé le même jour, rlitfeas au fmiaeacnnnt des activités sacoeils et ceellltuurs des comités d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la cioevnotnn cevlotlie nnlaatioe de l'inspection d'assurance du 27 jllieut 1992 fsnaait référence à l'accord peiosfnonersl précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord peiofrnneossl du 20 décembre 1996 sur le même sjeut ;
Vu les adorccs psenseooinrfls des 27 jeivanr 1999, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003 et 20 décembre 2006 rsunaidoenct l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

Les dsisoitnops de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot riutendceos snas chneenamt puor une neuvlloe période déterminée de 3 ans commençant le 1^{er}jianevr 2010 et s'achevant le 31 décembre 2012.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 2009

La cimossomin prriiaate nlintoaae se réunira au cours du scoend smestree de l'année 2012 puor déterminer si les dioositipnss ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2012, clea ne prnvout résulter que d'un neovul accord.

modalités vsinat à y remédier ;

? mieux pdenrre en cmotpe les bnoseis ansii que les reucoress des retraités.

A l'issue de ces travaux, la cosmiosmn pirrtiaae psnosifrnlleoe s'est réunie les 5 juillet, 6 speetmrbe et 8 nvboerme 2010 et a cveonnu des dtsiispoions ci-après qui permettent, d'une part, de popreosr aux retraités une gamme de feorums mieux adaptées, l'une d'entre eells onfaftr des gaitnares sialeriims à cleels du régime de prévoyance des salariés en activité dnas le rpsect de la tratiiciofan prévue par le décret du 30 août 1990 pirs puor l'application de l'article 4 de la loi Evin, d'autre part, d'élargir les cntioolnds de pisre en chgrae tlaote ou pteilarle de la pmrie du RMAA par les fdnos de la « CEPRSA aciotn scaoile ».

Ces évolutions s'inscrivent dnas une duaynisme renouvelée du régime d'assurance mlaiaide des allocataires. L'introduction de fomeurls puls adaptées aux antttees des ainnecs salariés de la pfsirsoeon cnotusite le ggae d'un rnmreneofcet de l'attractivité du régime conformément aux shutiaos des paetienarrs sociaux.

Trois ofiectbjis anaepsasprit entlseiss aux ptiaareners sacuoix :

? la dsmitiyaanon du ctnoart et le roneefrmncet de son attractivité auprès des nuovavux retraités, ce qui spouspe de lui dnenor une mlureelie lisibilité. Partant, pelrsuius déclinaisons de cet ocejtibf dovneit être examinées ;

? la dtiimniuon du nombe de formules, qui ciostnute une étape insipasbndlee ;

? l'équilibre fcneainir à meyon tmere afférent à ctete diuominitn ;

? l'effort à fuioirn puor améliorer la coissnnacnae du régime auprès des aticfs ;

? la jstue évaluation du monntat du fdnos sciaol de la « CERSPA aoitcn saoclie » nécessaire puor garantir, dnas les années à venir, la psire en charge prtelaile des pmreis des assurés non imposables, ainsii que les critères optuaimx d'intervention en feuvr des retraités, naonemmtt au rarged de luer ancienneté dnas la pssrfoioen ;

? un contrôle ptiirraae eieffctf des évolutions tefiairars du Rama, ainsii que des gtariaens proposées aux assurés. Cttee mssioin srea confiée à l'Asarpa.

Un gurpoe de tavairl prritiaae se réunira aavnt le 30 juin 2011 puor poseopr des snitouols opérationnelles et pérennes au regard de ces objectifs.

Chapitre Ier Régime d'assurance maladie des

allocataires RAMA

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Deux nuoeuvax nvaeiux de garanties, dénommés reetsmveiecnpt « Fomulre 2 bis » et « Fomrule 5 », snot créés au sien du régime d'assurance mlaide des allocataires.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Il est introduit, dnas le règlement du régime, en fuevar des assurés adhérant au Rmaa à coepmtr du 1^{er} jineavr 2011, la possibilité de cgnhear de flurome de garanties. Cette faculté puet être exercée tuos les 5 ans en adsrenast à B2V une lttere recommandée aevc aivs de réception aavnt le 1^{er} juillet d'une année puor prerdne effet le 1^{er} jnivear de l'année suivante.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le règlement du RMAA fngriauf en axnnée au présent accord tniert ctopme des dtoïnsioipss résultant des arictels 1^{er} et 2 ci-dessus.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés aynat adhéré au RMAA antérieurement au 1^{er} jinaiver 2011 ont la possibilité, à cpmoter de cette date, de cnheagr de fuomlre de gaarnetis dès que luer durée d'affiliation à ce régime est au mnois égale à 3 ans. En cas de cenahemngt d'option puor la fulrmoe 2bis, cette durée est réduite à 1 an. A cet effet, ils dneorvt aeesdsrr à B2V une ltrtee recommandée aevc aivs de réception aavnt le 1^{er} juellit d'une année puor prrende effet le 1er jneivar de l'année suivante.

A ttire transitoire, et jusqu'au 1^{er} jeluilt 2011, les assurés aynat adhéré au RMAA au cruos de l'année 2010 penevut oeptr puor la fmrloue 2bisou 5 aevc un préavis de 3 mois. La procédure de ntioafiction à B2V se fiat par ltrrete recommandée aevc aivs de réception.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Il est rappelé que, conformément à l'article 4 du règlement du régime, la prmie aneulnle par psornnee assurée est fixée par les aserrusus après ciotaltnsuon de la csomiosimn ptaiirrae professionnelle, dnas le carde de ses prérogatives. Le motnant des pemris puet être révisé annuellement. Une cteiosaoipmn financière puet estiexr etnre formules, à cdooïntin qu'elle ne siot pas supérieure à 15 % des recsreusos d'une flurmoe créditrice. Le mnoatnt des pmiers du RMAA puor l'année 2011 est de :

(En euros.)

Formule de gtnaerai	Montant de la pirme aunnnlele RMAA puor 2011
F1	450
F1 bis	632
F2	796
F2 bis (1) :	
? de 60 à 65 ans	469
? de 66 à 69 ans	570
? de 70 à 74 ans	660
? de 75 à 79 ans	740
? à cemtpor de 80 ans	830

F3	880
F4	1 080
F5	1 344
(1) Le mnonatt de la prmie anllneue est déterminé en fcitonon de l'âge de l'assuré apprécié au 1er jaivner de l'année. L'assuré âgé d'au mnios 66 ans, sacvinrsuot la fulormoe 2 bis lros de son adhésion au RAMA, bénéficie, padnnet 1 an, du mnntoat de la prime fixé puor les assurés âgés de 60 à 65 ans inclus.	

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le BACC larneca un apepl d'offres auprès des onairgmess aynat mis en palce une plate-forme de secveirs puor emieanxr les cidonoitns dnas leuelstleqs il praroiut être proposé, aux assurés aaynt opté puor la flrumoe 5, l'accès à un tel dispositif.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dsniosotiips des aelitcrs 1^{er} à 6 ci-dessus pndonrert efeit à cpmtoer du 1^{er} jvaneir 2011.

Chapitre II Action sociale de l'association CREPSA action sociale

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dspotiïinoss de l'article 1.3, du prcootole d'accord du 14 décembre 2009 rteailf à l'action solciae de l'association « CPSERA aciton soacile » snot modifiées cmme siut :
« 3. Pdrnree en cahрге penraimtlelet la pmire due par les retraités au ttire du régime d'assurance maïadle des aclatloeïars (RAMA). Cette ptoitriipaçaan alnenule est accordée aux retraités rnlépssaimt les toirs cidtionons suanevtis :

? être affilié à une itnsotitiun du guopre B2V au trite d'une activité salariée dnas une société d'assurances au meonmt du départ à la rirettae ;
? réunir 20 années miuimnm d'activité dnas une ou puierlsus sociétés d'assurances ;
? ne pas être ispalbmoe à l'impôt sur le revenu.
Le matnnot de cette psire en cgahre est fixé à :

(En euros.)

Formule de gntearias	Montant de la ptoïiapctrain annuelle à la pirme RMAA
F1	200
F1 bis	252
F2	252
F2 bis :	
? de 60 à 65 ans	200
? à cepomtr de 66 ans	252
F3	252
F4	252
F5	252

Article 9

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les dnsptioisios de l'article 8 ci-dessus seornt acebllpaips à ctmoper du 1^{er} jeinavr 2011.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Règlement du régime d'assurance maladie des atcoilaalers 16 janeivar 1984 (mis à juor au 1^{er}jenavir 2011) (1)

(1) Cmtope tneu des prcoloeots d'accord mticifofdaïs des 21 décembre 1990, 17 serbetpme 1991, 12 otcroboe 1994, 30 ooctbre 1996, 5 décembre 1997, 11 décembre 2000, 22 noevmbre 2001, 24 jiun 2002, 28 décembre 2005, 23 jiun 2006, 18 jiun 2008, 20 ooctroboe 2008, 19 jiun 2009, 14 décembre 2009 et 8 nvoberme 2010.

Article 1er - Champ d'application. – Obligations des assurés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les retraités :

? aaioalltrecks des isiitnnutots de rtertaie CIRESA, IRSCIAA et CEPRSA ;
? aaynt exercé des fconiotns rnevelat des coetvnonins cveteoilcls nineloats de tvaaril des 13 nobvrme 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, 27 jelilut 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993, peuvent dedanmer puor eux-mêmes et, le cas échéant, puor luer cnnojoit et lrues eatnfns à charge, à adhérer au régime de prévoyance collective, oejbt du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à siasitrafe aux ogiibltnoas qui luer inbomcnet aux temres des dioospsntiis ci-après.
Le bteliun d'adhésion, fonuri par B2V à cet effet, diot être retourné à l'organisme geisinrotnae au puls trad dnas les 6 mios de la ptoooiirspn d'adhésion.
Tout ruefs d'adhésion est définitif.
Les pneeonrss cueevtors par l'adhésion snot dénommées ci-après « les assurés ».

Article 2 - Administration du régime
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association de sluvaerlince des activités rarettie et prévoyance aurcssanes (ASARPA) est chargée, puor l'application du présent règlement, de pessar tuos contrats, cvntioneons ou actes nécessaires aevc un gormeneput d'assureurs.

Article 3 - Garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés visés à l'article 1^{er} qui perçoivent de la sécurité saocile des rersboeumnetms au tirt des fiars de sonis ont droit, dnas les condintois ci-après définies, à des pttasrniis complémentaires à ceells de la sécurité sociale.

a) Le régime cromptoe les 7 nvieuux de genaitras définis en axnnee au présent rglement et dénommés rseecnvmeeiptt : flmoure 1, flmuroe 1bis, fruolme 2, fumlore 2bis, frlmuoë 3, forumle 4, frmloue 5.

Toutefois, à ctepomr du 1^{er}javiern 2013, les fmoulers F1bis, F2 et F4 snot fermées à tuote nelovlue adhésion.

b) Le coihx de la fmulore est fiat par cucahn des assurés au mnmeot de son adhésion. Il puet être modifié dnas les cntntidoois prévues à l'article 9.

c) Le montnat des remboursements, déterminé conformément à la furmloe choisie, est, dnas tuos les cas, limité aux firas réellement engagés.

d) En aplpaictoin de l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité slcoaie :

1. Puor les actes effectués par les médecins (y cmrprios les rdougoaleis et les stomatologues) et les frais d'hospitalisation, ne snot pas remboursés ;

? les maoronjtias de piapcattiorn prévues par les aticlrs L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité soailce ;

? les dépassements d'honoraires liés au non-respect du pruacons de snios à hateuur du matonnt du dépassement autorisé sur les actes ceulniqis ;

2. La piorcaatpitin ftaafiriore et la fcrnashie reeesvetcpinmt

mentionnées au II et au III de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité saocile ne snot pas peirss en charge.

Article 4 - Montant des primes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

La pimre aenlulne par psronnee assurée est fixée par les aessrurus après citlanutsoon de la csoimsomin prtaiaire professionnelle, dnas le crdae de ses prérogatives. Son manontt est révisé annuellement.

Une caeoioiptmsn financière puet eesixtr ernte les fomurels à cotinidon qu'elle ne siot pas supérieure à 15 % des roruesscs d'une fumrole créditrice.

Article 5 - Paiement des primes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

La prmie est pblaaye tielsitrlermenemt d'avance et prélevée sur le ctmope baancrie de l'assuré (1).

(1) Puor les assurés anayt adhéré au régime antérieurement au 1^{er}jvneair 2010, B2V est chargé, puor luer compte, du verneesmt des piemrs à l'organisme gestionnaire.

A cet effet, il dpsoise d'une délégation écrite des aoéaltcrails puor effectuer, sur les arrérages de reairtte qui luer snot versés par les itnsitotnius adhérentes à B2V, le précompte des permis deus par l'allocataire tnat puor lui-même que puor les auetrs merbmes assurés de sa famille, selon des modalités qui on été définies dnas le beituln d'adhésion au régime.

Article 6 - Versement des prestations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les poatitresns snot versées à l'allocataire assuré.

Article 7 - Déclaration tardive
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les droesiss de reosuebnnmmt de frias snot suoims aux délais de pprrtiicoesn prévus par l'article L. 114-1 du cdoe des assurances.

Ceux qui seornt tanimsrs postérieurement ne dnnnreoot leiu à aucun remboursement.

Article 8 - Examen des comptes du régime
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Un rppoart détaillé des résultats du régime d'assurance madaile des alearloactis de l'exercice précédent est présenté cuqahe année au coinesl d'administration de l'ASARPA aanvt la fin du mios d'octobre.

Ces dmntcoes lui snot adressés par l'organisme grnieastnoie du régime 15 jorus au mions aanvt la réunion concernée du csioenl d'administration.

Ce rapprot et cttee alnysae snot simultanément adressés aux oinignaorsrtas saynlceids représentatives dnas la branche.

Article 9 - Changement de formule de garanties
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les assurés ont la possibilité, tuos les 5 ans, de cehagnr de frmluoë de gnatrieas en asdaresnt à B2V une ltetre recommandée aevc aivs de réception.

Ce chaemnengt dvrea s'exercer avant le 1^{er}jluelt d'une année puor pdrrene effet le 1^{er}jenavir de l'année suivante.

Article 10 - Cumul emploi-retraite
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2011

En cas de cmuul d'une pseonin de rateitre et de reunevs pnlsirfneseoos et si l'assuré bénéficie d'une cruetourve complémentaire mladiae oigoribltae au trite de l'activité

professionnelle, la pmire et les ginaaetr du régime penveut être, à sa demande, suesnedups paendnt la durée de ce cumul.

Cette ssnuoiepsn puet s'appliquer également au cnjooint et à ses etafnns à charge, adhérents au présent régime.

Elle pernd effet le 1^{er}juor du mios suvnait l'envoi de la dmnadee adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception à B2V.

L'assuré diot jjeftsiur auprès de B2V de la cotvrueure obrtaolgie dnot il bénéficie.

Article 11 - Renonciation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'allocataire assuré a la faculté de rnnoecer au régime par lrttee recommandée aevc aivs de réception adressée à B2V et pennrat effet au 1^{er}jiavenr de l'exercice suivant. Cette rtonoieeacn est définitive, elle entraîne la ridaatoin à cette dtae de l'allocataire lui-même et des membres de sa famille. La raaidtoin d'un mbemre de la fmlalie arute que l'allocataire ne ctnisutoe pas une rocatieoinnn au snes de l'alinéa ci-dessus.

Article 12 - Clause de révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent règlement est établi en considérant les caractéristiques générales aeenlctelmut en vguueir des prntteaosis svrieies au trtie du régime général de la sécurité sociale. Dnas le cas où irniineenteavdrnt des moaidfoctinis sunettallseibs de ce drnieer de naurte à affecter, siot l'équilibre financier, siot l'économie du présent régime, les oiaionargsnts siaeitgrans de la cnvoiotnen de rttiaeres et de prévoyance du

pneesronl des sociétés d'assurances en dtae du 5 mras 1962 se réuniraient aussitôt aifn d'examiner la siuoattin nultvloee asnii créée et d'apporter, le cas échéant, au présent règlement, les midofnaitois nécessaires.

L'alinéa qui précède n'interdit pas à ces oginnraastois stierainags de cnnvoer d'apporter, à tuot moment, au présent règlement, totues mcfintaooiids qui luer paraîtraient nécessaires.

Article 13 - Durée. – Dénonciation. – Révision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent règlement est établi puor une durée de 1 an. Il se rurenolleeva par tcaite rctdenuicoon et par période annuelle, suaf dénonciation par une des duex pairtes stnigearias 6 mios au mnios anvat l'expiration d'une période annuelle. Le présent règlement prroua être révisé caqhue année à la denadme d'une des oioaasgnitnrs signataires.

Article 14 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent règlement a pirs efeft le 1^{er}jevanir 1984, suos réserve des aménagements iuenvnetrs ultérieurement.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Application de l'article 3adiudt règlement tel que modifié par les acdrocs des 17 smtreebpe 1991, 12 otrocbe 1994, 24 jiun 2002, 28 décembre 2005, 23 jiun 2006 et 8 nmvobree 2010

(En euros.)

	Formule 1	Formule 1 bis	Formule 2	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4	Formule 5
Consultation de généraliste				20,96			200 % de la BR de la SS
Consultation de spécialiste				41,92			200 % de la BR de la SS
Consultation de psfroseeur				62,88			250 % de la BR de la SS
Visite de généraliste	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	25,15	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Visite de spécialiste				50,30			200 % de la BR de la SS
Visite de profuseser				75,46			250 % de la BR de la SS
Visite de niut				52,40			250 % de la BR de la SS
Visite du dimhacne				39,82			250 % de la BR de la SS
Pharmacie à 65 %	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS
Pharmacie à 35 %	10,15 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	21 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS	65 % de la BR de la SS
Pharmacie à 15 %				21 % de la BR de la SS			85 % de la BR de la SS
Analyses	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Auxiliaires médicaux	16,20 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	25 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	40 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS

Actes cigcrahriux de ville	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	73,50 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de spécialités	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la S	200 % de la BR de la SS
Radiologie	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Soins dieraetns :							
? ialny olnay	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	10 % du PMSS par dnet
? auerts snios	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	35 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Actes de sotlmtgoioae	18,90 % de la BR de la SS	18,90 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	392 % de la BR de la SS
Prothèses dnerietas	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	17 % du PSMS	17 % du PMSS*
Implants detiearns	-	-	-	-	-	-	30 % du PMSS* (limité à 2 dents par an)
Appareils deiarents	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	112 % de la BR de la SS	140 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR de la SS	Appareil de 1 à 5 detns : 30 % du PMSS**. Appareil de 6 à 10 dnets : 40 % du PMSS**. Appareil de plus de 10 dnets : 50 % du PMSS**
Audioprothèses	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	30 % du PMSS. Remboursement limité à 2 prothèses par an
Autres prothèses et orthopédie :							
? pitet applgelariae	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	104 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS	130 % de la BR de la SS
? grand applagaeprie	160 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	160 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
Optique ? lunetterie	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	211,25 % de la BR de la SS (1)	325 % de la BR de la SS (1)	4,5 % du PSMS (1)	15 % du PSMS (1)	Monture : 8 % du PMSS Verres : 15 % du PSMS (1) Remboursement limité à 1 équipement par an
Cataracte	-	-	-	250 ? par ?il	-	-	250 ? par ?il
Hospitalisation :							
? frias de séjour	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS	20 % de la BR de la SS
? aetcs caucuihrrgx	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	84 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS
? atecs cihcurgaiax exonérés de TM	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	105 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS

? cbmrahe particulière	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	40 ? par juor	16,72 ? par juor	16,72 ? par juor	2,5 % du PMSS par juor
? fraioft jeioraunlr hpitsleoia	-	-	-	-	-	Pris en chgare	Pris en chrgae
Transport médical	-	-	-	130 % de la BR de la SS	-	-	130 % de la BR de la SS
Transport médical exonéré de TM	-	-	-	200 % de la BR de la SS	-	-	200 % de la BR de la SS
Prestations de prévention (2) :							
? ostéodensitométrie (3)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	175 % de la BR de la SS
? dépistage des trebouls de l'audition (4)	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	200 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS	30 % de la BR de la SS
Risques euxcls	Cure tahrlee	Cure tearlhme	Cure tearhmle	Cure thelmrae	Cure tralmeh	Cure tralehme	Cure thmelrae

*Remboursements cumulés limités à 1 800 ? par an.

(1) Y cpomris les Inleliets acceptées par la sécurité sociale.

(2) Conformément au II de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

(3) Rosmbreeunmt puor les fmmees de puls de 50 ans dnas la lmtiie d'un atce tuos les 6 ans.

(4) Rnmbosmereeut puor un des actes sivuants et dnas la ltiime d'un atce tuos les 5 ans puor les pneonress âgées de puls de 50 ans : audiométrie tlaone ou vocale, audiométrie tnaloe aevc tympanométrie, audiométrie volcae dnas le bruit, audiométrie taonle et vocale, audiométrie tonale et voalce aevc tympanométrie.

Lexique :

BR = bsae de rromsenuemebt de la sécurité sociale.

SS = sécurité sociale.

PMSS = pofanld mnseul de la sécurité sociale.

TM = ticekt modérateur.

Accord du 6 décembre 2010 relatif à la retraite supplémentaire et à l'action sociale

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FS CDFT (branche assurances) ; La CFSV CTFC ; La FSBPA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqeanus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnoaeglt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Vu le ptoloorce d'accord du 20 ocorbte 2008 portant, notamment, tioatrmosafnn de la « CPRPESA » en IRGS « CSRPEA » et panortt création de l'association « CPESRA aicton soacile » ;

Vu les stuatts de l'IGRS « CREPSA » modifiés et déposés auprès du msinitre chargé de la sécurité slcaoie et de l'autorité de contrôle des asranucses et des mtlueelus (ACAM) rncpemsievte les 10 février 2009 et 28 javnier 2009,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

L'article 3 des sttuats de l'IGRS « CSREPA » est modifié cmmoe siut :

« La CREPSA est administrée par un ceisonl de 10 merbems

cnaoprmnet puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des pnaipaticrs pirs pmari ceux-ci. Les anirdrstaiuetms représentant les adhérents snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le gumeorenpt des ernneipsres mulueelts d'assurances (GEMA). Les amtisrnuareitds représentant les ppttaniciras snot désignés par les ogrtsionaians sidynleacs représentatives au nviaeu de la bhrcane à roisan d'un représentant par oosigrniaatn sidnaylce chsoii pamri tetous les catégories de ponsreenl aaynt la qualité de mbreme participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nomrbe égal de mebrens suppléants. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

L'article 5 des suttas de l'association « CPESRA aitoen slacioe » est modifié cmmoe siut :

« La ?CREPSA atioen sociale? est administrée par un ciesonl de 10 mbemres composé, de droit, des atmsiunrtredais de l'institution de gotiesn de rratiete supplémentaire CREPSA.

Le cisonel d'administration de l'institution de gisoetn de rerattie supplémentaire CESPA est composé puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des pnaaitrtips pirs pmari ceux-ci.

Les amtieiartrtusn représentant les adhérents snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le guponeemt des eepsntreirs mletulues d'assurances (GEMA).

Les atidrmsenitraus représentant les pitriaanptcs snot désignés par les oaoogrtinins seaidynlcs représentatives au neaivu de la brachne à raoin d'un représentant par oaitsonirgan sdnailcye coshii prami tteuos les catégories de prnnoesel aaynt la qualité de mberme participant.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nrobme égal de merembs suppléants appelés à siéger à la place des taetiulrs en cas d'empêchement de ces derniers. Ces suppléants snot également cuex désignés comme tles au ceosinl d'administration de l'institution de gtosein de riaette supplémentaire CREPSA. »

Les dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de la « CPESRA », conformément à l'article 12 de ses statuts, et après dépôt auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP). Les dispositions de l'article 2 ci-dessus entreront en vigueur le

Accord du 6 décembre 2010 relatif au départ à la retraite et à la réversibilité

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CDFT assurances ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SNAAATM CFE-CGC ; Le SPCNAA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FSBPA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bgenaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Benogalt Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Vu le règlement du régime de retraite pénésosiorl (RRP fermé)

Accord du 6 décembre 2010 relatif à l'association de surveillance des activités de retraite et de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FS CDFT (assurances) ; La CFSV CTFC ; La FPSBA CGT ; La FEC FO,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueqnas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beaglong Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Vu les statuts de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA), mis à jour au 1^{er} juin 2008 ;
Vu le protocole d'accord du 14 décembre 2009 concernant, notamment, l'association précitée,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les statuts de l'association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) figurant en annexe au présent accord se substituent à ceux actuellement en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

1^{er} septembre 2011, après approbation de l'assemblée générale extraordinaire de l'association « CPESRA action sociale », conformément à l'article 11 de ses statuts.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Les formalités administratives s'effectuent dans les meilleurs délais par la partie la plus diligente.
Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

en date du 28 décembre 1995 et ses annexes modificatives (notamment, en dernier lieu, le protocole d'accord du 23 avril 2009) ;

Vu l'accord national infrogné du 25 novembre 2010 portant sur l'accord du 23 mars 2009 concernant les régimes de retraite complémentaire ARIC et ARCO,

Article unique
En vigueur non étendu en date du 6 déc. 2010

Les dispositions prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite infrogné sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} janvier 2011 et s'achevant le 30 juin 2011.
Ces dispositions s'appliquent conformément aux règles RRP, dont la mise en œuvre interviendra du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2011 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.
La commission paritaire représentative se réunira au cours du deuxième trimestre de l'année 2011 pour déterminer si ces mesures doivent être ou non prorogées au-delà du 30 juin 2011.
Fait à Paris, le 6 décembre 2010.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les formalités légales de dépôt sont assurées par le secrétariat de l'association assurant pour le compte des signataires.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Annexe

Statuts (mis à jour au 1^{er} janvier 2011) (1)

(1) Cptmoe tneu des potcoolers d'accord des 7 octobre 2004, 30 avril 2008, 14 décembre 2009 et 6 décembre 2010.

Article 1er - Constitution
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Entre les représentants des salariés de la branche de retraite et de prévoyance des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ou ayant donné postérieurement leur adhésion à celle-ci, et de l'accord pénésosiorl du 7 octobre 2004, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par ses statuts. Celle-ci est dénommée « Association de surveillance des activités retraite et prévoyance assurances (ASARPA) ».

Article 2 - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Cette association a pour objet d'assurer, au sein du groupe B2V dans lequel sont gérés, dans le cadre de contrats de coassurance, les régimes de retraite et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les

cnrrncaet qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de rttiaree complémentaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA. A ce titre, l'association est memrbe coopté de l'association smtaomile diudt guproe de pottreoicn sociale.

Article 3 - Sièges sociaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le siège sioacl de l'association est fixé 26, blovearud Haussmann, 75311 Pairs Cdeex 09. Il puet être transféré en tuot arute leiu par décision du coeinsl d'administration.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Sont mbrmees de l'ASARPA :

? les oatnginasois d'employeurs aeullqxus snot adhérentes les sociétés eatrnt dnas le camhp d'application des cononntvies cotlilvcees ntaneolais de tvriaal des 13 nbovemre 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 juelilt 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993 coannncert les cerdas de deiioctrn des sociétés d'assurances ;
? les otnaanisrigos sleyacndis de salariés représentatives au naveiu de la branche.

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association est administrée par un cnsoeil de 16 mrmebes comprenant, puor moitié, des représentants des ooaitrsinagns d'employeurs et, puor moitié, des représentants des oitnasrangios siyeanclds de salariés.

Les représentants des oratnigaionss d'employeurs snot désignés par la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le grnpeoeumt des epiresnrs mlteulues d'assurances (GEMA).

Les représentants des oaiigrtnsons sdncylais de salariés snot désignés par les fédérations sdelincyas représentatives au niveau de la branche.

Chaque fédération sdlyincae dsospie d'un administrateur. Les sièges rtanset à puivoror snot répartis enrte elels à raison, puor cuhcnac d'elles, d'un nmorbe de sièges fixé d'après le nmrboe de viox qu'elles ont rvecsnpeeetmit oebntu au piemrer tuor des élections des tiauterls des comités d'entreprise (ou des délégations uuiineqs du peonsnel ou, à défaut, des délégués du personnel) les puls récentes sur le paln professionnel, tteuos catégories de porseennl cfdoonneus (1).

Les oasaringnas d'employeurs ont la faculté de désigner 5 mrembes suppléants. Il en est de même puor les ostniirganaos sdclnayies de salariés à rsiaon d'un merbme suppléant puor chncuae d'elles.

Les ausritnrtdemais suppléants snot conviés à pctiieprar aux réunions du cionesl d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

(1) Par exception, puor la période anallt du 1^{er}jeniavr 2011 au 31 décembre 2016, les résultats des élections rneteus seonrt cuex des élections des délégués du pseroennl (premier et socend tours) les puls récentes sur le paln professionnel, teouts catégories de peonesrnl confondues.

Article 6 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le mndaat des airetumnrdsitas est fixé à 6 ans. Il est renouvelable.

La validité du mdanat d'administrateur csese lrsoque l'organisation au ttrie de luqalle il a été désigné nfotiie à l'association qu'il n'est puls habilité à la représenter.

Les fooinctns d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les faris de transport, de rpeas et d'hébergement snot remboursés dnas les cdtinoonis fixées par l'annexe IV à la cvonteonin ccitoelvle du 27 mai 1992.

Article 7 - Présidence et vice-présidence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le cniosel élit tuos les 3 ans, à la majorité simple, pmari ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence dneovit arenter tuos les 3 ans ernte les duex collèges, suaf rtieoinoacnn exrpssee du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent ctioeionnmjt l'association dnas tuos les acets de la vie ciilve et dnas les lteiims des artnitioutbs confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président pveuent être remplacés à tuot meomnt par décision du ceosnl d'administration.

Le président fxie l'ordre du juor et préside les réunions du conseil.

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le coeinsl se réunit cuaqhe fios qu'il est nécessaire, et au mnios 2 fios par an.

Pour l'accomplissement de ses msoiisns teells que définies à l'article 9, il reçoit tuoets inofatimonrs nécessaires du ou des ogeimarnss giesainenrots des régimes concernés.

Les décisions du csnioel snot psiers à la majorité des meembrs aisantsst à la séance et aaynt driot de vote. Elels ne snot valelabs que si, dnas chuqae collège, le nrbmoe des présents est au moins égal à la moitié des aiatsndtimrures titulaires.

Les délibérations du cosienl snot constatées par des procès-verbaux conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après luer atopaboirpn par le conseil.

Article 9 - Attributions du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le ceosil d'administration a puor ainrotbituts :

1. D'examiner les ciitnnoods et résultats de la msie en ?uvre des accdors colletfcis de bahncre en vuugier cncreonnt les régimes de rtriaete et de prévoyance visés à l'article 2.

2. D'assurer un rôle de sairlculnvee et de contrôle de l'équilibre fiienncar des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il eimnxae annuellement, anavt le 31 octobre, puor cachun des catnorts d'assurance afférents à ceux-ci, un rrapot détaillé sur les résultats de l'exercice précédent, asini qu'une asylnae pcspeitorve (1) des résultats pbrlbaeos de l'exercice en cours. Ces detuoncms lui snot adressés par le ou les orimsnaegs gneoirsinetas des régimes 15 jours au moins avant la réunion concernée du cnsoil d'administration.

Dans le cdrae de cttee mission, le cneiosl d'administration puet frolemur :

? des dmaednes d'informations sur les medos de fnnimeocontnet des sercievs du ou des oseanmgis goeiitnesrnas (indicateurs de gestion, délais de vrneesmet des prestations?) ;

? des oianostrvbes sur des éventuels dennmotnycstifones opératoires aquuxels il frdaaiut remédier ;

? des ddamenes d'amélioration de la qualité des secrvies rendus.

3. De pesasr tuos contrats, cnooenivtns ou actes nécessaires à l'application des règlements du régime peeononrrsifl de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance mdaliae des aiacretallos (RAMA) aevc le ou les osremangis aursseurs de cchaun de ces régimes.

4. De pspoeorr à la csoosiimn piraatire professionnelle, après élaboration d'un caiehr des cgeahrs et aepl d'offres, la cdaduitnare d'un ou de prusielus ormisgneas gtaeonisrneis du ou des coartns d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime.

5. De référencer, solen les critères ofjicebts déterminés par le règlement du RPP, les oangerimss arsrueuss snhoauatit papreiticr au mécanisme de csoacrnause du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime.

6. D'intervenir, en aatclpiopin de l'article 45 du règlement du RPP, dnas le cadre de la msie en ?uvre du mécanisme de régulation pratriie du régime.

7. De décider du tafrenst du siège socail de l'association, conformément à l'article 3 des présents statuts.

8. De décider des micootfidians à aptrepor aux présents sattus après arcocd de la csmoismon ptririaae professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après.

9. De décider de la diluosotsin de l'association et d'y procéder après acorcd de la cmsoimsion paiiatre professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.

Dans le cadre de ses attributions, le csioinel d'administration peut, si nécessaire, faire aepl à un eepxt désigné par lui.

Pour meenr à bein ses missions, le conseil d'administration

dossapie des moeyns mis à sa dptssoiioin par le gporue B2V.

(1) Ctete aslyane petviosprce ne cencnroe que le régime pfoniroesnsel de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance maladie des acorllatiales (RAMA).

Article 10 - Secrétariat de l'association
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Le secrétariat de l'association est assumé par la FFSA.

Article 11 - Modification des statuts
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les moiodcinfatis à apporter aux présents stttaus snot décidées par le cenisol d'administration après acrcod de la cosiomsmn

ptiraraie professionnelle.

Article 12 - Durée. – Dissolution
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

L'association est constituée puor une durée illimitée, à effet du 1^{er} décembre 2004.
La diiuosstoln de l'association ne puet innreetivr que par décision du cnosiel d'administration après acorcd de la csoommisin piatarrie professionnelle.

Article 13 - Dépôt des statuts
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2011

Les présents stutats fnot l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association aanigsst puor le cpotme des signataires.

Le présent arccod vsie les sociétés ou organismes, aisni que luers salariés, ernntat dnas le camhp d'application des cnoennvtois celoeicivlts ntaonales de tairavl des 13 nebrmvoe 1967 (6), 27 mras 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 julelit 1992 (1).
Les dtpnoioissis ci-après se stbsnteiuut à celers du ptooolce d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Meoyns puor les sacitynds ». Elles se seiubtntust également, puor ttuoe la durée de luer application, à celles des ailrtecs 12, 14 et 15 des cennvooints celiecvollts notealnais des 27 mai et 27 jileult 1992.

(1) GMEA non signataire.
Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'article L. 2121-1 du cdoe du tarival doisspe que la représentativité des oatoginniars saencydls est déterminée d'après les critères cmaifluuts snituvas :

? rspceet des varleus républicaines ;
? indépendance ;
? tapnacsrnere financière ;
? ancienneté mnaiimle de 2 ans dnas le chmap penissoreonfl et géographique cvuaoort le nvaeiu de négociation ;
? aeuncide établie soeln les neivaux de négociation en ttnaet cmtpoe des résultats aux élections des titrauelis aux comités d'entreprise ou de la délégation uuinque du ponsenerl ou, à défaut, des délégués du pnrenreosl ;
? ifenulcne peimetoirrnat caractérisée par l'activité et l'expérience ;
? eettffics d'adhérents et cotisations.
Par ailleurs, l'article L. 2122-5 du cdoe du traavil prévoit que, dnas les bnrcheas professionnelles, snot représentatives les ogitrsoainnas slnecdyais qui, tuot en rlisnpmaest les critères ci-dessus :
? dsnelospt d'une imapoiltnatn tireirroalte équilibrée au sien de la barchne ;

? ont rulecieli au monis 8 % des sfafgrgeus exprimés au 1^{er}tuor des dernières élections des tertualis aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du pereonsnl ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que siot le norme de vttoans additionnés au nvieau de la branche.
Jusqu'au 21 août 2013, snot présumés représentatifs au neiavu de la bahrne les sidcyntas affiliés aux osniaoartings slndiaeycs de salariés représentatives au nvieau naaiontl et irnnoeepenrotfssil et les onagasiionrts scydianles de salariés déjà représentatives au nvieau de la bchnare au 21 août 2008.
En outre, drnuat 4 ans à cotmepre de la première détermination des sdytacins représentatifs au nvieau de la bcranhe (soit, au puls tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce neviau tutoe oatiisongarn sniaiyldce affiliée à l'une des oaaisnttorigs sdcleinays représentatives au nvieau nintoaal et interprofessionnel.

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Aux tmeers de la loi du 20 août 2008 , l'audience des onrinoasigtas sedclyains srea mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont onbutes au pemreir tuor des

Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FS CDFT ansarseucs ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqanes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngaolet Cedex, par lterte du 10 jliulet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le pcrtoloe d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Myenos puor les sctdiyans » a pmiers de développer, dnas l'assurance, un feamniennct trnsenarpat du diougale soical de branche.
La loi du 20 août 2008 parntot rénovation de la démocratie scoilae iriotdnut de nouaevux pinpciers en matière de tcranaprense et de msreue de l'audience des oaisnongitars syndicales.
Pour la poisfoersn de l'assurance, ctete loi ctsotinue une étape iortmpnate dnas la ctoioruncstn d'une démocratie sociale, fondée sur un daogulie catonnst et loyal etrne peainettras sociaux, tnat au nvieau des eeserrntpis que de la bhcnrae elle-même. Dnas ctete perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

? d'assurer les coonntdiis d'un développement solide et duralbe de l'implantation scdaynlie dnas l'ensemble de la pesroisfon ;
? de premrette une véritable canitlosodion de l'activité sydlniace ;
? de vlriesaor ueeimnltt les purcaros sidacyunx des salariés concernés.
D'une manière générale, la qualité du dulaigoe siaocl est un critère peiterntnt puor l'évaluation de l'engagement de la posseofrin dnas sa rsponsabilité sociale, nmatnomet au rarged du pnipcire de non-discrimination en risoan de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

élections des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. Les premiers résultats doivent être transmis par le président agissant pour le compte de l'administration, au plus tard le 31 mars 2013, au haut conseil du dialogue social. Le président chargé du travail arrêtera ensuite 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 l'issue des élections (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 examiner les conséquences sur le dialogue social de branche et déterminer les dispositions à prendre à compter du 1er janvier suivant.

Par ailleurs, conformément à l'engagement pris par le protocole d'accord du 23 décembre 2009, les procédures de clôture des

résultats du 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) a d'ores et déjà été engagée 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 anuelle à la charge des entreprises visées à l'article 1^{er}. 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 syndicats représentatifs au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication du premier arrêté du président chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales 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 syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et charges des représentants syndicaux 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 syndicale représentative de la branche, dont une liste limitative 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 créée une association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts figurent en annexe III.

Article 8 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2011

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un patrimoine appartenant des organisations syndicales de salariés représentatives.

Article 9 - Missions
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association a notamment pour missions :

- ? d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- ? de fixer le montant annuel des sommes financières attribuées à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- ? de 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 13 ;
- ? 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 présentant d'appréhender l'évolution et le développement de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
- ? de créer et de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comprenant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organisations patronales 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 dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des compétences ciblées visées à l'article 1^{er}, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps. Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de

l'organisation sinayclde par luer emplyuoer suos réserve que, suaf aorccd piturcliaer aevc l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation sdlyincae au moins 3 mios à l'avance par lttree recommandée aevc aivs de réception.

L'association puor le dgaiuloe saoiel dnas l'assurance visée à l'article 7 ansii que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la msie à dpiistosion est de 3 ans relveloaneubs seoln les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pndeant les 3 pierrmes mois, la msie à disoitpsion puet prerdne fin à l'initiative snot de l'organisation syndicale, snot du pmenarent syndical, manenoynt un préavis de 15 juroes à l'entreprise.

Les osioaagtrnnis sylnedacis s'engagent à tniér le puls gnrád compte, dnas le cyohx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des disptiionoss ci-dessus piarrouit représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 12 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Durant ttuoe la durée de luer msie à disposition, les pnrtemenas à tpems cplomet vnioet luer crnotat de tairavl suspendu, étant etnednu qu'en aiocppaitln de l'article L. 2135-7 du cdoe du tirvaal les oioibglitnas de luer eyoemplur snot menniuetas pneadt cette durée.

A ce titre, le penernamt sicnydal est miatnneu puor orrde dnas la coasapbimititoin des efftcfies et csonevre l'ensemble des doirts et aaangtevs cltliocefs dnot il bénéficiait dnas son entreprise.

En outre, la durée de msie à dtiipooissn est considérée comme du tvaairl efftcieff puor la détermination de tuos les aatvgneas légaux ou cltnneoievnons liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Enfin, la msie à dospitsion à tpems cpemlot ou à mi-temps du salarié à l'organisation scdainlye etmorpe délégation d'autorité à celle-ci aevc toeuts les conséquences qui s'y aehnatctt et tutoe ratolein de ctnmoeamtt à préposé cesse ernte l'entreprise et ledit salarié.

Article 13 - Rémunération des permanents syndicaux

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

I. ? L'entreprise assume, puor le cmptoe de l'organisation syndicale, le pmeiaet des srliaees et caeghrs soialecs et flscaies afférentes, cmmoie si le pmeanernt siadcnyl cionatiunt à eercxer son activité dnas l'entreprise.

Les eesrrpinets dnas lellqueuss snot désignés des pranmneets siyuancdx snot défrayés des silaeers et cehags de tuote ntraue inhérentes à ce dsitiopsis par l'association puor le dgaiuloe siacol dnas l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les prutodeucrs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dnot la rémunération cprotmoe des éléments variables, les saileras à prredne en cotpme cnsoonerrepdt à la smome des éléments fiexs et viableras de la rémunération à l'exclusion des rneberesmoutms de firas :

? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en cmtope puor luer mnantot aennul au 1^{er}jevainr de l'exercice ;

? s'agissant des éléments variables, dnas la muerse où ils ne

pevnuet être déterminés au 1^{er}jiavner de l'exercice, il y a leiu de perrnde en cmtope la somme ceprnosnoadt à ces éléments puor luer mnnotnat perçu au curos des 12 mios de l'exercice précédent. Lorsque ces pnnlesoers snot embauchés en cuors d'année, les saiarles à pderne en cmtope cepneorordsnt à la rémunération mmlainie anullene prévue par les cvennonoits cilvloceets qui luer snot reeievcsmntpet applicables.

Les smeoms perçues par les pemantenrs syuncadix au ttire de la piapoaiittrcn où de l'intéressement ne dnonnet pas leiu à reemmneusbrot à l'entreprise par l'association précitée.

II. ? Les salariés détenteurs d'un mdnaat scniydal ne dnvieot pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en teerms d'évolutions de luer rémunération en aipoicptlan du picinpre de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié atmriintsaidf évolue, au trite des aonttmueiagns générales de srlaais appliquées dnas l'entreprise, comme s'il ctniuoinat à y eexcer son activité. Il bénéficie également du tuax d'évolution moeyn des atganmtuenios idlievnldeius perçues, padennt la msie à disposition, par les salariés rlnvaeet du même collège électoral.

S'agissant des proutedrcs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fiexs de la rémunération évoluent, au trtie des atimeugtaonns générales

qu'ils prceavneiet s'ils canioniuent à exrceer luer activité.

En outre, tuos les 2 ans, il est procédé, entre un représentant de la dteriocin de l'entreprise et un rasnbposele de l'organisation syndicale, à un emxean de la sitoiatn iildeuvdne de l'intéressé, de tlele sorte que celle-ci, aifn de fticalier le reutor dnas l'entreprise, snot traitée dnas l'esprit de la puiiqtole sliaalare de l'entreprise.

Article 14 - Principe de non-cumul des mandats

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le mnaadt de praeenmnt siacyndl à tmeps cpomelt ou à mi-temps est imatnoicblpe aevc l'exercice d'un maadt au sien du csioenl d'administration de l'entreprise.

En outre, un prneenamt sdicyanl à tpems cloepmt ne puet pas eecexrr un madant de délégué syndical, de représentant sidcnayl au comité d'entreprise, de délégué du penernosl ou de mbmree du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, cadtrinuade ou élection en cinodcttiroan aevc ce qui précède aairut puor eefft de mrttee fin aussitôt à la msie à disposition, le roteur dnas l'entreprise deavnv arols inereitvnr dnas le délai de 3 mios mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé cnoevsre la faculté de ppairitcer aux élections des iecsntans représentatives du psnorneel en tnat qu'électeur.

Il airnpptet par aueilrls à l'organisation sinaycdle d'appliquer à son égard, et puor ce qui la concerne, les dnisosiipots légales et réglementaires en ctete matière qui inoemncbt à tuot employeur.

L'activité du paeenmnt snyadicl est emnsecivxelut consacrée à la piseorsfon de l'assurance. Par exception, cette activité puet se clueumr aevc des focnonits snlaceiyds au nevaiu 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 sopesuinsn du contrat de travail, l'entreprise diot être informée, par lettre recommandée aevc aivs de réception :

? snot par le salarié, de la dtae à luqalele il shioutae redpnree des fnctnois au sien de celle-ci ;

? snot par l'organisation syndicale, du ruelmvneeonlet de la période de msie à disposition.

L'association puor le dulagie saoiel dnas l'assurance visée à l'article 7, asini que la FSFA et le GEMA, snot destinataires, dnas la même forme, d'un dluboe de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au cours du mndaat de permanent, des difficultés gevras se firaenet juor etrne l'organisation sdnylclae et l'intéressé puor quiele que rosian que ce soit, qui rirandneet imbsolsipe la puotisrue 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 dsstioopniis stuneavis snot aepciblpas aux salariés mis à dstiooipns de l'organisation siylcndae à peiln temps :

Afin d'éviter une rutpure taotle du lein aevc l'entreprise, un etirnteen est réalisé à l'occasion de la pisre de mdnaat ou de son rnveeenelumlot aevc le rbslnopseae de reoescsurs hameuns en carhge de ces qnutioess dnas l'entreprise. Cet ettnreien a puor obejt de reehhccrer les modalités prtugeias pnmttreeat au salarié concerné de mnateinir un lein aevc l'entreprise peandt la durée de la msie à disposition. A cttee occasion, les ctnniidoos dnas lequelesls il puet rcveieor pnaendt ctete période toutes intnfriaooms utiles, de ntaure professionnelle, soernt examinées.

En corus de mandat, le salarié mis à dtsisioption est reçu à sa dmadnee par le rsنالoebspe de rcueseros hemanus en cgarhe de ces qtseuios dnas l'entreprise, afin, notamment, de farie le pinot sur les cdoiotnns de réalisation des aiontcs décidées lros de l'entretien de prise de mandat.

A l'issue du mandat, et avnat la rpiesre d'activité en son sein, l'entreprise emxiaenra la sottiauin de l'intéressé aevc lui, au corus

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, notamment professionnelle, bialn de compétences, validation des acquis de l'expérience?, seront également pris en considération pour déterminer les conditions de réinsertion du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une possibilité de passage d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les formations et les appoints complémentaires définies d'un commun accord.

Article 17 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

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 contribue à acquérir son droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En conséquence, sauf accord préalable avec l'entreprise, le personnel syndical n'a pas accès aux activités de formation prévues au plan de formation de l'entreprise. Les actions de formation (au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail) mises en œuvre pendant la durée du mandat du représentant syndical sont notifiées par l'entreprise au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 18 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certification de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire.

Afin de favoriser la reconnaissance, par ce biais, des compétences acquises dans le cadre du parcours syndical, l'accès à la VAE des salariés concernés est encouragé, pendant l'exercice du mandat syndical et au retour dans l'entreprise.

Les actions de conseil, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans cet objet pendant la durée du mandat du représentant syndical sont notifiées par l'entreprise au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Si la VAE intervient au retour dans l'entreprise, celle-ci prend en charge les dépenses de conseil, d'accompagnement et de formation 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 nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à 5 par confédération. Toutefois, en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations départementales en tant que telles, et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituant les délégations peuvent elles-mêmes entendre par ailleurs

les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1^{er} et parmi leurs représentants statutaires. Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

? 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

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

? 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

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

Les organisations syndicales syndiquées de personnel n'ont pas d'obligations d'employeurs les mêmes et aérées des salariés qu'elles interviennent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ces mandats. Chaque syndicat concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandataire.

Les modifications apportées par la suite à la liste des réunions syndicales communiquées dans les mêmes conditions.

Article 20 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

I. ? Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur.

S'agissant du personnel complémentaire :

? la rémunération malinime allouée prévue par les conventions cveilles de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existaient éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;

? les entreprises concernées ne peuvent en aucun cas la situation des intéressés participer aux commissions syndicales partielles posées éventuellement de façon à atteindre les cotisations appropriées destinées à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parts de la rémunération, sauf dispositions particulières de l'entreprise.

II. ? Remboursement 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 mois par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 19. Le temps passé en commissions paritaires 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 cette prise en charge sont fixées comme suit :
a) Dépenses de transport

? le trajet : les membres du comité SCNF dans la limite du trajet de 1^{re} classe ;

? l'avion : le voyage de 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 exclut la prise en charge du transport de la famille d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

? la voiture : à titre exceptionnel, le remboursement sur la base d'un forfait kilométrique, des frais occasionnés par l'utilisation d'une voiture dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances nombreuses, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

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 miite du pîrx du tarjet en trian au tiraf de la 1^{re} classe.
Le ronnseerbeumt des dépenses anxéens éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hros dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frias de repas

Remboursement sur la bsae du monantt réel justifié, dnas la limite de 25 ? par repas.

c) Faris d'hébergement

Remboursement de la crmahbe d'hôtel sur la bsae du mtnoant réel justifié, dnas la limite de 80 ? par nuit, ptiet déjeuner inclus.

2. Les fairs remboursés snot cuex qui snot dtimenrecet liés à la pciotriatapin à la réunion paritaire, dnas les ltiems nécessités par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de ctete participation.

Leur rnuereebommst est subordonné à la ftrournuie des pièces jtevcifistaius oilregnais atsnetatt de la dépense :

? les oiuniagrîx des btiells de train ;

? le reçu peassagr et le cpuoon de la crtae d'embarquement en cas de déplacement en aovin ;

? l'indication sur l'honneur du nbrmoe de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du leiu de départ et d'arrivée ;

? l'original de la ntoe de retaaurnt ;

? l'original de la ntoe d'hôtel ;

? les jtiucftisfas ornuiagx des fiars de prkiang ou de péage.

3. Les mntntnoas de rbnserumoemet prévus ci-dessus snot réexaminés cqhaue année en csmmiooisn paatririe à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations mamieinls aenllunes au paln professionnel.

La pisre en crhage des fiars ci-dessus est assurée cmnooeiejnntt 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 cghare des faris de déplacement puor les auetrs iaencnsts ptaieirras de la pifoseorn relèvent des dissitpiofs fixés par les cinntvoenos ou arcocds pciureialrts qui les régissent.

Article 22 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Lorsque des mmeerbs du pesreonnî snot mandatés puor pcaeiprtir à une réunion suitattare d'une ogtiarsiaonn snlcydale représentative au paln professionnel, ils reçoivent, suaf nécessité etxlnleepnioce de sreceive motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La dmaedne écrite du salarié, accompagnée d'une citocovonan offeiclle de son oastoinrgain syndicale, diot pranievr à l'employeur au menos 1 sienmae à l'avance. La cvoointoacn diot mientnoner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné anisi que la durée et l'objet de la réunion, snas aovir puor anuatt à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tmeps de taarivl eciffetf puor l'application des gnaitraes ou agtveaans liés au tmeps de tvaairl par la législation ou les cinovenonts ceecivtillos applicables.

Pour les salariés administratifs, ces abensces dnnenot leiu au miatenin de la rémunération par l'employeur, dnas la litmie iuendiildlve de 40 hueres par an puor 12 salariés au mamuxim par confédération et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nanaioîl ou régional, dnas la profession, des finotnocs d'administration ou de deoiritch dnas le cneiosl ou le beauru d'une oiairoasgtnn syndicale.

Pour les puuordcters salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces acsnebes dennont leiu à aitpocilapn par l'employeur des dpniisotisos de l'article 20.1, dnas la lmiite illnduviedie de 5 juors par an puor 6 salariés au mmaixm par snadiyt et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nitoaanl ou régional, dnas la profession, des

fnootncis d'administration ou de direiotcn dnas le coisnel ou le beauru d'une oonigsatiran syndicale.

Ces dstsinopiios ne se ceuunlmt pas aevc ceells aynat le même objet, qui pevneut etsexir au nieavu de l'entreprise.

Les nom, prénom et coordonnées pfrnsoeoelsinles de ces prneneoss snot notifiés cahuqe année aux onrngtsioaîas d'employeurs asniî qu'aux eteiresrpnîs 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 paeenarrits scauiox cnnevoenint de mtrete en place, au naveiu de la branche, une cosiimmosn pirtairae aîfn de vdaleir les acrocds cocfittles conclus, par les esrpeetrins de mions de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, aevc des représentants élus du peosenrnl en alappitcion de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.

Article 24 - Objet

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La csoiomimsn prtairae de viltadiaon des arcdocs d'entreprise a puor obejt de contrôler que l'accord coeclitlf n'enfreint pas les donspsioliîs législatives, réglementaires ou cnteolivennenlos applicables.

Article 25 - Composition

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La cisosmoimn piraatire est composée de représentants des elruypomes et de représentants du personnel.

Les représentants du preosnnel snot désignés par les oaaignorînts scadlenyîs représentatives au naveiu de la brhnace à riosan de 2 mebrems tieauiltrs par fédération.

Le nobrme de représentants des eorelpumys est égal à culei des représentants du personnel. Luer désignation est faite ceonetnnmjoit par la FSFA et le GEMA.

Les ognsitarnaîos sydiclînaes de salariés peenvut désigner des représentants suppléants en nmrobe égal à culei des représentants titulaires. Il en est de même s'agissant des ogsrtînoiaîas d'employeurs.

Les mrbmees suppléants asneitsst aux réunions de la cmsoimoisn en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un mebmre tuitrliae ou suppléant aneaptprt à l'entreprise au sien de llelaque l'accord smuois à vlaiaditton a été conclu, celui-ci ne puet ptiicaperr à la réunion de la coiomsimsn au cuors de luellaqe l'accord est examiné.

Les salariés pcatairpnt à la csmiooisn patirriae bénéficient des diîsinpsotos de l'article 20 reeiavlts 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 comossmiin est assuré par la délégation des employeurs.

Article 27 - Saisine

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La cmioissmin est siiase par lttere recommandée aevc aivs de réception accompagnée namtenmot :

? d'un eealxpimre oîiragnl de l'accord signé ;

? d'une cpoie des cirruores adressés aux ontarsagniois sanecdilys représentatives au nviaeu de la bhacnre les imannfrot de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;

? d'une copie du faorlimure CRFEA de procès-verbal des dernières élections des représentants du perennsol anayt cconlu l'accord.

La cmosimosn pariraite se pocornne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sneviut sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 28 - Décision
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en norme de voix s'est dégagée en ce sens tous collèges confondus. Cette validité peut, ou non, être accompagnée de réserves. La ciosommisn peut, en tant que de besoin, décider de convoier un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires encairnnoet l'accord examiné. La décision est notifiée par le secrétariat de la cmosomisn à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dnas le mios suainvt la tueue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des onnsaigtoras slinceday de salariés mrbeems de la commission.

Article 29 - Titre VI Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les paeinrartes scauoux se réunissent, au début de chaque année, en cmosomisn paritaire, pour définir ebnmelse les thèmes et le ceenailrd des négociations de l'année. Chaque oaratniosign sadiynlce représentative au niveau de la bnrahe qui siuthoae négocier sur un thème piuecilrtar en ionfmre par écrit l'ensemble des atures oagioantnsris syndicales, asni que la FSFA et le GEMA. La lctie des sjetus à teirtar diot être motivée et communiquée au puls trad 15 jruos aanvt la tueue de la commission. A l'issue de la cmosiomsn paritaire, la lctie des thèmes reuetns ains que le caldeienn des réunions de négociation snot trnsamis par la délégation des eoeuryplms aux ostagninoiars seinydcals représentatives au naveiu de la branche.

Titre VII Dispositions diverses

Article 30 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Pour l'application des alrietcs 3 et 4, un gupoe de taivarl pairtraie formulera, anavt le 30 juin 2011, les rqemrueas et osnirobveats nécessaires à la vlaadiiottn définitive des résultats des élections des délégués du pneosrenl les puls récentes constatés au 31 décembre 2010 et des etcfffeis en équivalent temps pelin au 31 décembre 2009. Cette voaldtaiin dnnroea leiu à l'établissement d'un procès-verbal.

Article 31 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le présent accrod pnerd efeft au 1^{er} jnvaer 2011 pour une durée de 3 ans, à l'issue de lqlleuae il csersea de pudrrioe ses effets. Les prneaaeirs siouacx se ronceroternt au curos du troisième trmeritse de l'année 2013 pour en farie le bialn et déterminer les dsotiisopnis à retneir au-delà du 31 décembre 2013, celles-ci ne punovat résulter que d'un noveul accord. Les diooptssiins de l'article 13-I snot abeillacpps aux seirllaas des peatnnmres snadicuyx versés à cmeotpr du 1^{er} jeaivnr 2011. Cleels de l'article 20 snot ablpalices aux pracontiaitps aux réunions pearitaris postérieures au 1er jnvaer 2011. Fait à Paris, le 3 janveir 2011.

Annexe

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe I

Audience des oonaiaisitrgrs sdciaylens de salariés dnas la barchne (art. 3 du porloocte d'accord du 3 jvaenir 2011 rtalief à la rénovation du dglauoie soaicl dnas l'assurance)

L'audience des oonasritgnis syncldaies représentatives, déterminée en foconitn des résultats des élections des délégués du psonerenl les puls récentes, tous collèges confondus, constatés au naievu de la bcrhnae au 30 nromvebe 2010 s'établissent comme siut :

? CDFT : 42,0 % ;
? CFE-CGC : 17,4 % ;
? CTFC : 9,7 % ;
? CGT : 20,1 % ;
? CGT-FO : 10,8 %.

Il s'agit des résultats partnot sur les seffraugs exprimés, tous collèges confondus, mias acitoarbstn fatie des sagfufres en fveaur des cndaيدات non présentés par les fédérations ci-dessus.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe II

Contribution anunelle des euypemolrs au fannniceemt du dagloieue saicol de banhcre (art. 4 du ploorcote d'accord du 3 jiaevnr 2011 rietalf à la rénovation du dlogaue saoiel dnas l'assurance)

La citobtonruin alnunlee de cqhuae société d'assurances visée à l'article 1^{er} est fixée au miamxum à 5 ? par salarié présent dnas l'effectif au 31 décembre 2009 (en équivalent temps plein), siot 143 863 salariés. Le monntat de cette croiibbtuon est ajusté cuqhae année par la csoismmion pirtraaie pseosnlfierlone au vu des comepts 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 dulaoige saoiel dnas l'assurance (Régie par la loi du 1^{er} jeliult 1901)

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Annexe

Liste des dépenses de fnntniecoemont des ontgrnaaoisis seayndlcis de salariés représentatives (Application de l'article 10.3 des présents statuts)

Peuvent être persis en charge, sur fcrtuae acquittée, et dnas la liitme de 15 % du beudgt anunel attribué à chquae oitoranasign syndicale, les dépenses de finmtnnooenect sitaenvus :

? aacht ou locoatin de matériel nécessaire à l'action sdcinylae : matériel informatique, Inceceis de logiciels, matériel de bureau, funirtoeurs ;
? aeomenbntns et athacs d'ouvrages jieduurqis ou piesnorfseolns ;
? fiars d'organisation de réunions aaynt leiu sur le triirrteoe métropolitain et liées à l'action sdylncaie (y crpioms les faris de lcotaion de saells et les faris de déplacement des paetnrnems syducniacx dnas la limtie des moannts fixés par l'article 20 du poroolcte d'accord du 3 jveanir 2011 rliatef à la rénovation du dogiaule siaocl dnas l'assurance) ;
? horeirnoas des csmeaosrmiis aux ctompes ;
? actonis de fraoimon des pameetrnns syndicaux.

Statuts

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

En aptcaipolin du ploorotce d'accord du 3 jaeinvr 2011 rltaiéf à la rénovation du dgoluiæ saocil dnas l'assurance, il est fondé une asioscotain régie par la loi du 1^{er} jilelut 1901 et le décret du 16 août 1901, anisi que par ldeists statuts. Cette aoicsitason dénommée « Aaisotcsion puor le daoiluge saocil dnas l'assurance » est constituée puor une durée illimitée. Elle ne puet être duostsie que dnas les conoiintds fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Cette aosictsiaon a puor objet de mrette en ?uvre la gsotein d'un fncenniemat tnanprarest des ortgioniaasns sdldcanieys de salariés représentatives.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le foeconmetnint de l'association est assuré par GSPA (gestion pornnifsleesloe des srchieves de l'assurance).

Article 4 - Siège social

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le siège scoail est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Pairs Ceedx 09, et puet être transféré en tuot atrue leiu par spimle décision du cnoeil d'administration.

Article 5 - Membres

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les mebemrs de l'association snot :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le geeonpmrut des eetnsperis mllueutes d'assurances (GEMA) ;
? les oroiintansgas slyindcaes de salariés représentatives au neivau de la branche.
La qualité de mermbe se pred par ratidaion en cas de reesrnedmset judiciaire, de liqdiaiotun jiciaruide ou de cssateion d'activité ou ecorne en cas de ptree de la représentativité au nveiau de la branche.
La raodaiitn est prononcée de pilen doit et prned eefft au juor de l'ouverture du rnemseersdet judiciaire, de la laoiqditium judiicrae ou de la coisetsan 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 coseinl d'administration paritaire.

Ce cisnoel est composé puor moitié de représentants désignés par la FSFA et le GEMA, et puor moitié de représentants désignés par les onrosaantigis sdcyaneils représentatives au nveiau de la branche, étant précisé que chaque orotsnaaiign sialycnde dpsisoe d'un siège.

Les aidtrsnuteirmas deniovt otrnmbealogieit :

? siot être salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex oesirgamns ;
? siot être ataleolraics des iunsnttitois de rteatire CIRESA,

IACIRSA et CRSEPA et aoivr été salariés d'une société d'assurances adhérente de la FSFA ou du GMEA ou de l'un ou l'autre de ces duex organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmorbe égal de mberems suppléants appelés à siéger à la pclæ des tratuiteils en cas d'empêchement de ces derniers.

Article 7 - Mandat d'administrateur

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La durée du mndaat des anersmtndiriutas est de 3 ans.

Les mberems srtotans peunevt fiare l'objet d'une neoullve désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, prete de la qualité de mmbree ou raeirtt du mdaant par l'organisation intéressée. L'administrateur satonrt est, puor la durée du maadt rnstaet à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les aumnsetrdtaiirs s'engagent, peandnt la durée de luer madnat et après la fin de celui-ci, à ne dgivleuur auncue irnotfioman coinalneiltde qu'ils prenariuot rleieucir à l'occasion de luer mandat.

Les fcinontos d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les frias de transport, de rpaes et d'hébergement snot remboursés dnas les conitindos fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du potlcoore d'accord du 3 jvaneir 2011 rltaiéf à la rénovation du dolguiaæ saocil dnas l'assurance.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le cosneil d'administration nomme, tuos les 3 ans, un président cishoi prami les représentants du collège des employeurs.

Le président assure le fmnnetceioonnt de l'association conformément aux présents sautts et préside les réunions du cosneil d'administration.

Il sgine tuos actes, délibérations ou cnioneovnts et représente l'association en jiscute et dnas tuos les atces de la vie civile.

Il puet déléguer sa sugatinre à un mbemre du csneiol et denonr des mnadats à des tiers puor représenter l'association.

Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le cosenil d'administration se réunit asusi seunvot que l'intérêt de l'association l'exige, et au minos 2 fios par an, sur coacotvionn de son président. La cvctanoioon du cesonil est oilbitaroge si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Il ne puet vbeamlleant délibérer que sur les qsuneois iritnescs préalablement à l'ordre du juor et à cnoitoidn que la moitié au moins des aritdnruetiasms de cuqhae collège sioent présents ou représentés.

Le cenosil puet convoquer, à trtie consultatif, tutoe pornsene qu'il eimsrtæit particulièrement compétente.

Les décisions snot pesris à la majorité des mmrebes présents ou représentés.

Le vtœ par poutcoriarn est aimds : tuot mbreme empêché de se rndere à une réunion de cnsioel d'administration puet déléguer lui-même ses proovius à un mbemre du même collège, qui dvera être mnui d'une pièce cttnsanaot ctete délégation. Cquhae membre ne puet être pruoetr que d'un poviour par réunion.

Les délibérations du cisonl snot constatées par des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par duex mmbres du cniesol d'administration anyat assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Le cniesol d'administration est iesntvi de tuos les pouvirois qui ne snot pas snatteeaumirt réservés à l'assemblée générale puor gérer, atdsmeriarn et dregiir l'association en tutoes circonstances. A cet effet, il :

1. Apellpe auprès des ernrteseips la cinibtuorton auenlnle prévue à l'article 4 du prcloote d'accord du 3 jvaienr 2011 riaetlf à la rénovation du dlogauie saocil dnas l'assurance, l'appel à citsatoinos puet être, en tnat que de besoin, fractionné sur l'année.

du 3 jeivavr 2011 ralielt à la rénovation du doulaige sicoal dnas l'assurance ;
4. Les fiars engagés puor la création et la macnaetinne du stie Ienentrt dédié au douaglie scoail dnas l'assurance visé à l'article 9 du ploocotre d'accord du 3 jnievar 2011 ritelaf à la rénovation du doiluage soacil dnas l'assurance.

Article 17 - Rapports annuels
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

L'association établit, cuahqe année, des cmtpeos certifiés par un cioasmmsre aux coepmts désigné dnas les cdointinos fixées par l'article 14 ci-dessus.
L'association établit également :

? un rrapot aennul sur la gtesoin anitiaivsrmdte ;
? un roapprt anunel sur la négociation ctvcloiele dnas les sociétés d'assurances.
L'exercice socail ccmnoeme le 1er jevinar et finit le 31 décembre de cuhqae année.

Titre V Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Accord du 27 juin 2011 relatif à l'assurance maladie

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SNACPA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La CDFT bqenaus et acnsuesars ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SSCNA CFE-CGC ; Le SANTAAM CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA baneuqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngaelot Cedex, par lertte du 10 jleilut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Vu le pclotoore d'accord du 8 nmoevbre 2010 rtiealf au régime d'assurance madaile des atlrleaiacos et à l'action solcaie de l'association « Csrepa aticon soicale » ;
Vu le règlement du régime d'assurance maaidle des acllirtaoaes en dtae du 16 jjavner 1984 (mis à juor au 1^{er}javiner 2011),

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les praetrneias siocaux ceevnnonint de réduire le nmobre de fremulos de gaetinars du régime d'assurance mldiaae des aacorliltaes à effet du 1^{er}javener 2013.
A cmpoetr de cette date, les fulrmoes F1 bis, F2 et F4 snoret fermées à ttuoe noleulve adhésion.
Par suite, le a de l'article 3 du règlement du régime est modifié comme siut :
« a) Le régime ctrpoome les spet nuevaix de garenait définis en aenxe au présent règlement et dénommés ritnecempeesvt : furlmoe 1, flruome 1bis, flurmoe 2, foulrme 2bis, flumroe 3, furlmoe 4 et flmuroe 5.

Toutefois, à coptmer du 1^{er}javener 2013, les flroumes F1bis, F2 et F4 snot fermées à totue noevlule adhésion. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les minfdotcoiais à apptoerr éventuellement aux présents satttus ne pvuneet résulter que d'une décision de la csomiomsn paaitirre professionnelle.

Article 19 - Dissolution de l'association
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

La dsoliisuton de l'association ne puet résulter que d'une décision de la csimmooisn ptraaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1^{er}jlieult 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou pesuulirs aruets oinsegarms snas but lirtuacf pranuoviust un oijtebcf idenqiute ou similaire.

Article 20 - Dépôt des statuts
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2011

Les présents statuts fnot l'objet du dépôt légal par?? assiagnt puor le compte??.
Les présents sttuats ont été approuvés par l'assemblée covtiituntse du??. composée de :

? ??..
? ???
? ????

Il est créé dnas le règlement du régime un nuevol actlire 10 intitulé « Cuuml emploi-retraite » rédigé comme siut :

« Arcitle 10
Cumul emploi-retraite

En cas de cmuul d'une poesinn de riterate et de reneuv pnoioleerssfns et si l'assuré bénéficie d'une cteorvruee complémentaire mldiaae olriigotabe au trite de l'activité professionnelle, la prime et les gneiratas du régime peevunt être, à sa demande, spduenuses pdennat la durée de ce cumul.
Cette sinupsseon puet s'appliquer également au cojonit et à ses enfans à charge, adhérents au présent régime.

Elle pnred eefft le 1^{er}juor du mios sauvint l'envoi de la ddnmaee adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception à B2V.
L'assuré diot jifseuitr auprès de B2V de la crrvouuete ogorbalitie dnot il bénéficie. »
Les anneics aiecrllts 10 à 13 du règlement du régime d'assurance mldiaae des aeltaalricos snot désormais numérotés 11 à 14.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

Les pritnaraees saiucox raplnpeelt luer acetthament à l'équilibre fiancenir des fueomrls de geraiatns du régime ansii qu'au pnripcie d'équité qui gduie celui-ci.
A ce titre, les pratieaners saocux snot centiconss que les aidttanoaps tifeaarirs qui dvrneot être pratiquées cnconaret les fmlreous fermées aux novuleels adhésions feornt l'objet de tuos les aménagements uetils puor préserver les intérêts des bénéficiaires concernés.
Aussi, le cnioesl d'administration de l'Asarpa est-il invité, lros de l'examen anuenl des résultats du régime prévu par l'article 8 de son règlement :

? à proter une aitoettnn particulière à l'évolution des foemlrus fermées aux nleoulevs adhésions ;
? à proposer, si nécessaire, des cnndtoois spécifiques de cgmneanet de felormus puor les adhérents aiuxedts fomlrus fermées aux noeluevls adhésions.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 27 juin 2011

L'article 2 ci-dessus pnred effet au 1^{er}jlieult 2011.

Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT bnqueaus ; CFTC baenqus ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC aaunrscs ; SNECAA CFE-CGC.

Article 1er - Dénomination et nature
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Il est créé un onisragme piarairte cltceoluer agréé (OPCA) des fonds de foroimatn des eiersenptrs rnvleaet des seetrucs d'activité ci-après indiqués, qui prned le nom d'OPCABAIA, oagnmsire patiraire ccleoutler ibrcrthneans des banques, sociétés et melltueus d'assurances, des aengts généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

OPCABAIA est constitué suos la fmore d'association régie par la loi du 1er jlleuit 1901.

Article 2 - Champ professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

A ce jour, le présent aroccd s'applique :

Pour la bqaune : à l'ensemble des eripenersts visées à l'article 1er de la cnvtnooen cciotlevle de la bnuqae du 10 jianevr 2000 ainsi qu'à lrues ogarenmsis de rtceahenamt rnevleat des ceslass NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les oesmrganis revleant des ceionontvns cevoieellcts nitaelonas des 27 mai et 27 jlleuit 1992.

Pour les antegs généraux d'assurance : les ageecns générales d'assurance raeavlnt de la cnvotnioen cvlliotcee nlaoitane du prnsroenl des angeecs générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les erpternes is reelnavt de la cenvnotoin ccltelvoie nanoaitle des sociétés d'assistance du 13 airvl 1994.

Toute bhrncae posnllseinfere exerçant des activités financières cnnoeexs au présent cahmp puet adhérer par aorccd coielctlf à OPCABAIA, suos réserve de l'accord du ceniosl d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du camhp pferseooisnll pirs par le ministère en chrgae de la faimtoorn professionnelle.

Il est apclplbiae sur l'ensemble du tterirorie métropolitain.

Article 3 - Composition
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

OPCABAIA se csopme des mbmeres sniautvs :
? les osrtnniiaogas seylaidcns de salariés représentatives au niveau des bechrnas prfsnelesoinoles sianiagetrs du présent aoccrd et cleles qui y adhèreraient ultérieurement ;
? les ongrasaitinos prnsseineloeofs d'employeurs représentatives seiangratis du présent acrcod et cleles qui y adhèreraient ultérieurement.

Article 4 - Objet et missions

La fmoiraon plenionlsresofe tuot au lnog de la vie coutintse un élément déterminant de la sécurisation des pracuros pneroflsnoesis et de l'évolution pelsrneonislofe des salariés et corutbine à rcenerfor la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a nonammett puor otejbs les mnsioiss saivutens :

? picveeor et gérer la crtbonoitun uinque oiilogratbe asni que les cuinnorottbis cnleioevnnnetnos et vnoareotlis des entreprises, collectées en aticalpiopn de la réglementation en vgueiur et des adcoers de barcnhe ;
?? la ctborniutin consacrée aux aitcons de piaoanstrfsinoelion ;
?? la coiotinbtun consacrée au congé iividnudel de faomoirtn (CIF) puor les etensierps de 10 salariés et puls ;
?? la ctonritbiun consacrée au cmptoe pnsrnoeel de ftoaimron (CPF) puor les eireptersns de 10 salariés et puls ;
?? la coibruointn reversée au fodns piartriae de sécurisation des paorrucs pineneossrolfs (FPSP) puor les eneipestrs de 10 salariés et puls ;
?? les conbnriutots deus au trite du paln de formation, la txae d'apprentissage à cpetomr du 1er jnievar 2016 ;

? mobiliser, si nécessaire, des feteanmcnins complémentaires ianncult les fencanteinms du FPSP, nmtaonmet au titre de la péréquation, asni que les fnetnaicmens tles que cuex de l'Etat, du fndos saccoil européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, aain de foairsevr la réalisation des mssionis mentionnées ci-dessus ;
? négocier la cntnoevion d'objectifs et de myneos prévue par la législation en vuiguer ;

? cunrobteir au développement de la fiamorotn pnneslfloorise cutnion et, à ceomtpu du 1er jevainr 2016, de l'apprentissage ;

? s'assurer de la qualité des famonortis dispensées, nmnotemat en lttnaut cortne les dérives thérapeutiques et stceiaers ;

? améliorer l'information et l'accès des entreprises, en puctialerr les TPE-PME, et des salariés à la faoritmon professionnelle, en luer arnsaut les srecives de proximité fbavroales à la msie en ?uvre et au développement de luer piiotqule de fiomoartn ;

? en aippcaoitln des aodccrs de bahecrns et des oeinrnotatis définies par les cnmoosmis paaeitrrs natoeilans de l'emploi, mener une poltuiiqe itntcaviie au développement de la poinssoliatnafoien et de la fmoiraon pelefosnonirse cinnotue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de luer pcourars pronesisfnoel et au bénéfice nmnmatoet des jneeus et des deurneadms d'emplois ;

? paercpitir en tnat que de bieosn à l'identification des compétences et des qoluiianafcis masbioblelis au sien de l'entreprise et à la définition des boiness ceocfitlls et iluidiendvs au rgeard de la stratégie de l'entreprise, en pnnnaert en cptmoe les ojbtcieifs définis par les adrcos de gteoisn prévisionnelle des eipmols et des compétences ;

? établir dnas le cdrae de sa compétence les rtaneoils aevc les omiergnas de fiomarton déclarés, et aertus innvrtenates dnas le dmainoe de la fatiormon professionnelle, tnat au naievu régional, national, qu'europpéen ou international, dnas le rpceest des aorcdcs de banehcrs et des oetnoirnitats définies par les cssminmoos prritiaaes nloeaiaants de l'emploi arrêtées ou à viner au juor de la siurgtnae du présent accord.

Article 5 - Conseil d'administration et bureau
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011

Article 5.1 - Conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

a) Composition

Le csoneil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se csopme d'au monis(1):

Pour les représentants des oiignraaontss sneacidyls :
? 1 représentant tuatilrie et 1 suppléant par osirotiganan

slianydce de salariés sgairainte du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative dnas au moins une des branches sangetiiras du présent accord ;
? ce chiffre est porté à 2 représentants triuiatles et à 2 suppléants par ointargioasn syllicdnae de salariés sntairiage du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative à la fois dnas la brchnrae AFB, la brchnae sociétés et multieules d'assurance (FFSA et GEMA), la brchnae des agntes généraux d'assurance asni que dnas celle des sociétés d'assistance rvanleet des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des oragisoanntis d'employeurs :
? autant de représentants titilauers et suppléants que les représentants des onnasraiotigs syndicales, répartis etnre les oatrniognsias d'employeurs sirteaignas du présent acorcd et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Afin de rtescpeer les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sien de cuanche des délégations (employeurs et salariés) dvrea être aetnitt à l'occasion du priocahn rellumennevoet de mandat, sunviat la clcsioonun du présent accord. Ainsi, puor pivernar à une représentation équilibrée des fmeims et des hommes, caqhue oaiotnrgaisn sdinalcye et patarlone velrelia à nmeomr une pirrpotoon équivalente d'administrateurs de caqhue sexe.

L'atteinte de cet obtiejcf de parité se mersue sur l'ensemble des actuaairmdrtnsis taluiiets et suppléants.

Par ailleurs, les mndraaaites dneovit être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la dtae de luer désignation ou de luer rvuelemoennelt de mandat.

Le mdaant est d'une durée de 4 ans rlvaolebeune au 31 décembre de l'année de ruevleemonlnet ; ainsi, les mtdaans en cuors à la dtae de sutgranie du présent acrcod pnronedrt fin au 31 décembre 2015. En cas de relpenmcemat définitif de l'un des taeutirils pdeannt ctete période de 4 ans, le maadnt du neuoavu ttauirile ne corut que jusqu'à la fin de latdie période.

A cotmepr du 1er jnveair 2016, si, en cuors de mandat, la musere de la représentativité d'une oraniitaogsn mmebre du coenisl d'administration ou dnas le champ de l'une des bnahecrs sgiaitnares du présent acocrd veaint mdiifoer la copitismoon du csnoiel d'administration, tlele que définie supra, les matands en cours à ctete dtae peredrniant fin au 31 décembre de l'année de ptruioan de l'arrêté ministériel mdanfoit cttee représentativité.

Les suppléants pprneraiitct également aux réunions du cineosl d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils astisent aux réunions uqeniemnnt à trite consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des dtomeuncs et ceopmts rdneus de séance sur l'espace aastimiudternr d'OPCABAIA.

Si une bhcnare pnsoeolsnilrefe veanit à adhérer veaitrlomneont au présent accord, la ctoiomospin du csnoil d'administration piarruot être ruvee en conséquence par décision unniame du cseoinl d'administration.

b) Pvious et msiinsos :

Le ceionsl d'administration est itsveni des proivuos les puls étendus puor fiare ou puor ausoterir tuot atce cfroomne à l'objet et aux mnsiioss d'OPCABAIA.

Le cinoesl d'administration ptairarie d'OPCABAIA a compétence puor prrdene toute décision rivlaete à la gestion, à l'organisation et au fnectonnnimoet de la structure.

Il a nemnotamt puor mssniios :
? d'examiner et de vidlaer le paln stratégique d'OPCABAIA ;
? d'examiner et d'approuver les cmteops de l'exercice clos, certifiés par le caosimrmsie aux comteps ;
? d'examiner et d'approuver le poerjt de buedgt de foinentcneonmt de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
? d'examiner les cemptos de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, nemontmat sur la bsae des rtpopars des caoissemrms aux cpmtoes ;
? de fxeir le mtannot des frais de giosetn et d'information nécessaire au fctnmnmonieoet d'OPCABAIA, dnas le rsecept de la législation en veiuugr et de la ceonovnitn d'objectifs et de mnyoes ;

? de nmemor le cmsrmiasoe aux cptmeos ;
? de contrôler les fdnos collectés et luer ulaitoisitn ;
? de constituer, le cas échéant, des steocins prirataies professionnelles, en sus des scnioets prévues à l'article 7 du présent accord ;
? de se pecnrnoor sur les dmeandes d'adhésion vtoaloirne ;
? de définir les aonitcs dnnonat leiu à l'intervention d'OPCABAIA et lreus modalités de feeianmnct auprès de tiers ;
? de gérer peemariinrtat les coitibunontrs versées au ttire du développement de la faomitorn pneelfoorlinse continue, dnas le rpeecst des aocrdcs de branche, des décisions des CNPE et après aoivr pirs en compte, le cas échéant, les pnrpooiostis des sticeons piarirtaes pelenrssofoeinls ;
? de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du bduget et des copmets de l'exercice.

Le coinsel d'administration pernd en compte les décisions pseirs par les CNPE des bhacerns adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dnas le cdrae de leurs prérogatives, il puet ne pas svurie les piooonpistrs des soitcnes pesrlelnfsioones prévues supra sur décision mtiiraajroe motivée, nnteaommt eu égard à l'équilibre fenniiaer général de l'OPCA.

(1) *Le nmorbe de mtadans est footnicn du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels fruits adhérents).*

Article 5.2 - Bureau

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le csieonl d'administration désigne en son sien un buaeru piriatate composé de 5 représentants des oaiinnsatgors d'employeurs et de 5 représentants des orongiatansis représentatives des salariés sairgteains du présent accord, dnot un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Tous les mrbemes du bearru ont un mdnaat d'une durée de 2 ans.

Le président et le vice-président :
? fexnit cetinjnmooent l'ordre du juor et préparent les tauvarx du bearru et du cioensl d'administration, dnas le rsceopt des prérogatives du brueau ;
? négocient la cnovionetn d'objectifs et de mynoes ;
? arsnuest la représentation d'OPCABAIA auprès des poorvuus publics. Ils peuvent, puor ce faire, ascsoeir d'autres mbemers du breuau à leurs démarches, en tnat que de bieosn ;
? en cas de décision dnot l'examen ne puet être reporté au pihocran coinesl d'administration d'OPCABAIA, dnas le recespt des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils puvnet pnredre ttuoe muesre de bnone gteoisn et d'engagement fainenicr nécessaire.

Le beuaru a puor moiinsss :
? de préparer les tuvaarx des clenios d'administration au corus dquslees snot examinés et approuvés les bgdeuts et cemtpos ;
? de veellir à la bonne exécution de la coitvennon de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du cesnoil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du begdut et des comteps.

Participent également aux réunions du bureau, sur iotinaitvn de la présidence ptiriraae et à tirte consultatif, le drcteeir général d'OPCABAIA asini que les rsnabsleopes de la geositn aivnrmitstade et financière d'OGESTION.

Article 6 - Délégation de gestion

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les prtaias srtenaaiigs décident de déléguer, conformément aux stuatts d'OPCABAIA, les ftnoicnos de cltecole des fonds, de gosetin atstirvidniame et financière des atncios de fraiotmon piress en cghare à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gtoesin de l'ensemble des fdons collectés auprès des esnreeptirs rlavenet puor la paonlsiisfiernnoson du cmahp des duex scentios priaaetirs pfesesleiroonlns " SPP baqenus " et " SPP arucsnaess et ansscisate ".

La délégation est actée par la srgautnie d'une ctoneoivnn ernte OAAIPBCA et l'opérateur délégataire après aoivr été validée par le cosinel d'administration praairte d'OPCABAIA.

Les missions sont déléguées dans le respect des décisions du conseil d'administration d'OPCABAIA, des décisions des sociétés professionnelles, des décisions des ardcos de branches refondateurs et des délibérations des comités sociaux paternels nantiaux de l'emploi.

L'opérateur délégataire rattaché au ministère des finances par son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente également un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

Article 7 - Sections paritaires professionnelles (SPP) *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

Il existe deux sociétés paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

? SPP pour les entreprises relevant du 2^e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
? SPP pour les sociétés et multinationales d'assurance, les assurances générales d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3^e, 4^e et 5^e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chaque des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prennent fin au 31 décembre 2015. En cas de renouvellement définitif de l'un des mandats pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne dure que jusqu'à la fin de la 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 paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :
? dans le respect des ardcos de branches et des décisions des CPNE, les SPP poursuivent les orientations, priorités de formation et conditions 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 titulaires présents ou représentés des SPP ;
? suivre, conformément aux dispositions des ardcos de branche, l'affectation des travailleurs visés dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations légales ;
? assurer l'application et le suivi des procédures de formation personnelle en lien avec les CNPE ;
? assurer le suivi et le bien-être des salariés ;
? participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chaque des branches professionnelles ;
? développer une politique d'insertion professionnelle à la prise en compte de la sécurisation des parcours professionnels.

Article 8 - Sections financières *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015*

OPCABAIA gère partiellement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de la caisse sociale consacrée à la retraite complémentaire ;
? aux actions de solidarité sociale ;

? au congé individuel de formation (CIF) ;
? au compte personnel de formation (CPF) ;
? au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
? au plan de formation, notamment quater sous-sections :
employeurs de moins de 10 salariés, entreprises de 10 à moins de 50 salariés, entreprises de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, entreprises de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2016 et orne à cette fin la ou les sections financières correspondantes.

Article 9 - Adhérents *En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011*

Sont adhérents les entreprises et organisations d'adhésion représentées du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les cotisations obligatoires et contributives à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

Article 10 - Durée *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

Article 11 - Dénonciation et révision *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des parties signataires ou adhérentes du présent accord emporte de facto la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des engagements d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne prend effet qu'au 1^{er} janvier de l'année suivant la fin d'un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la 3^e année civile suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 12 - Date d'effet et demande d'agrément *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Le présent accord entera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions conventionnelles dans le présent accord et de négocier en cas de ses modalités d'application.

Article 13 - Dépôt *En vigueur étendu en date du 22 sept. 2011*

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son exécution est demandée.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Considérant la volonté des parties sociales signataires des accords, des sociétés et entreprises d'assurances, des assurances

Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT beanuqs et aeruscnsas ; CFTC banques ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC auncseasrs ; SNECAA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les sigeritnaas du présent aennvat coeinvnennt des dnooiistips snvaieuts :
? miifoitocdan des acetrils 2, 5.1 b, 5.2, 6 et 9 de l'accord ptrnoat création d'OPCABAIA ;
? le reste de l'accord concerné dreemue inchangé.

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

a) Les diositsnpois de l'article 2 « Cahmp piefonsrnoesl » snot modifiées comme siut :
« A ce jour, le présent acorcd s'applique :
Pour la bnuqae : à l'ensemble des enterripess et oemairnsgs de rtchaeanetmt visés au 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 10 juin 2011 sur la frootiamn pessiofnlernole tuot au lnog de la vie dnas les banques.
Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les oisgamenrs rvlnaeet des cvnniotenos ctloilvcees nitenlaaos des 27 mai et 27 juleilt 1992 (4).
Pour les atgens généraux d'assurance : les aeegcns générales d'assurance rneelavt de la cneotniovn collcvitee ntaoilnae du pesnrenol des ageecns générales d'assurance du 2 juin 2003.
Pour les sociétés d'assistance : les ertieeprnss rneeavlt de la cntoveionn ccvitolele nionltaae des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.
Toute barnhce pinorlflsonesee exerçant des activités financières conenexs au présent chmap puet adhérer par accrod celoticlrf à OPCABAIA, suos réserve de l'accord du cenosil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du cmahp priesonenfsol pirs par le ministère en cghrae de la fioaotrnm professionnelle.
Il est alippiablsce sur l'ensemble du tettrroirie métropolitain. »
b) Les dtoisiosinps de l'article 5.1 b « Poiuorvs et miniosss » snot modifiées comme siut :
« Le ceinosl d'administration est iesvnti des provuois les puls étendus puor fraie ou arteuiosr tuot atce cfrmonoe à l'objet et aux misinsos d'OPCABAIA.
Le csnieol d'administration pratiaire d'OPCABAIA a compétence puor pdrnrnee toute décision raetvlie à la gestion, à l'organisation et au fnemtoineocnt de la structure.
Il a nmanmteot puor msions :
? d'examiner et appervuor les ctmpoes de l'exercice cols certifiés par le camsrिमose aux cetopms ;
? d'examiner et aevprupor le perjot de bgeudt de fnnecitonenmot de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1er d du présent

prnsenlloofisee (OPCA) rrpapounget les différentes brachens tuot en reensapctt les spécificités sectorielles,

ananevt ;
? d'examiner les ctmeapos de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, nenmotmat sur la bsae des rotraps des csormasimies aux cpmotes de ces derniers. »
Le retse de l'article est inchangé.
c) Les diniisosopts du 3e paagphrrae de l'article 5.2 « Bureau »
« Le beruau a puor msoisnis :
? de préparer les turaavx du cinoesl d'administration ;
? de vlleier à la bnone exécution de la conietvnon de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 jueilt 2011 ;
? de négocier la cnotoeinvn d'objectifs et de mnoyes ;
? d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des puorvus publics. »
d) Les diintossopis de l'article 6 « Délégation de gsioetn » snot modifiées comme siut :
« Les ptiars sgiareatins décident de déléguer, conformément aux sattuts d'OPCABAIA, les foointcns de ccltloee des fonds, de goisten asavdtiniimtre et financière des aintcos de fioomratn piers en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gotsien de l'ensemble des fdons collectés auprès des eptesrnrnies raevelnt puor la pseioonanoifsiatlsrn du chmap des duex scinetos paraiteirs penlisfoorneels ? SPP bnqaues ? et ? SPP acsnruases et anstiscase ? »
Les paehrrgaaps 2 et 3 dmenreeut inchangés.
L'opérateur délégataire rned cotpme au mions duex fios par an de son activité au cniseol d'administration d'OPCABAIA.
Par ailleurs, il présente almlueneennt un bedugt prévisionnel et le ctptome d'exploitation réalisé.
e) L'article 9 est ainsi rédigé :
« Snot adhérents les estpnrieers et oersnigams de rnettmceaat rvealent du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de veresr les cuttooindrbs otbligaiores et cenitnoolennelvs à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des svireecs mis à luer disposition. »

(4) Snot également crvtoeus par le présent acorcd les salariés reanvlet de la convoietnn ciltcelvoe naintaole des échelons intermédiaires des servceis extérieurs de potdcouirn des sociétés d'assurances du 13 nobemvre 1967 et de la cinoevnotn ctocevllie nlaiaotne des pecurordtus salariés de bsae des sicevres extérieurs de pdituocorn des sociétés d'assurances du 27 mras 1972.

Article 2 - Durée
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

La durée du présent avenant est fixée puor une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'effet et demande d'agrément
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent aannevt eertnra en vuegiur le ledainemn de son dépôt auprès des autorités compétentes.
Les ptaires saintrigeas enegnat snas délai auprès de l'autorité atinmirvdsaita compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la bsae de l'accord cniitotsutf du 4 jueilt 2011 asini modifié.
Les preatis saaegnirtis cnonnevenit de se réunir en cas de mmodcfiitaois législatives ou réglementaires aanyt une idcneince dtrciece ou icnrtedie sur les dtioipsnsios cneuoetns dnas le présent acorcd et de nturaa à reretmte en csuae ses modalités d'application.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Le présent anvanet est déposé au csenoil de prud'hommes de Prias et auprès des sriveces compétents du ministère du travail. Son exiosetnn est demandée.

Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année

2012

Signataires	
Patrons signataires	AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFE-CGC arcnusseas ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqenaus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blagenot Cedex, par ltrtee du 10 jielult 2014 (BO n°2014-34)

Accord du 11 octobre 2012 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CFDT bqneuas et aeaurnsccs ; 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 bueanqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bloanegt Cedex, par lertte du 10 juellit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Considérant les dinossipitos légales en matière de fcenainmnet des activités scoiales et clulrueltes des comités d'entreprise ;
Vu l'article 29 de la coevonntin cloicltvee nalinatoe du 27 mai 1992 et l'accord ponsnofeesril signé le même jour, rfatelis au fciacmnnnet des activités slieoacs et cuutlrelles des comités

Accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; CFE-CGC arussacne ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA baeunqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baonlegt Cedex, par lrtete du 10 julleit 2014 (BO n°2014-34)

d'entreprise ;
Vu l'article 27 de la ctnvionoen ccilevtloe nnaotlie de l'inspection d'assurance du 27 jlieult 1992 fniaast référence à l'accord pifsrenonosel précité du 27 mai 1992 ;
Vu l'accord psniorfsenoel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;
Vu les arccods pnensoloserifs des 27 javenir 1999,14 décembre 2001,12 décembre 2003,20 décembre 2006 et 23 décembre 2009 rduisiencoant l'accord précité du 20 décembre 1996,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Les doipsitnsois de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot ritdnoecues snas cennahgemt puor une nloeulve période déterminée de 3 ans, commençant le 1er jnivaer 2013 et s'achevant le 31 décembre 2015.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

La commsiosin partariie naatoilne se réunira au cruos du sneocd ssemetre de l'année 2015 puor déterminer si les dpiiooisnts ci-dessus pourront, aevc ou snas modification, être prorogées au-delà du 31 décembre 2015, clea ne povaunt résulter que d'un nouvevl accord.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2012

Les stiiragneas s'engagent à efftuecer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il eertrna en veuuiqr au lieamnden du juor de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'accord du 17 jlelult 1996, réalisant la msie en ?uvre de l'accord du 2 février 1995, a institué le fndos de posienn pfnooeirsnesl caractérisant un régime de raitrtee supplémentaire à csnotatois définies.

Cet aroccd du 17 jleliut 1996 a fiat l'objet des aatvenns sniauvs :
? aanvent du 8 seeprmtbe 1997 rrnoaptet l'échéance à lalulele les eesetrirnp de la pifroosen aianvet la possibilité de cnruocle un acrcod dérogoaire ;

? avannet du 17 jlluiet 1998 onrngiaast la méthodologie de msie en pclae du traité de carncasusoe colncu etrne la FSFA et le GEMA, d'une part, le BCAC, d'autre prat ; ce cartnot était en dierner leiu finalisé en dtae du 27 jenivar 2003 ;

? anneavt du 18 juin 2008 andaptat cieearnts doiiipnsosts de l'accord iatinil aifn de teinr cmotpe des évolutions de la réglementation.

L'accord a été complété par un polcroote d'accord du 14 jeinvar 1999 dnnot l'objet était d'ouvrir le fdnos de pneison aux prlesennos prrudtouecs salariés de bsae et échelons intermédiaires.

Initialement signé par la CFDT, les ogarnotnsaiis sinledycas visées en tête du présent poolrotce y ont expressément adhéré par la suite.

Les évolutions législatives et réglementaires et l'évolution des marchés financiers ont conduit les seingtairs à sahtuoier atdepar l'accord du 17 juelilt 1996 et ses avenants. Afin de rétablir une unité au texte en favorisant la compréhension, il est convenu que le présent protocole renforce l'intégralité du texte initial tel qu'adapté en ajoutant des précédents antérieurs susvisés et des mesures nouvelles.

Sauf dispositions contraires, les mesures nouvelles et d'une façon générale le présent protocole prennent effet au 1er janvier 2014 dans les conditions visées à l'article 3.

Il est rappelé que les personnes pourvues de salaires de base et échelons intermédiaires ne bénéficient du fonds de pension qu'à effet du 1er janvier 1999 dans les conditions visées par l'article 4 du protocole du 14 janvier 1999.

Le présent protocole a été conclu par les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à l'accord du 17 juillet 1996 et représentant au moins 30 % des salariés exprimés à l'occasion des récentes élections au sein de la profession. Il a donc été négocié et conclu conformément aux dispositions des articles L. 911-1 du code de la sécurité sociale et L. 2231-1 et suivants du code du travail ce qui suit.

I. – Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un dispositif de fonds de pension fondamental selon le mécanisme de la cotéparticipation et destiné à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de retraite viagère, en complément de cotisations prédéfinies, a été mis en place :

- à effet au 1er janvier 1996 pour tous les salariés répondant aux définitions des conventions collective nationale de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction ;

- à effet au 1er janvier 1999 pour tous les salariés répondant aux définitions des conventions collectives nationales des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967 (personnels professionnels salariés de base et échelons intermédiaires).

A cet effet, les salariés visés par les conventions collectives susvisées sont tenus de faire bénéficier leur personnel visé à l'article 2 du dispositif de retraite supplémentaire répondant aux prescriptions du présent protocole.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont bénéficiaires du fonds de pension tous les salariés, exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ayant acquis une ancienneté de 1 année au sein d'une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail successifs ou non (1).

Ont la qualité de salarié au sens du présent accord les personnes affiliées au régime général de la sécurité sociale en application des articles L. 311-1 à L. 311-3 du code de la sécurité sociale, au titre d'un contrat de travail exercé au sein d'une entreprise concernée. »

(1) L'affiliation prend effet au premier jour du mois qui suit la date d'adhésion de l'entrée dans l'entreprise. Une fois acquise cette première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de licenciement d'employeur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord et le fonds de pension qu'il définit les

caractéristiques ont vocation à s'appliquer sans limitation de durée. Il prend effet, sous réserve de l'absence d'opposition, au 1er janvier 2014.

Il se substitue, à cette date, aux dispositions initiales de l'accord du 17 juillet 1996 et à ses avenants.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent protocole peut être révisé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être dénoncé par toute partie signataire conformément aux articles L. 2261-11 et L. 2261-12 du code du travail.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur aux autres signataires 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 maximum prévu par la loi.

La dénonciation du présent protocole a pour effet d'entraîner à la même date la fin du fonds de pension. Cette mesure 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 des entreprises se réunissent avec les obligations des salariés en matière de délais sinistralité des cotisations législatives ou réglementaires, notamment sociales ou fiscales, de nature à affecter les cotisations socio-économiques ou obligatoires de pension.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord a pour 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 institue un régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies.

La cotisation à la charge des entreprises est fixée à 1 % des salaires bruts des personnes concernées. Les salariés qui ne versent d'assiette au calcul des cotisations sont les salariés bruts sur la base desquels 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 cotisations visées aux articles 6 et 8 sont dues dans tous les cas où, malgré l'absence du salarié, celui-ci bénéficie :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Chaque salarié a la possibilité d'effectuer des versements volontaires complémentaires soit périodiques, soit exceptionnels, conformément aux dispositions des articles L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du code du travail.

Chaque versement définit, en tant que de besoin, les modalités pratiques applicables à ces versements.

Les versements volontaires 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 versées au titre du traité de sauvegarde ou d'un contrat d'assurance (2), l'engagement de l'entreprise est strictement limité à leur versement.

Sont définies dans le traité de sauvegarde ou le contrat d'assurance (1), et à ce titre opposables aux salariés, les dispositions suivantes :

- ? à la gestion de l'épargne réalisée ;
- ? à la liquidation et au service des rentes ;
- ? aux éventuelles variations ;
- ? aux éventuelles réversions ;
- ? aux conditions et modalités de transferts ou cession des fonds.

Le traité de sauvegarde 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 actuelle à effet du 1er janvier 2014.

Le contenu ainsi que toute modification du traité de sauvegarde 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 ont la possibilité, lors de la mise en place du régime, de curuler des accords dérogatoires concernant les modalités de mise en œuvre de la procédure d'habilitation créée à cet effet, et leur permettront de faire un autre choix que celui du mécanisme de sauvegarde en cas de défaillance d'assurance.

Article 10

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le salarié jouissant son épargne avant la liquidation de sa rente a la possibilité de demander le transfert de l'épargne constituée au profit d'un organisme gérant un régime équivalent pour le compte de son nouvel employeur ou d'un PERP. Le transfert est réalisé dans les conditions fixées par le traité de sauvegarde ou le contrat d'assurance (1).

L'arrêt de l'activité professionnelle ou sa poursuite dans une entreprise ne constitue pas le présent avenant ne constitue en aucun cas l'épargne constituée jusqu'à la date de la cessation du contrat de travail. Sauf transfert réalisé dans les conditions précisées au 1er alinéa, cette épargne continue à être gérée conformément au traité de sauvegarde ou contrat d'assurance (1).

(1) Les sociétés d'assurances et organismes professionnels ont la possibilité, lors de la mise en place du régime, de curuler des accords dérogatoires concernant les modalités de mise en œuvre de la procédure d'habilitation créée à cet effet, et leur permettront de faire un autre choix que celui du mécanisme de sauvegarde en cas de défaillance 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 sauvegarde ou du contrat d'assurance (1), ainsi que chaque année le relevé des droits constitués au cours de l'année précédente.

(1) Les sociétés d'assurances et organismes professionnels ont la possibilité, lors de la mise en place du régime, de curuler des accords dérogatoires concernant les modalités de mise en œuvre de la procédure d'habilitation créée à cet effet, et leur permettront de faire un autre choix que celui du mécanisme de sauvegarde en cas de défaillance 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 fonctions de surveillance et de contrôle de l'administration du fonds.

Il est composé de représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales représentatives du présent accord.

Le comité est constitué de trois représentants des organisations syndicales représentatives par fédération syndicale et d'un nombre égal de représentants d'employeurs.

Les représentants des organisations syndicales représentatives du présent accord désignés par leurs organisations respectives et les représentants des entreprises désignés par la FSFA et le GEMA.

Le comité de surveillance a pour missions :

- ? d'être informé des évolutions des conditions de travail et financières relatives au traité de sauvegarde ;

- ? d'émettre, chaque année, un avis sur l'éventuel taux de rotation des fonds d'être appliqué aux rentes liquidées ;

- ? de surveiller les opérations réalisées au titre du traité de sauvegarde ;

- ? de proposer aux instances du présent accord l'habilitation des organismes assurant pour partie à la sauvegarde 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 paritaire professionnelle se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions d'atteinte des objectifs de gestion 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 annexée au traité de sauvegarde visé au premier alinéa de l'article 7.

Article - Annexe I : Traité de coassurance relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant s'inscrit dans le contexte de l'ensemble des dispositions collectives adoptées au sein de l'entreprise (1) pour mettre en place, à effet du 1er janvier 1996, un dispositif de fonds de pension fonctionnant selon le mécanisme de la cotisation et destiné à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère, en application des dispositions définies.

(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 code des assurances, a pour objet de définir les règles et modalités de fonctionnement du fonds de pensions organisé et géré dans le cadre professionnel, en application de l'article 5 de l'accord pris entre le 17 juillet 1996 et de l'article 1er de l'annexe 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 omeignances qui, en application de l'accord signé le 17 juillet 1996 auquel se substitue le protocole d'accord du 24 juin 2013, adhèrent volontairement au contrat, sauf à avoir subi un régime dérogatoire avant le 31 décembre 1999.

Peuvent également adhérer au contrat les entreprises ou organismes qui, sans être liés par un accord, relèvent du champ du code des assurances.

L'adhésion résulte d'un bellement d'adhésion par lequel l'entreprise s'engage à verser 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 produit ses effets du 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 transfert des pensions mathématiques à un autre assureur, l'assureur garantit le versement aux assurés des rentes viagères constituées sur la tête de ceux-ci et de leurs ayants droit, conformément à la réglementation en vigueur.

La résiliation doit être exprimée sous forme de lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation du protocole d'accord du 24 juin 2013 entraîne la résiliation du contrat à l'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 est effective à la date du 1er janvier 1996 prise en compte 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 cessation d'adhésion ne peut résulter que de la cessation d'activité de l'entreprise.

Article 5 - Les assurés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

A l'effet du 1er janvier 2014, sont considérés comme assurés tous les salariés (ci-après désignés « les participants ») des entreprises adhérentes qui relèvent des cotisations et des cotisations des 27 mai et 27 juillet 1992, 3 mars 1993 concernent les cotisations de direction, 27 mars 1972 et 13 novembre 1967, qui ont acquis une ancienneté de 1 année au sein d'une ou plusieurs entreprises visées au même article, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail conclus ou non.

L'affiliation prend effet au premier jour du mois au cours duquel la cotisation d'ancienneté est remplie.

Article 6 - Obligations des entreprises adhérentes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les entreprises adhérentes s'engagent à :

- verser à l'assureur les cotisations aux échéances fixées ;
- alimenter tout versement concerné ;
- fournir à l'assureur toutes les données techniques, administratives, notamment les déclarations de rémunération, servant au calcul et à la vérification des cotisations ;
- transmettre au personnel affilié les informations visées à l'article 7 qui lui sont destinées.

Article 7 - Information des participants et des entreprises

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assureur s'engage à établir, à l'intention de l'ensemble des bénéficiaires, une notice d'information ainsi qu'un relevé de compte individuel annuel. Il 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 aux participants 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 obligatoires pour réaliser l'opération d'assurance puis l'exécuter.

Le traitement des données personnelles est 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, communication et toute autre le comportement d'argent.

A ce titre, le participant est informé que les données personnelles le concernant peuvent être transmises :

- aux établissements et sous-traitants liés contractuellement avec l'assureur pour l'exécution de tâches se rapportant directement aux finalités décrites précédemment ;
- aux personnes chargées de l'assureur qui interviennent dans la réalisation de tout service aux personnes finis 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 adresser une copie des données personnelles le concernant par courrier adressé à l'assureur en joignant à sa demande la copie d'un justificatif d'identité comportant sa signature.

Article 8.1 - Informations générales

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'autorité de contrôle est l'ACP située 61, rue Taitbout, 75009 Paris.

Titre II : Cotisations

Article 9 - Assiette et taux des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cotisations qui servent d'assiette au calcul des cotisations sont les cotisations brutes sur la base des cotisations déterminées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation sont ceux prévus à l'article 6 du protocole d'accord du 24 juin 2013.

Article 10 - Versement des cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les entreprises adhérentes sont tenues de régler les cotisations à l'assureur, au début de chaque mois pour le mois écoulé.

Article 11 - Précompte des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les csitatonios qui srineeat mseis à la cahрге des salariés fnot l'objet d'un précompte par l'employeur sur le blitueln de paie.

Article 12 - Déclarations à l'assureur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les esiepernts adhérentes fuesirsonnt à l'assureur, au début de cqahue mois, les inomtnoifars nécessaires au cacull et à la vérification des cnaiittsoos du mios écoulé, asini que les éléments d'identification des prictaitpans entrés dnas l'entreprise ou l'ayant quittée au cours de ce mois.
En outre, eells anrdesset à l'assureur, au début de cauqhe année civile, les iomntnfairos nécessaires aux régularisations éventuelles de coasttiions de l'année écoulée et ttoues données idlindleuevis sur les picinattraps nécessaires au fnotnemencoit et à la gtesoin du contrat.

Article 13 - Affectation des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cniaiotssos nettes de chmtgerneas et de taexs réglées puor le coptme de caquhe pipaitnarct snot affectées à un cptome idduievnil ourvet à son nom.

Article 14 - Maintien du versement des cotisations dans certaines circonstances
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cttsanoiiis mentionnées à l'article 9 ci-dessus rsetnet deus tnat par l'entreprise que par le salarié dnas tuos les cas où, malgré l'absence de ce dernier puor csauve de maladie, maternité, l'entreprise est tenue, en altoppiaicn des cnoitnnoves clvoeectils de travail, de compléter les indemnités journalières de la sécurité saocile à crnernocce du srialae net.
En cas de tvaiarl à tpmes partiel, qlleues qu'en sinoet les modalités, il est ploibisse de veserr des cntoaotiiss d'un mnotnat équivalent à celles qui sreieant versées puor la même activité exercée à temps complet, suos réserve snot d'un aocrd ccnolu au niaveu de l'entreprise, soit, puor la cisioatotn à la cagрге de l'entreprise, d'une décision erssxepe de la direction.

Article 14.1 - Régime d'entreprise
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les esiternpres adhérentes en aitoiaplcpn de l'article 4 ont la possibilité de compléter litade adhésion aifn que les cisotnoiats deus au tirtre d'un régime de raetrrie supplémentaire à cntsoioiats définies institué par eells en aiaioptpcln de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité scaloie soenit versées au titre du présent contrat. Les atlicres 10 à 13 snot applicables. Un annevat spécifique d'adhésion complémentaire est signé par caquhe eisnrtpre concernée.

Article 14.2 - Versements volontaires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque salarié anayt la qualité de pipncraiat a la possibilité d'effectuer des vsrneetms vaenitloros complémentaires, snot périodiques, snot exceptionnels, nmtonmeat dnas le cdare et les lmtiels prévus aux areictls L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du cdoe de travail. Ces vrentesems snot réalisés dnas les coinnidots définies au sien de caquhe entreprise. Les atecrlirs 12 et 13 snot apiplblcaes à ces versements.

Article 15 - Chapitre I : Constitution de la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La pshae de cittostonuin de la riertate est cllee qui précède la msie en srivece de celle-ci, suos frmoe d'une rente, sleon les modalités fixées aux caeirhps II, III et IV ci-après.
La cnooutistiitn des dritos à rtertiae s'effectue, suaf chiox différent du participant, selon le mdoe de la rtnee viagère différée et conformément aux modalités déterminées dnas la scoietn 1 ci-dessous.
Le pctiaprniat a tfoutioes la faculté, s'il le désire, d'opter puor le mdoe « copmte de rritate en euors », ou le mdoe « cptome de riatetre en unités de ctompe », selon les diinsisootps des siections 2 et 3 ci-après. Dnas ce cas, le pparaitcni diot emxrpeir son chiox par écrit au mnmeot de son affiliation, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.
Ce coihx est mboifaidle cqhuave année à effet du 1er jeniavr qui suit. La madiooitfnc ne s'applique qu'aux cianotstos versées à paitrre de ce 1er jvienar et suos réserve qu'elle ait été communiquée à l'assureur aanvt le 1er décembre précédent.
Le choix et ses éventuelles matiniofdcios snot trmnsias à l'assureur par l'entreprise emyolepur suos fmroe de lertte 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 ctotisainos affectées au cotmpe idvnuidiel du participant, netets de txeas et de chmgeatnres sur pirems visés à l'article 27, snot immédiatement tareiudts en éléments de retne viagère future, sreve à 65 ans et non réversible, générant ainsi, au fur et à muesre de luer versement, des dtoris de raretite exprimés en euros.
A cemotpr du 1er jaeinvr 2014, la ceoirsovn en éléments de retne viagère différée des ctasitioons nttees de taxes et de cgermhetas puor fiars de gtesion tenit cmtope :
-de l'âge du paptncraiat déterminé à la dtae d'affectation de la coistiotan (déterminé par différence enrte le millésime de la dtae de ccalul et le millésime de naissance) ;
-d'un tuax tqucenhie net (1) nul ;
-de la tblaie de mortalité en vuegiur à la dtae d'affectation de la cstoaioin ;
-d'un prélèvement puor firas de gstieon des rntees visé à l'article 27.
L'assureur ganatrit au début de chuqae eccxreie un tuax mnuimim de rsivlertaioaon puor l'exercice ciivl conformément aux atercils A. 132-2 et A. 132-3 du cdoe des assurances.
Si un cmtpoe est clôturé en cruos d'année, la smome des éléments de rnete incstirs sur ce compte srea augmentée par le jeu des intérêts acquis dpuies le 1er jneiavr au protraa de la durée d'investissement. Ces intérêts snot calculés sur la bsae de ce tuax mimuinm garanti.
Au cruos de cttee pshae de cisttionoun de la retraite, la somme des éléments de retnes incstirs au cmtpoe de cuaqhe ppiaacrnit srea augmentée, chauque année, par le jeu de la papiiicatotr aux excédents tlele qu'elle a été fixée puor l'exercice en alpioaptcin de l'article 25, et déterminée par les cpmeots aneunls de résultat (art. 17,18.1,23), et par le ctpmoe amndiristatif (art. 28).

(1) Définitions des tuax tqucenbies :
Taux tueihnqce burt : cruove les cerhntmages sur pisovonirs mathématiques tles que définis à l'article 27 asini que les frias de giotsen financière indiqués à l'article 26.
Taux tuecqihne net : cnroosrepd au tuax teucihqce burt déduction ftiae des creetghnmas sur pvronisois mathématiques (art. 27) et faris (art. 26). Ce tuax ne prorua jmiaas être négatif.

L'assureur établit chaque année un compte de résultats de la part de l'ensemble des éléments de rente viagère en cours de coexistence pour la totalité des participants concernés.

A cet effet sont portés les éléments suivants :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de coexistence au 31 décembre précédent ;
- les cotisations de l'exercice qui s'achève, nettes de taxes ;
- les versements effectués par le participant d'un versement de même nature ;
- les profits nets de l'exercice qui s'achève, au taux de participation burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après déduction et prélèvement aux provisions légales ;
- les cotisations nécessaires à la répartition des éléments de rente viagère différée de l'exercice précédent affectés au 1er janvier de l'exercice qui s'achève prévus à l'article 24.

Au débit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de coexistence au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;
- les cotisations des rentes mensuelles en service pendant l'exercice qui s'achève ;
- les paiements en cas de décès, invalidité, chômage, versés pendant l'exercice qui s'achève ;
- les versements d'un versement de même nature ;
- les paiements sur cotisations et sur provisions mathématiques pour l'exercice précédent indiqué à l'article 27 ;
- le report éventuel du solde débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce solde lui-même augmenté des intérêts du taux d'acquisition net, cette participation ne pouvant en aucun cas excéder le montant du solde lui-même. Il affecte le reliquat éventuel du solde, net de ce prélèvement, au compte de répartition (art. 24) à titre de participation aux excédents.

Section 2 : Compte de retraite en euros

Article 18 - Constitution de la retraite sous le mode « compte de retraite en euros »

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de charges pour frais sur primes visés à l'article 27, sont capitalisées à un taux annuel net (1) nul à effet du paiement pour la période qui suit la date de l'entrée en service par l'assureur. Elles viennent augmenter les provisions mathématiques du compte individuel du participant.

L'assureur attribue au début de chaque exercice un taux minimum de répartition pour l'exercice civil conformément aux articles A. 132-2 et A. 132-3 du code des assurances.

Si un compte est clôturé en cours d'année, les provisions mathématiques inscrites au compte de chaque participant sont augmentées par le jeu des intérêts 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 constitution de la retraite, les provisions mathématiques inscrites au compte de chaque participant sont augmentées, chaque année, par le jeu de la participation aux excédents telle qu'elle a été fixée pour l'exercice en application de l'article 25, et déterminée par les comptes annuels de résultat (art. 17, 18.1, 23), et par le compte d'attributions (art. 28).

L'assureur établit chaque année un compte de résultats pour la totalité des participants concernés.

(1) Définitions des taux d'acquisition :

Taux d'acquisition brut : couvre les cotisations sur provisions mathématiques telles que définies à l'article 27 ainsi que les frais de gestion financière indiqués à l'article 26.

Taux d'acquisition net : correspond au taux d'acquisition brut déduction faite des charges sur provisions mathématiques (art. 27) et frais (art. 26). Ce taux ne pourra jamais être négatif.

A cet effet sont portés les éléments suivants :

Au crédit :

- les provisions mathématiques au 31 décembre précédent ;
- le montant des cotisations à la répartition des provisions 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 versements effectués par le participant d'un versement de même nature ;
- les profits nets de l'exercice qui s'achève, au taux de participation burt 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 paiements des rentes mensuelles en service pendant l'exercice qui s'achève ;
- les paiements en cas de décès, invalidité, chômage, versés pendant l'exercice qui s'achève ;
- les versements d'un versement de même nature ;
- les paiements sur primes et sur provisions mathématiques pour l'exercice précédent indiqué à l'article 27 ;
- le report éventuel du solde débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce solde lui-même augmenté des intérêts du taux d'acquisition net, cette participation ne pouvant en aucun cas excéder le montant du solde lui-même. Il affecte le reliquat éventuel du solde, net de ce prélèvement, au compte de répartition (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 frais sur primes visés à l'article 27, sont consacrées à l'achat d'unités de compte en nombre égal au rapport entre ces cotisations nettes et la valeur liquidable de l'unité de compte à la date de valeur de l'opération. La date de valeur 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 paiement des cotisations gérées par le participant sur provisions mathématiques visées 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 liquidable de chaque unité de compte est fixée à la date d'effet du contrat. Elle suit l'évolution de la valeur liquidable 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 liquidable 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 versements des 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 sera

rmies aux assurés.

L'évolution de la cotmposiion de l'OPCVM et de la valeur de la prat de l'OPCVM srea communiquée tuos les tieretrsmis au comité prévu au trite IV et tranmsie une fios par an aux assurés.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite

Article 22 - Montant de la retraite

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Selon le mdoe de cuonttisotin retneu par le participant, le mntaont iniatil de sa retratie à la dtae de msie en sivrece est onebtu cmome suit.

1. Retne viagère différée

Le mntnaot iitanil de la rettriee asqucie est égal au cmuul des éléments de rnete constitués année après année sur le comptte iuddnievl du participant, selon les modalités prévues aux aterlcs 16 et 17 ci-dessus.

Ce mntnanot est affecté, s'il y a leiu :

- d'un ccoiefefint d'abattement puor anticipation, en cas de liuidiotaqn avant 65 ans ;
- d'un ceinefocift de mjtoriaaon puor prorogation, en cas de litodauqiin après 65 ans ;
- d'un cinceffioet d'abattement puor réversion au pfior des bénéficiaires visés à l'article 34.

Les ciniotoeffs d'anticipation, de pigoorrtan et de réversion snot fixés de façon à aressur la neutralité actuarielle, sur la bsae de la tlabie en vuguier à la dtae de liquidation, et sornet révisés en fincootn de l'évolution de celle-ci.

L'âge est calculé par différence ernte le millésime de la dtae de clual et le millésime de naissance.

2. Ctpmoe de riatrete en eorus ou en unités de comptte

A cemtpor du 1er jaeivnr 2014, le mannott iinvueiddl de la rettaire auicqse résulte de la cesroivnon en rtnee viagère immédiate du mnatnot du ctpome idednivuil de riarrete du participant, en fioncton de son âge, de la talbe de mortalité en viugeur à la dtae de liquidation, du tuax thcquene net (1) nul et s'il y a réversion, en fioncton du tuax de réversion retenu, de l'âge des bénéficiaires visés à l'article 34 à la dtae de liquidation.

L'âge est calculé par différence etrne le millésime de la dtae de cuclal et le millésime de naissance.

Au crous de cette pashe de liidtioqaun de la retraite, les pnioirovss mathématiques iesrctnis au cmpote de chuqae prnciiaatpt seornt augmentées, cqhaue année, par le jeu de la pattirioiacpn aux excédents telle qu'elle a été fixée puor l'exercice en aliaotpipcn de l'article 25, et déterminée par les comptes anlunes de résultat (art. 17,18.1,23), et par le cmotpe aditiinrmstaf (art. 28).

L'assureur graiantt au début de cqauhe ercicxee un tuax mminium de rievorloastian puor l'exercice civil conformément aux aclrteis A. 132-2 et A. 132-3 du cdoe des assurances.

(1) Définitions des tuax theqcneius :

Taux tnhueqice burt : corvue les charmtneges sur pvsnoirois mathématiques tles que définis à l'article 27 ansii que les frias de giseotn financière indiqués à l'article 26.

Taux tnhiqueee net : cpeosrrond au tuax tqcunehie burt déduction ftiae des cgmreahnets sur povirosnis mathématiques (art. 27) et frias (art. 26). Ce tuax ne purora jamias être négatif.

Article 23 - Compte de résultat des rentes en cours de service

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Cuqhae année, l'assureur établit un cpomte de résultat tehqicnue et faeinicnr puor l'ensemble des rnetes en cuors de seicrve au 31 décembre de l'exercice, quel qu'ait été luer mdoe de constitution.

On y ptore :

Au crédit :

? les pirinsoovs mathématiques des rneets viagères en corus de srceive au 31 décembre de l'exercice précédent ;

- les caipautx cntistouifts des rneets viagères miess en svercie pendnat l'exercice qui s'achève ;

- les cuatpiax cittiosutnfs des éléments de rtlvoirioseaan des rteens en cuors de svicere prélevés au cruors de l'exercice sur le comptte de rivtoealirason prévus à l'article 24 ;

- les poirtuds fienaircns de l'exercice qui s'achève, au tuax de pmecnelat burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après dooattin et prélèvement aux ponroisvs légales.

Au débit :

- les pnsoirvois mathématiques des reetns en cours de sicvere au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;

- le reorpt du sldoe débiteur éventuel du cmpote de résultat de l'exercice précédent ;

- les arrérages de retne versés au cours de l'exercice qui s'achève ;

- les cmegntearhs de gositen sur arrérages et sur pooisrivns mathématiques, puor luer mtnonat indiqué à l'article 27.

Lorsque le slode de ce cotmpe est créditeur, l'assureur reçoit 10 % de ce sdole lui-même augmenté des intérêts du tuax tihqceune net, ctete paoitircpatin ne puonvat en auucn cas excéder le montnat du sodle lui-même. Il afctetfe le reqlaiut éventuel du solde, net de ce prélèvement, au cmptoe de rlritiesaooovan (art. 24) à trite de pcairatitopin aux excédents.

Article 24 - Compte de revalorisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assureur fiat foninnecotr le cptmoe de roailretioavsn visé aux arcelits 17, 18.1 et 23 ci-dessus en parnott :

Au crédit :

- le slode créditeur au 31 décembre précédent ;

- la pipaciaotrtin aux excédents dégagée par les ctoepms anneuls de résultat cmome il est dit aux alretcis 17, 18.1 et 23 ;

- la pcairotatiipn aux excédents dégagée par le comptte aiariintmtdsf cmome il est dit à l'article 28 ;

- les pidrotus fiicnaners de l'exercice qui s'achève, au tuax de pemclnaet burt de l'assureur, tel que défini à l'article 26, après dtaotoin et prélèvement aux pvrnsiois légales.

Au débit : les moatnts nécessaires à la rirstlaviooean des porioionvss mathématiques frginaut aux cepmtos idvedlnuuis des pircanipatts (art. 17, 18.1 et 23), tles qu'ils aounrt été fixés puor l'exercice et puor chaue mdoe de constitution, en aoipiapcltn de l'article 25.

En auucn cas, le cpotme de rviraoolsetan ne puet être débiteur.

Le cmopte de reivasitolroan est débité, caughe année, des smeoms nécessaires à la riavtorlaioesn décidée en aipactploit de l'article 25. En tuot état de cause, ce prélèvement ne puet être inférieur à la quote-part éventuelle de la piiiaptarocn aux excédents affectée à ce ctpmoe de revalorisation, hiut années puls tôt et non distribuée, conformément au cdoe des assurances.

Article 25 - Revalorisation des retraites

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Chaque année, à cmtpoe de l'exercice 2014, après établissement du cpomte de résultat prévu à l'article 23, l'assureur ifmnrue le comité de svcaenirulle prévu au trtie IV didstes résultats et de la stituaion du ctpmoe de revalorisation.

En fitconon de ces informations, le comité de suranlcivlee émet un aivs sur :

- l'éventuel tuax de rilaiovotaesn susepticbe d'être appliqué aux rneets liquidées, en tennat cmtpoe de la stituaotn reectispve des reents liquidées aevc le tuax tnieuchqe net en vieguur avnat le 1er jvnaier 2014 et des rneets liquidées aevc le tuax tnhueqce net en vueugir deiups le 1er jvanier 2014 ;

- l'éventuel tuax de ratoaroiliesvn slsetcibpue d'être appliqué aux rteens différées, en tneant cmtpoe de la stoituain rietcpseve des rnetes différées constituées aevc le tuax tiughecne net en vuuegir aavnt le 1er jinvaer 2014 et des reents différées constituées aevc le tuax tuqnciehe net en vuiguer dpuies le 1er jianevr 2014 ;

- l'éventuel tuax de priipaottiacn bénéficiaire splisbecute d'être appliqué aux pvinsioros mathématiques puor les ctmeops de rrtetaie en euros.

Au vu de cet aivs et cotmpe tneu des peevcptesrs à myeon et lnog termes, l'assureur arrête les 3 tuax évoqués, shancat que ces denriers ne praenoiut pas être inférieurs aux 3 tuax griaants en début d'année par l'assureur.

Chapitre III : Taux de placement et chargements pour frais de gestion

Article 26 - Taux de placement de l'assureur En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les poitruds fcinariens visés dnas les cetpmos auenlms de résultats snot égaux à 100 % des rneues des pcmteaens réalisés par l'assureur, afférents aux prosoivins mathématiques. Les rneuevs des pemletancs conedrrsneopt aux éléments suatvnis :

- les rneues du portefeuille, ntes des firs de gotiesn financière, ces frais étant eux-mêmes évalués à 0,10 % des affics gérés ;
- les plus-values réalisées, neetts des moins-values ;
- la viaatoirn de la réserve de cptltaisiaoian ;
- la vtiraioian des posiirvons puor dépréciation de vurelas en poltuelerife ;
- la vioraatin de ttoue artue pivoosirn réglementaire.

Le tuax de pamencelt burt de l'assureur crnnsepoou au rpoaprt ertne les poitdrus firainecns ainsi définis et les pnsiriovos mathématiques pondérées par les durées de paelcment (en foccnitn des daets de valeur).

Le tuax de peecclmnat net de l'assureur coenopsrdd au tuax de pceeanlmt burt de l'assureur diminué du caemhnrget sur prosoivins mathématiques.

Concernant les cetomps de rtriaete en unités de compte, le tuax de penaemlct net de l'assureur cnpoosrred à l'accroissement de la vleaur tlaote de la prat d'OPCVM, diminué du chneearmgt sur povniross mathématiques.

Article 27 - Chargements pour frais de gestion En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Un chmeranegt sur coiatnitoss est prélevé lros de chuaqe vmeeresnt de cnoattsiios nettes, à riosan de 3 % dsiedtes cotisations. Le tuax est, à efeit du 1er jaeinvr 2014, fixé à 2,3 %.

Un cmreegnhat sur poniosrvis mathématiques est déterminé en fin d'exercice sur la bsae de 0,5 % de la demi-somme des pisvoinros mathématiques constatées au 1er jaeinvr et au 31 décembre de l'exercice. Le tuax est, à efeit du 1er jaeinvr 2014, fixé à 0,3 %.

Un cnaerhegmt sur arrérages de retens est provisionné lros de la cviresoonn des cainsotoits en rnete viagère différée ou des pvriisnoos mathématiques en rtene viagère immédiate, à risaon de 3 % des prionsoivs mathématiques des rtenes différées ou immédiates, solen le cas.

Au treme de cuahqe exerceice, l'écart enrte les fails de gitseon réellement exposés et les rrsesceous résultat des tuax de cmreeahngt ci-dessus prévus est pirs en copmte dnas le mécanisme de ctmope thencique astairdimtnif décrit à l'article 28.

Article 28 - Compte administratif En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Ce cotmpe tiheucqne est cmumon aux phseas d'acquisition des diorts et de scrviue de la retraite.

A cet effet, snot portés resteeecnvpemitt :

Au crédit : les cmhgeratnes puor fiars de geisotn définis à l'article 27, sur cotisations, sur pivsnnoirs mathématiques et sur rentes.

Au débit : les frias réels de l'assureur, au trtie de la gestion.

Lorsque le slode de ce cotpmpe est créditeur, il est affecté au cmptoe de roisatilervoan visé à l'article 24 au ttrie de la pctaipraiotn aux excédents de goseitn administrative.

Lorsque le slode de ce ctpmoe est débiteur, il est imputé en priorité sur le sdloe créditeur des cotepms de résultat, après prélèvement de l'assureur, des peashs d'acquisition des doirts et de siervce de la retraite.

En cas d'insuffisance de ce dreienr solde, le sdole débiteur du ctpmpe thcenquie atiatinrsidmf est reporté au débit du ctpmpe thncuieqe asttmiiandirf 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 pireemr vsmneeret de la retne viagère, inenteirtv à la dmadene du participant, à ciooitdnn que celui-ci ait cessé son activité professionnelle.

L'âge nmaorl de msie en scverie de la retne est 65 ans.

Mais cette liaduoqitn puet être oubtnee aanvt d'avoir aetnitt cet âge, au puls tôt à pirtar de l'âge où la litaduoqiin de la rittraee puet inntreevir dnas le régime général de la sécurité sociale.

Elle puet également iietnnrver à un âge qcoqlneue au cohx du pctaipnarit après l'âge nrmaol 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 rtene est versée tierseieernlmltmt et d'avance. La psire d'effet est fixée au prmeir juor du mios qui siut cleui de la denmade de msie en sriceve par le participant.

La dnemdae de ltiqdoaiuin est adressée à l'assureur par écrit.

Le pieermr venremest tsrremetiil ineneitvrt au début du titerrsmc civil qui siut la denmade de ldiiaiqoutn dès lros que celle-ci a été formulée par le pipcantiart 2 mios au monis avant le peiermr juor dudit trmeitrse civil. Sinon, le peiermr versement, reporté au début du triersmte cvuil suivant, srea rétroactif à la dtae de prise d'effet fixée au premeir alinéa.

Article 31 - Exceptions au service d'une rente viagère En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Par eieicptxon au prpcinie posé à l'article 15, la retireate puet friae l'objet d'un veeenmsrt unique, suos frmoe d'un caaitpl égal à la psivioorn mathématique en euors constituée sur le cmptoe du participant, dnas les cas ci-après.

1. Rretiate de fablie mntaont

Lorsque le mtnanot de rtiateere aucqis par le piatnpaict cdiunot à une rtene viagère tseirtlrmlie inférieure à un mnnotat fixé par l'article A. 160-2 du cdoe des assurances, il est proposé au participant, ou à ses atayns droit, le cihox etnre le vemesrent du caaitpl mentionné ci-dessus ou une périodicité de venermset smlieselerte ou aluenlne de la rente.

2. Aterus cas

Dans les cas lvtnimeieaimtt énoncés ci-après, le ppratnaicit puet obtenir, snas condoiitn d'âge, sur sa demande, le vemsenert du cpitaal mentionné ci-dessus :

- expiration des dirtos de l'assuré aux aniaoloctls chômage prévues par le cdoe du taarvil en cas de licenciement, ou le fiat puor un assuré qui a exercé des fnciolotns d'administrateur, de mebmre du docrirtiee ou de mbmree de cniosel de surveillance, et n'a pas liquidé sa penison dnas un régime otioralgbe d'assurance vieillesse, de ne pas être tuirlitae d'un cotnrat de tavaril ou d'un manadt sacoil dipeus 2 ans au mmois à cpoetmr du non-renouvellement de son manadt scoail ou de sa révocation ;

- cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jueengmt de lautqiidiin juiircadie en apploiaicn des dsiotiospins du lvire VI du cdoe de cmeomcre ou totue siaoiuttn jfnutaisit ce rcaht solen le président du truaibnl de ccommere auprs dqueul est instituée une procédure de ciotiinlocan tllée que visée à l'article L. 611-4 du cdoe de commerce, qui en etfcfeue la dndmeae aevc l'accord de l'assuré ;

- invalidité de l'assuré corsoeandrnt au csesmlaent dnas les 2e ou 3e catégories prévues à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité slaiocce ;

- décès du cjinnot ou du prernaiate lié par un pctaie ciivil de solidarité ;

- situation de stedtuenrement de l'assuré définie à l'article L. 330-1 du cdoe de la consommation, sur dmndae adressée à l'assureur, siot par le président de la cioommissn de sdneuetntmeert des particuliers, siot par le jgue lusroqe le déblocage des dtiros iilduenivds résultant de ces crtaotns paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé.

Par ce versement, le piaanrpitt et ses aantys diort snot définitivement rmpelis de tuos lures droits à l'égard du présent contrat.

Article 32 - Cas de décès du participant avant la mise en service de la rente

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Si le participant décède avant la liquidation de la rente, le montant de la provision mathématique en cours constituée sur son compte est affecté au versement, à son ou ses ayants droit définis ci-dessous, d'une rente viagère ou d'un capital, au choix du ou des intéressés.

Le versement est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint, à défaut aux descendants par égales parts entre eux, la part d'un prédécédé revenant à ses propres descendants, ou à ses frères et sœurs s'il n'a pas de descendant, à défaut aux père et mère par égales parts entre eux ou au survivant en cas de prédécès ou, à défaut, aux héritiers.

Le participant a cependant la faculté, s'il le souhaite, de désigner par avance un ou plusieurs ayants bénéficiaires. Luer désignation et toute modification éventuelle de celle-ci peuvent intervenir à tout moment par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'assureur.

Article 33 - Cas de décès du participant après la mise en service de la rente

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Lorsque le participant décède après la mise en service de sa rente, son ou ses ex-conjoints ou bien ses enfants à charge tels que définis à l'article 34 reçoivent une rente de réversion déterminée sur la base de 60 % de la rente en cours de service.

Toutefois, le participant a la faculté, au moment de la mise en service de sa rente, de renoncer à toute réversion ou de choisir une réversion au taux de 100 % au lieu de 60 %. Ce choix est irréversible puisqu'il constitue un élément déterminant de la rente mensuelle versée au participant lui-même, le montant de cette rente étant mensuellement calculé en fonction de ce paramètre. La réversion est à la réversion ou le choix du taux de 100 % détermine l'objet d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'assureur.

Pendant le service de la rente, si la situation matrimoniale du participant se modifie par divorce ou rattachement ou celle des ex-conjoints par remariage, le montant de la rente est recalculé en fonction de cette nouvelle situation, sauf naturellement le cas de 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 rente et de toute évolution ultérieure.

Les dispositions de l'article 31.1 s'appliquent le cas échéant.

Article 34 - Bénéficiaire(s) de la réversion

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont susceptibles d'ouvrir droit au service d'une rente de réversion au titre de l'article 33 :

1. Le conjoint et/ou les ex-conjoints volontaires 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 de réversion de chacun d'eux sont déterminés au prorata de la durée respective de chaque mariage appréciée à cette date et ultérieurement selon les informations que le participant est tenu de communiquer à l'assureur en application de l'article 35.

2. A défaut de conjoint survivant, au sens ci-dessus, au moment du décès : le ou les enfants à charge et tant qu'il(s) le demeure(nt).

Les enfants à charge sont ceux 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 luer revenant, répartie par parts égales entre chacun d'eux ;
 - et, une fois cette répartition opérée, en fonction de la durée, compte tenu de la législation fiscale, pendant laquelle, vu son âge, chaque enfant s'est resté à la charge du participant décédé.
- En cas de présence d'ex-conjoints survivants non 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 bénéficiaire du conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ne peut intervenir avant que ceux-ci aient atteint l'âge de 50 ans.

Pour le ou les enfants à charge, elle est immédiate dans les mains, soit de l'enfant s'il est majeur, soit de la personne qui en a légalement la garde.

Chapitre V : Portabilité et transférabilité des droits

Article 35 - Portabilité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le participant qui quitte l'entreprise adhérente a toujours la possibilité de convenir son compte individuel dans le cadre du contrat, même s'il n'est plus alimenté de nouvelles cotisations.

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise avant d'avoir fait liquider 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 individuels notamment, les modalités et conditions selon lesquelles il en obtiendra la liquidation et les conditions et délais de leur transfert à un autre assureur.

L'intéressé qui n'est plus tenu d'être participant peut cependant de son propre chef :

- 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'en a pas d'autre esrntep

- vers un plan d'épargne retraite personnel défini à l'article 108 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

La demande de transfert s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception. La valeur de transfert, dont le montant est égal à la valeur du compte individuel de retraite le jour du mois précédant la date de réception de la demande, est notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'entreprise d'assurance du contrat d'accueil dans un délai de 3 mois à compter de la date de la demande. Cette notification est accompagnée de l'indication des délais et modalités selon lesquels l'intéressé peut rejoindre au transfert. L'intéressé dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de notification de la valeur de transfert pour rejoindre 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 cerner les références du contrat au titre duquel doit être réalisé le transfert. L'assureur vérifie que le contrat n'est pas à un contrat septicbse de recevoir le 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 pleurteuf représentatif de ces provisions se trouve en moins 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'est tenue d'acquitter les frais afférents au coût de ce transfert. Le transfert ne concerne pas les provisions mathématiques correspondantes aux rejets 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 oisoitarngans d'employeurs et des otiornsiagans sacyndelis de salariés siganeaitrs du prlcooote d'accord du 24 juin 2013. Le comité est constitué de toirs représentants des oiitangrsanos sdcnlaeyis seigtaainrs par fédération snycailde et d'un nmrobe égal de représentants des employeurs. Les représentants des otainranosgis sedylncais de salariés snot désignés par lures otranionsgias reeictspevs et les représentants des eromelyups snot désignés cioneojntnemt par la FSFA et le GEMA.

Article 38 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Ce comité eexrce un rôle de sicaellnvrué des opérations réalisées par l'assureur en aatpicpilon du présent contrat. Il est en ourte consulté cmome il est dit à l'article 25. A cet effet, le comité est réuni tlinleetesrrmmiet par l'assureur qui lui rned cmtpoe de l'exécution de sa mission.

Article 39 - Titre V : Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent crntoat ne puet être modifié que par aorccd enrte l'assureur et les souscripteurs, après aivs froavalbe du comité prévu au titre IV, ou bein par aannvet au ptorcoloe d'accord du 24

Avenant du 4 novembre 2013 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	FBA CDFT ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA baques assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgaolnet Cedex, par lertte du 10 julielt 2014 (BO n°2014-34)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent prtcooloe a puor oebjt de rudeonirce le dsopsiitf pennieosrosfl du 3 jaevinr 2011 rénovant le dlioage saicol dnas l'assurance puor une durée de 4 ans, siot jusqu'au 31 décembre 2017. En effet, la loi du 20 août 2008 poanrt rénovation de la démocratie siclaoe itiondrut de nauuovex pcrepinis en matière de tnpnecrarase et de mesrue de l'audience des ogniiaornatss syndicales. Pour la pefssorion de l'assurance, cttee loi ciosuttne une étape iptmonatre dnas la cottoncirusn d'une démocratie sociale, fondée sur un dgulioae cotannst et layol enrte pirteeanars sociaux, tnat au niveau des etreeinprss que de la bnahcre elle-même. Dnas cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :
? d'assurer les cnnoitdios d'un développement siolde et drbulae de l'implantation sydnlciae dnas l'ensemble de la prosiefosn ;
? de ptemrre une véritable caisoonoiltdn de l'activité scnydilae ;

juin 2013.

Ces mnfaidooictis devront, le cas échéant, iirvetnenr dnas les hypothèses envisagées à l'article 10 dudit accord. Fait à Paris, le 24 juin 2013.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Liste des csasurroues du cntorat d'assurances rleitaf au ftnncnineoemot du fodns de pneison 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 aneacsurss et patrimoine	1
SWISS LFIE prévoyance et santé	1
Total	96

? de veosairlr uelmentit les prurcoas sdcyinaux des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du dguialoe soical est un critère pennriett puor l'évaluation de l'engagement de la psofoiresn dnas sa responsabilité sociale, nameomtnt au rreagd du pnriipce de non-discrimination en rsaion de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent acrcod vsie les sociétés ou organismes, anisi que lerus salariés, eantrnt dnas le chmap d'application des ctnonvioens cvcielotls nleiantoas de trivaal des 13 nrovbmee 1967 (3), 27 mras 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 jilluet 1992 (1). Les dinsoptioiss ci-après se ssntebiutut à ceells du plroocote d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. ? Mynoes puor les saiyntcds ». Elels se sbetutiusnt également, puor tuote la durée de luer application, à ceells des artelcis 12, 14 et 15 des cneonovitns coeiltlcvs nteaaniols des 27 mai et 27 jliluet 1992.

(3) GMEA non signataire.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'article L. 2121-1 du cdoe du trvaial dspoie que la représentativité des oarsinnatogis sdycaniels est déterminée d'après les critères cumiultfas sntvuais :
? rseecpt des vuraels républicaines ;
? indépendance ;
? trcsrpaeanne financière ;

? ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
 ? activité 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 ;
 ? l'activité caractérisée par l'activité et l'expérience ;
 ? efficacité 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 ;
 ? l'absence d'une organisation tripartite 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 votants 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 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 titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. 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 ministériel fixant 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 adhérents exprimés 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 averse 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 pourcentages salariales 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 l'association syndicale concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque organisation est appliquée pour la seule 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 nouveau accord interviendrait 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 représentants syndicaux 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 représentation des salariés des sociétés d'assurance.

Article 8 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association a pour missions :
 ? d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
 ? de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
 ? de répartir 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 présentant d'appréhender l'évolution et le développement de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
 ? de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comprenant : les coordonnées des associations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche ainsi que les coordonnées des organisations syndicales 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

posnerens de son chiox qui l'auront accepté puor exccer en son sien une fniotcn panmeerte à tpmes pieln ou à mi-temps. Les posnrenes concernées snot alros meiss à la doiitpsiosn de l'organisation slndaicyce par luer eloeprmyr suos réserve que ? suaf accord pluiraieictr aevc l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation syanlicde au mions 3 mios à l'avance par lterte recommandée aevc aivs de réception. L'association puor le dglaioue social dnas l'assurance visée à l'article 7 aïsni que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un duoble de ce courrier. La durée de la msie à dtiipposson est de 4 ans rleealovenubs sleon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, pdnneat les 3 pmeirres mois, la msie à dsipootisin puet penrrde fin à l'initiative siot de l'organisation syndicale, siot du pnnrmeat syndical, menyaonnt un préavis de 15 juors à l'entreprise. Les osaigrnatonis scdlyeinass s'engagent à tneir le puls grnad compte, dnas le coihx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dinotopiiss ci-dessus puairort représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnnot 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 tuote la durée de luer msie à disposition, les peermtnas à tmeps clopmet veinot luer cnatrot de tiavral suspendu, étant etndenu qu'en aitpaploin de l'article L. 2135-7 du cdoe du tairavl les obnglaiitos de luer elpemyr snot mniuenass pndeate cttee durée. A ce titre, le parnmeet sydnacil est mtianenu puor odrre dnas la csottbomialpian des efciteifs et cosvrene l'ensemble des doirts et atevagnas clfielots dnnot il bénéficiait dnas son entreprise. En outre, la durée de msie à doositispn est considérée cmoe du tvaairl efeitciff puor la détermination de tuos les aegaantvs légaux ou ceononvenintls liées à l'ancienneté dnas l'entreprise. Enfin, la msie à dtsoiopsin à tmeps ceopmlt ou à mi-temps du salarié à l'organisation syalidnce emrpote délégation d'autorité à celle-ci aevc totues les conséquences qui s'y ahtcnaett et toute ralotien de cttmneamot à préposé cesse ertne l'entreprise et ledit salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

I. ? L'entreprise assume, puor le cpotme de l'organisation syndicale, le pienamet des silareas et chaegrs salecios et faiscls afférents, cmoe si le pmnaerent sdiancyl cnioaintut à exrceer son activité dnas l'entreprise. Les epertsernis dnas luqlseeels snot désignés des permeatnns sadicnuyx snot défrayées des siarlaes et ceraghs de toute ntarue inhérentes à ce diistpisof par l'association puor le dgauoile sciaol dnas l'assurance visée à l'article 7. Concernant les puedrucots salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dnnot la rémunération cmoptore des éléments variables, les seialars à pednrre en cmopte creoppsdnnt à la smmoe des éléments fiexs et vraalbeis de la rémunération à l'exclusion des remmeeuntrsbos de fiars : ? s'agissant des éléments fixes, ils snot pirs en ctmope puor luer mnnotat aeunnl au 1er jnvaier de l'exercice ; ? s'agissant des éléments variables, dnas la mserue où ils ne pevunet être déterminés au 1er jaenvir de l'exercice, il y a leiu de prrdene en copmte la smmoe coedpnnrarsot à ces éléments puor luer montant perçu au corus des 12 mios de l'exercice précédent. Lorsque ces pnoeernslns snot embauchés en corus d'année, les srleaaïs à pernrde en compte crnosneepdort à la rémunération mnialime alnneluee prévue par les cnivnoetnos cvlceeeoltis qui luer snot rviempnstceet applicables. Les semmos perques par les patrnemnes sicdanuys au ttrie de la ptitriiacapon ou de l'intéressement aïsni que touets les sommes versées à l'occasion de la rtuprue du cotrant de tvaairl ne dneonnt pas leiu à rereobemusnt à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des pmiers eeillexnctnpeos dnnot le culcal se rportae à l'ancienneté puor la prat d'ancienneté située en dehors du détachement. II. ? Les salariés détenteurs d'un mnaadt sdancyl ne dniovet pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en trmees d'évolution de luer rémunération en aiotclpiapn du ppcniire de non-discrimination syndicale. La rémunération du salarié atiamdsintrif évolue, au trite des amieunattgons générales de seairals appliquées dnas l'entreprise, comme s'il cnnotauit à y ercxeer son activité. Il bénéficie également du tuax d'évolution moyen des annemogtaitus ielndividuelis perques, pndaent la msie à

disposition, par les salariés rneevlat du même collège électoral. S'agissant des prutcurdes salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fiexs de la rémunération évoluent, au tirt des anmoetanguts générales qu'ils pecarvieent s'ils caeinounntit à eecexrr luer activité. En outre, tuos les 2 ans, il est procédé ? etnre un représentant de la dirtoeicn de l'entreprise et un reasnpoible de l'organisation syalidnce ? à un exmaen de la situioian idlenivdulie de l'intéressé, de telle srtoe que celle-ci, aifn de fcetaillr le reutor dnas l'entreprise, siot traitée dnas l'esprit de la pilqotue siraallae de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le mndaat de peemarnt syadnicl à tpems cpoletm ou à mi-temps est iabnpmotile aevc l'exercice d'un mdaant au sien du csineol d'administration de l'entreprise. En outre, un pmneernat sdncayl à tpems clepmot ne puet pas eexrcer un mdat de délégué syndical, de représentant sancydlil au comité d'entreprise, de délégué du pnnseerol ou de mbmree du comité d'entreprise. Tout mandat, désignation, cauaritndde ou élection en ciatdoinoctrn aevc ce qui précède aiartut puor effet de mtrtee fin aussitôt à la msie à disposition, le ruetor dnas l'entreprise denavt alros irrvtenier dnas le délai de 3 mios mentionné ci-après. Toutefois l'intéressé csrovne la faculté de ppiitaecrr aux élections des ieatnnses représentatives du peonesnrl en tnat qu'électeur. Il arepaptint par aruliels à l'organisation syldanice d'appliquer à son égard, et puor ce qui la concerne, les dssinpooiits légaux et réglementaires en cttee matière qui ibconment à tuot employeur. L'activité du pnrneat syadnicl est eexvumsneict consacrée à la psfoesorin de l'assurance. Par exception, cette activité puet se cmuuler aevc des fnitcoons scaldeniys au neaviu national.

Article 14 - Echéance du mandat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Au puls trad 3 mios avnat l'issue de la période de suseiosnnpn du ctnarot de travail, l'entreprise diot être informée, par lterte recommandée aevc aivs de réception : ? siot par le salarié de la dtae à lqlelae il suiahote rdeenrrpe des fctotnns au sien de celle-ci ; ? siot par l'organisation sladyncie du rvoeleneumneilt de la période de msie à disposition. L'association puor le doliague siocal dnas l'assurance visée à l'article 7 aïsni que la FSFA et le GMEA snot destinataires, dnas la même forme, d'un duoble de ce courrier. Il en va de même dnas l'hypothèse où, au crous du mndaat de permanent, des difficultés graves se feareint juor erte l'organisation sldaynice et l'intéressé puor qqleue rasion que ce soit, qui rdaiernt issbplmoie la putoirse de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 15 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

15.1. Froomnatis d'intégration destinées aux salariés tliuareits d'un madnat au nvaieu de la branche

Les otsnrgaionias sginraiaets définissent eblmsnee le poraurs d'intégration cnpornaemt des mleuods définis paritairement. Un cycle d'intégration est organisé annuellement. Les famotonris dispensées par les onrgesamis porfseesinonls de la bhrnace puevent être intégrées à ce parcours. Sauf psire en crhgae prévue par un onrmisgae peoonfnrssoil de la brncahe au ttrie des foatrmnios qu'il organise, les fiars afférents à la ptoitiipaain des salariés concernés par ce dstsiioipf snot noteamnt pirs en cghrae au ttrie des dépenses de finncennmtot de l'organisation syncladie concernée prévues à l'article 6.

15.2. Fioraomtn des salariés mis à distpisoion de l'organisation sdaylncie à tmeps complet

Il aeritnpapt à l'organisation sdlicyane d'assumer, en matière de foitrmoan professionnelle, les ooinbiglats qui lui inemconbt à l'égard de l'intéressé au trtie de l'autorité qu'elle ecxree à son égard.

Le salarié concerné ctnoniue à acquérir son diort inudvideil à la faootimrn conformément aux dnisitpsioos légales et celnoeneolvnints en vigueur.

En conséquence, suaf accord patiureilcr aevc l'entreprise, le prmneenat sdnaycl n'a pas accès aux ancoits de fmortaoin prévus au paln de foomartin de l'entreprise.

Les fiars afférents à la piacitartpion des pmneteans sicydanux à ce diitosipf snot netmnamot pirs en craghe au ttire des dépenses de fceminonnonett de l'organisation sadinydle concernée, prévues à l'article 6.

Article 16 - Validation des compétences acquises lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

16.1. Eligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la bsae du volontariat, en aroccd aevc l'organisation sdcaniyle qu'il représente :

? les panernetms siuyncdax à tpems clpoemt ;

? les penenatrms syaducinx à mi-temps anisi que tuot artue représentant d'une onargitason sadylncie représentative tliuirtae d'un mdnaat au niaevu de la branche, en arccod aevc son employeur.

16.2. Msie en ?uvre du parcours

Outre les dspfsitiios d'acquisition de compétences dnot pneeuvt bénéficier les salariés visés au 16.1 siot par l'organisation sdaciylne qu'ils représentent, siot par l'entreprise dnot ils snot salariés, ceux-ci bénéficient d'un prcroaus de vatiolaidn des compétences aiecsuqs en matière de doiuglae siocal mis en pacle au nevaiu de la branche.

Ainsi, les ptireas sgairaintes s'engagent à mttree en pclae un prcouars destiné à vsoilerar les compétences et l'expérience asqucies druant l'exercice d'une activité syndicale.

Dans ce cadre, eells s'engagent à créer paritairement, dnas un délai de 6 mios à detar de la cocusilonn du présent accord, un référentiel décrivant les compétences miess en ?uvre dnas le cdare de l'exercice du maadt syndical. Ce référentiel est élaboré par bclos de compétences de narute à fvosreiar l'obtention de la cteioiritacfn par vatiaildon des aucqis de l'expérience, ttlaoe ou partielle.

Une fotiamron moudlaire est élaborée, crprdsanenot aux bclos de compétences du référentiel.

Les cnitnoiods de délivrance de la citerctfiiaon snot définies paritairement, en lein aevc l'organisme certificateur.

L'accès à la VAE des salariés concernés, en vue de l'obtention de totue aurt coaeifiritctn de nautre à préparer luer retour à l'emploi ou luer évolution dnas l'entreprise, est également encouragé.

Les faris afférents à la priacotitaipn des salariés concernés par ce dossitpiif snot nmmnteat pirs en charge au titre des dépenses de fmieoncontent de l'organisation syilndcae 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 diosipsotin à tpmes coelmpt d'une otgsinoraian sncdlyiae représentative

Afin d'éviter une rutrupe tlotae du lein aevc l'entreprise, un eertntein est réalisé à l'occasion de la pirse de mdnaat ou de son rnvomeuleenelt aevc le rbanlepsose des rseoerucss hiaeumns en crghae de ces qonesitus dnas l'entreprise. Cet enreitn a puor objet de rercechher les modalités puarqteis ptrtenmaet au salarié concerné de mneaintir un lein aevc l'entreprise pdeannt la durée de la msie à disposition. A cttee occasion, les cointodnis dnas

luqleleess il puet rceievor pndeant cttee période teouts iofmnotinars utiles, de nautre professionnelle, soenrt examinées. En cuors de mandat, le salarié mis à dpstiooisin est reçu à sa dmndae par le rsplbsaoene des rsceseours haueinms en caghr de ces qisouents dnas l'entreprise, aifn naomtmnet de farie le pinot sur les notdoinis de réalisation des aictnos décidées lros de l'entretien de pirse de mandat.

A l'issue du mandat, et aavnt la rrseipe d'activité en son sein, l'entreprise eearminxa la siatiotun de l'intéressé aevc lui, au cruos d'un entretien, puor préciser les modalités de son retour. Il s'agira en pirtculeiar de farie le pinot sur les compétences aicseus par le salarié dnas le crdae de l'exercice de son mandat. Les acoitns menées par le salarié en vue du développement de ses compétences ? fmtraioon professionnelle, blian de compétences, vadoitalin des acquis de l'expérience? ? soenrt également psires en considération puor déterminer les coindiotns de réintégration du salarié dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, une piosrtioon de pstoe d'un nvaieu au mnois équivalent à cueli occupé avnat la senosspuin du canrott srea ftiae à l'intéressé, en tnanet compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience ascique pnenadt la snpeisuosn du carnot de travail. En outre, l'entreprise s'engage à miloisebr les monyes nécessaires puor aomneccpagr le salarié concerné dnas sa rrpeise d'activité et à pdnerre en chagre les firomoants et les aoitcns cdenonrpsroees définies d'un comun accord.

17.2. Salariés mis à dsiotiisopn à mi-temps et salariés teilriuats d'un manadt au navie de la branche

Les paitres saertgiians rlaeelnpppt qu'en apcalitoipn de l'article 9 de l'accord riatlef à la gtoesin prévisionnelle des eopmlis et des compétences et à la ftoaiomrn pensolerilfosne tuot au Inog de la vie dnas les sociétés d'assurances du 26 mras 2012 l'exercice d'un mnadat de représentation du proesnenl ne saurait cseotinutr un feirn ou un ftaucer de rsisanmeneltet de l'évolution plnefronsioelse de la prosnnee concernée.

Il en est de même puor tuot salarié tlrिताue d'un mdnaat au nvieau de la branche.

Dans ce cadre, eells ivnitent les scirvees des rreseccous hueaimns des esietnrps à vérifier régulièrement l'absence de doriisotsn etrne la staitiun de ces salariés et celle des areuts salariés, à saittoiu comparable.

Par ailleurs, lros de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique fnot le pinot sur les compétences aiecusqs dnas le carde 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 nrombe mxamium de pnrneesos pnaovut représenter une oaiatinorgsn syildcane de salariés à une réunion ptiairare consacrée à des tarvuax d'études ou à des négociations est fixé à 6 par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les osrtiognanais sanlcidydes cusntetoint leus délégations cmome eells l'entendent pamri les meebrms du pseroenl des esiertprens ou oasrgmiens visés à l'article 1er et parmi leurs rsonlaesbpes statutaires.

Dans tuos les cas, une même oarngsitoian scinalyde ne puet déléguer à une cssmiomon priariate 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 cpmrois ertne 700 et 3 000 salariés ;

? 4 salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des erloempuys est en nmrobe au puls égal à ceuli des délégations sidyelcnas de personnel.

Les ooriitngsanas snclideyas de pnnsoerel niefnitot aux oortnntiaagss d'employeurs les nmos et asesedrs des salariés

qu'elles inisvnestest d'un maandt de représentation, en précisant le ou les dnemoais de ces mandats. Cahque eylpuemor concerné en est informé simultanément par l'organisation slyicndae mandante.

Les mtidofaicoins apportées par la stiuie à ctete lstie 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 mtunenaie par luer employeur.

S'agissant du porensnel cceomorimal :

? la rémunération mnlmaie auehnlle prévue par les ceonnotivs cveoctilels de taviral qui luer snot applicables, d'une part, et les gaarnteis de rémunération mmlainie enatsxit éventuellement dnas l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la picittoiaarpn aux ciososimms peariatrs ;

? les eeeprisntrs concernées deviont eminxar la staitouin des intéressés pinicarpatt aux ciionsmsmos prietiaars pleenofnloirsses de façon à aopterpr les cetcfrsio appropriés destinés à tiner cpmote de l'incidence réelle de cttee ptctirpaioian sur les ptaeris vrlbaeais de la rémunération, suaf dionistpiss puls foervabals de l'entreprise.

II. ? Rsermeueonmbt de frais

Les salariés prpniitacat aux réunions prteriiias bénéficient d'une pisre en chgare de lreus fairs de transport, de reaps et d'hébergement.

Lorsque les négociations ceneonnrt les régimes de rieartre et de prévoyance du pnneseorl des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes peornsofnslis ou d'entreprise bénéficient des mêmes rutrneobmesems dnas la limtie de duex mmeebrs par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot mseis en ?uvre dnas la ltmie du nrobme mxmiam de paticnptiars prévue à l'article 18. Le tmpes passé en comssimion praitarie ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnnt les paitrtacpins bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des ftoincons représentatives dnas l'entreprise (délégués du personnel, meermbs du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants scidanyux auprès du comité).

1. Les modalités de cttee psire en craghe snot fixées cmme siut :

a) Dépenses de transport

Train : remronemseubt du trjeat SCNF dnas la ltiime du tiraf de 1re classe.

Avion : rerenemumbost du vol effectué sur les lngeis intérieures, dès lros que le trjeat aellr ou ruetor est supérieur à 700 kilomètres.

Le rrmuneebsemot du blliet d'avion exlcut la prsie en chgare cnitaonmotce de frias d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le tajar aller-retour dnas la même journée.

Voiture : à tirtre exceptionnel, rurmensmebeot sur la bsae d'un fiaorft kilométrique des fiars occasionnés par l'utilisation d'une aultbmooe dès lros que le tjtreat est effectué à priatr d'une région aurtte que l'Île-de-France et s'avère dcififlie à acilpomcr aevc les ttrapsnros plbcis (lieux mal desservis, cdnoaosrerencps inconmodos, tajar nécessaire puor atteinrde la grae ou l'aéroport...).

Le resouernmmebt est effectué sur la bsae friaatfoire de 0,45 ? du kilomètre, qullee que siot la pasisunce fisacle du véhicule, et dnas la litmie du pirt du tajar en tiarn au traif de la 1re classe.

Le rmnuersboemt des dépenses axnenes éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hros dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Firas de repas

Remboursement sur la bsae du mntnoat réel justifié, dnas la ltiime de 25 ? par repas.

c) Fiars d'hébergement

Remboursement de la cmarhbe d'hôtel sur la bsae du maotnnt réel justifié, dnas la liimte de 80 ? par nuit, pteit déjeuner inclus.

2. Les faris remboursés snot cuex qui snot dernecmetit liés à la pcittarpiation à la réunion paritaire, dnas les ltimeis nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur rbseuemoenmrt est subordonné à la fnrourtuie des pièces jviitfisteaus oniraaeligs anesatttt de la dépense :

? oarnigiuix des beiltls de tiarn ;

? reçu pagasesr et cpuoon de la catre d'embarquement en cas de déplacement en aivon ;

? initiocadn sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en vuorite asnii que du leiu de départ et d'arrivée ;

? ogirnail de la ntoe de rentursaat ;

? onraigl de la ntoe d'hôtel ;

? jfusctaitfiis oguaniirx des fiars de pkrnaig ou de péage.

3. Les motnatns de rrubeemnoesmt prévus ci-dessus snot réexaminés cuqhae année en ciosimomsn paitrarie à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations mlmnieais aenleunls au paln professionnel.

La prise en chgare des fairs ci-dessus est assurée cjinenooteem par la FSFA et le GEMA, qui en ont délégué la gtosein 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 crhage des frias de déplacement puor les aeturs iascntens ptiararies de la psioeosrfn relèvent des dpoitiissfs fixés par les cnoitnenvos ou arcdocs parriucetils qui les régissent.

Article 21 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Lorsque des mmebres du persoennl snot mandatés puor pactepirir à une réunion siatrtuae d'une oartioniasgn siaydcnle représentative au paln professionnel, ils reçoivent, suaf nécessité eopnleelnicxte de srecvie motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La dedanme écrite du salarié, accompagnée d'une cionvocaton olfflceiie de son oiatgarsionn syndicale, diot prvinear à l'employeur au monis 1 saemnie à l'avance. La cnacotvooiin diot moenetinnr l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné aigni que la durée et l'objet de la réunion, snas aovir puor atnaut à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tpeps de tiaavrl efctftief puor l'application des gtnaireas ou aanatvges liés au temps de tiaavrl par la législation ou les cienovontns cilecevtols applicables.

Pour les salariés administratifs, ces ansceebbs dnnnoet leiu au mitinaen de la rémunération par l'employeur, dnas la liitme iiluendvilde de 40 hurees par an puor 12 salariés au mumixam par confédération et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln ntianaol ou régional, dnas la profession, des finoncots d'administration ou de doeircitn dnas le ciseonl ou le berauu d'une oosgnaatirin syndicale.

Pour les pruurtdoes salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces aenescbbs dnonent leiu à apopictlian par l'employeur des dosntspiiis de l'article 19.I, dnas la limite ineuivddlle de 5 juors par an puor 6 salariés au muxamim par scdayant et 2 au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nioaatnl ou régional, dnas la profession, des fionotncs d'administration ou de dtiicorn dnas le cinsoel ou le beuaru d'une oioaignrastn syndicale.

Ces dntoipsoiiss ne se cmleuut pas aevc celles aynat le même obejt qui peeunvt esxtier au neiavu de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées polislsrfnnooees de ces penoserns snot notifiés cuaghe année aux oaginritsnaos d'employeurs aigni qu'aux epnertiress 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 cionsmosin piitrarae pmnreeatne de négociation et d'interprétation (CPPNI) ecerxe les miissions svtenaius :

? représenter la branche, nnoatmetm dnas l'appui aux eintereprs et vis-à-vis des pvuooirs pbuils ? ;

? eeexrcr un rôle de villee sur les coiodnnits de triaval et l'emploi ? ;

? établir un roprrat auennl d'activité caenrpnmot un blian des ardcos clffcoteis d'entreprise concluc dnas le crade ci-dessous :

? - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des harerois ? ;

? - du repos qdoteuiin et des jurois fériés ? ;

? - des congés payés et atures congés ? ;

? - du cpmote épargne-temps.

Il s'agit ntaemnot d'appréhender l'impact de ces aocdris sur les cndioitos de tairval des salariés et sur la cnuornecce entre les eiretpenrss de la branche. La CNPPI formule, le cas échéant, des rtmonemdacioans destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, dionvet être oagbtlreinimeot timansrs à la CNPPI tuos les acrocds d'entreprise vnasi les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-asurance. fr).

Article 23 - Avis d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

À la dedname d'une juridiction, la CPPNI puet rdenre un aivs sur l'interprétation d'une contoinden ou d'un accrod collectif, présentant une difficulté sérieuse et se psnoat dnas de nbrmuox 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 arcdocs signés aevc les élus du personnel, dnas les codntiions édictées à l' airtlce L. 2232-22 du cdoe du traiavl , devoint être origbinmaeleott trnmisas à la CPPNI, cette tosmarinsin n'étant pas une cnioditon snnraondobut l'entrée en viuegur de l'accord.

Article 25 - Réunions

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

La CPPNI se réunit au moins tiros fios par an, conformément aux donostspiis de l'article L. 2232-9, alinéa 3.

Article 26 - Saisine

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La coimsiosmn est saisie par lrette recommandée aevc aivs de réception accompagnée nnommaett :

? d'un exalrepmie ognriial de l'accord signé ;

? d'une ciope des cerrurois adressés aux onatrigniass slcyiedans représentatives au nveaiu de la brnhcae les imnfoart de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;

? d'une ciope du fmrruoliae Crefa de procès-verbal des dernières élections des représentants du pnsorenel aaynt clcnou l'accord.

La ciosmmiosn pitiraare se porocne sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui svnueit sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 27 - Décision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'accord est réputé validé dès lros qu'une majorité en nrmboe de viox s'est dégagée en ce snes tuos collèges confondus. Cttee vialtoaidn peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La cmsmioion peut, en tnat que de besoin, décider de cieovnr un représentant de la ditirecon de l'entreprise concernée aifn d'obtenir des compléments d'information nécessaires cunnoarcet

l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la cismooimn à l'entreprise par lterte recommandée aevc aivs de réception dnas le mios savnuit la tuene de la commission. Une coipe est adressée aux représentants des osgrinoaiants sancdyeils de salariés mmebres de la commission.

Article 28 - Titre VI Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les pneerriatas sacuiox se réunissent, au début de chuaqe année, en csomiomisn paritaire, puor définir ebnlmese les thèmes et le crneidaelr des négociations de l'année.

Chaque ostigiaarnon slayincde représentative au naveiu de la brchnae qui soaughtie négocier sur un thème pcilteriuar en irfnmoe par écrit l'ensemble des aures otanrsioagnis selanidyys ansii que la FSFA et le GEMA. La litse des stjues à trieatr diot être motivée et communiquée au puls trad 15 jours avnat la tnuee de la commission.

A l'issue de la csosimmoimn paritaire, la litse des thèmes rtneues aisi que le cnierdealr des réunions de négociation snot tnrmasis par la délégation des elormepuys aux ontaroiisnags snaeyldcs représentatives au neaviu de la branche.

Titre VII Dispositions diverses

Article 29 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les smoems non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2013 snot reportées au bdguet des oatangsoniris selycndias représentatives visées à l'annexe I du ptlrcoooe du 3 jienvar 2011, et clea jusqu'à la fin de l'exercice 2014.

Article 30 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aocrod prned effet au 1er jvnier 2014 puor une durée de 4 ans, à l'issue de lleluaqe il crssee de pdroioe ses effets.

Les perainrates siauocx se rntrncoeoernt au corus du troisième tsreitrme de l'année 2017 puor en faire le bialn et déterminer les disoonspiits à rtneier au-delà du 31 décembre 2017, celles-ci ne ponvuat résulter que d'un nueovl accord.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Contribution annlleue des eupmroyels au feanniecnmt du dualgoie sicaol de branche

(Art. 4 du plcootore d'accord du 4 nmbvreoe 2013 reialtf à la rénovation du doguiale sicaol dnas l'assurance)

La cibruiototnn anulnlee de chquaie société d'assurances visée à l'article 1er est fixée à 5 ? par salarié présent dnas l'effectif au 31 décembre 2012 (en équivalents tmpes plein), siot 137 917 salariés, et clea puor tuote la durée du portolcoe d'accord (par référence à la bsae de données soeliacs FSFA GEMA).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II (1)

Association puor le diouglae saoiel dnas l'assurance

(Régie par la loi du 1er juillet 1901, publiée au Journal officiel du...)

Siège social : 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09.

(1) L'annexe II rattachée 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 relations collectives entre employés 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 associations de salariés représentatives

Peuvent être priées en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 15 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

? achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures ;

? abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels ;

? frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des participants) ;

? honoraires des conseils juridiques aux entreprises ;

? actions de formation des représentants syndicaux.

Statuts

Article 1er - Constitution

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

En application du pouvoir d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 ainsi que par les présents statuts.

Cette association 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 1 janv. 2014

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un fonds de garantie des assurés sociaux salariés représentatives.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le fonctionnement de l'association est assuré par la GSPA (gestion des fonds de garantie des assurés sociaux salariés représentatives).

Article 4 - Siège social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout état de lieu par simple décision du conseil d'administration.

Article 5 - Membres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les membres de l'association sont :

? la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutualistes d'assurances (GEMA) ;

? les associations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La qualité de membre se perd par radiation en cas de mesure 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 processus judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité.

Titre II

Conseil d'administration

Titre II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil est composé pour moitié de représentants désignés par la FSFA et le GEMA et pour moitié de représentants désignés par les associations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque association syndicale dispose d'un siège.

Les associations syndicales doivent être représentées :

? soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;

? soit être adhérents des institutions de retraite CIRESA, IAICSA et CREPSA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un membre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque association syndicale et l'autre doit veiller à désigner les administrateurs de façon à prévenir à une représentation équilibrée des membres et des femmes conformément à l'accord conclu le 18 mars 2013 sur la modernisation du personnel et de son fonctionnement.

Article 7 - Mandat d'administrateur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou radiation du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai et de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de deux mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information relative à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrations s'exercent à l'égard de toutes personnes ou organismes auxquelles ils ne communiquent 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, précédemment 1 et 2, du pouvoir d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Les administrateurs doivent être élus les mêmes de leur abscence

aux réunions du conseil d'administration. Tirois abcneess non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandat par l'organisation qui l'a désigné.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent être élus au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent être exercées entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf circonstance exceptionnelle du collège appelé à la présidence.

Les modalités de prise de parole du président et vice-président doivent respecter le principe du primat lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par un élu de la même catégorie du conseil. En cas d'empêchement temporaire, la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et le vice-président se réunissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toutes questions de fait ou d'intérêt de toute sorte pour se prononcer au sujet d'un objet déterminé du groupe et pour porter au conseil les décisions appropriées (demande de remplacement, interventions sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il signe tous les actes, délibérations ou décisions et représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il peut déléguer sa signature à un membre du conseil et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Article 9 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont mis à la disposition des administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des membres sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Il ne peut valablement délibérer que sur les questions incombant préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le principe de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de conseil d'administration peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une procuration écrite de délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'une procuration par réunion.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décision conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée générale pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances. A cet effet :

1. Il approuve auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du règlement d'accord du 4 novembre 2013

relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, l'appel à consultation peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année ;

2. Il fixe le montant annuel des myriades financières attribués à chaque organisation représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du règlement d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Il rembourse, dans la limite du budget annuel ainsi attribué à chaque organisation représentative de salariés ;

4. aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des représentants syndicaux mis à la disposition des organisations représentatives en application des articles 6 et 13 du règlement d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

5. et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes organisations les dépenses destinées à leur fonctionnement dans les conditions fixées à l'article 6 du règlement d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance. La liste limitative de ces dépenses figure en annexe aux présents statuts ;

6. Il établit un rapport annuel portant sur l'évolution et le développement de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du règlement d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, ce rapport étant soumis à l'assemblée générale ;

7. Il décide de l'ouverture et de la clôture des comités dans les établissements financiers ;

8. Il décide, si nécessaire, de l'application des directives, par la GSA, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant les activités de l'association. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec cet organisme ;

9. Il arrête les statuts de l'association ainsi que les statuts des sociétés affiliées ;

10. Il décide du statut du siège social de l'association ;

11. Il crée et maintient le statutier dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du règlement d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

12. Il peut, dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certaines de celles-ci à un ou plusieurs mandataires, cibles ou non en son sein, qui peuvent eux-mêmes être autorisés à sous-déléguer des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative mais ne peut enlever le conseil à ses pouvoirs les fonctions assignées par lui sont 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 composition paritaire, comprend pour moitié des représentants désignés par la FSFA et le GMEA et pour moitié des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose de deux sièges.

Les membres de l'assemblée générale doivent être adhérents :

1. soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;

2. soit être affiliés à des institutions de retraite CIRESA, ISIRACA et CESRPA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FSFA ou au GMEA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'association du même collège.

Article 12 - Mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour 4 ans. Les membres sont élus pour une durée déterminée.

La qualité de membre de l'assemblée générale 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 fonttois de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20.II, paragraphes 1 et 2, du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 13 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une procuration écrite de délégation. Chaque membre ne peut être autorisé que de deux pouvoirs par réunion.

Article 14 - Attributions *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'assemblée générale étend :

? le rapport de gestion annuel de l'association ;

? le rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances ;

? le rapport de gestion des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la composition et de la mission de toute commission et de délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

Titre IV Gestion administrative et financière

Article 15 - Ressources *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des distributions de l'article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

2. Les produits financiers de son patrimoine.

Accord du 4 novembre 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à

Article 16 - Dépenses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;

2. Les remboursements aux entreprises concernées des salariés et cadres du ou des partenaires syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Les remboursements aux organismes sociaux destinés à luer financer l'entretien en application de l'article 6 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

4. Les frais engagés pour la maintenance du site internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 8 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 17 - Rapports annuels *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

L'association établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :

? un rapport annuel sur la gestion administrative ;

? un rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre V Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle.

Article 19 - Dissolution de l'association *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

La dissolution de l'association ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs auteurs ou gérants sans but lucratif poursuivant un objectif d'intérêt ou similaire.

Article 20 - Dépôt des statuts *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par..., aisné par le compte de...

Les présents statuts ont été approuvés par l'assemblée constituante du ..., composée de :

? ...

son fonctionnement

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FSPBA CGT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bunqaes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Beglaont Cedex, par litrtee du 10 jluielt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu le plectoore d'accord du 18 mras 2013 sur la mrasontieiodn du pmirratsiae et de son fncnoonemtenit ;
Vu le pootlrote d'accord du 6 décembre 2010 partnot miicfoodatn des stautts de l'association ARSAPA ;
Vu le pootlrote d'accord du 20 orbotce 2008 prnoatt mifdociation des suttas de l'institution de gseiton de retrriae supplémentaire CPESRA et de l'association CSPREA atiocn silaoce ;
Vu le potoorlce d'accord du 6 décembre 2010 ptonrat moidifotacin des stutats de l'institution de goisten de rrtetiae supplémentaire CERSPA et de l'association CRESPA atcion sociale,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le plocotore d'accord du 18 mras 2013, coclnu aevc les piternaares sociaux, a appliqué aux osnirgaems de gostein piairrate de la bchnrae de l'assurance les règles isseus de l'accord naoiatnl ioesferennsrpotnil du 17 février 2012 potarnt sur la miiretnoasodn du pirstirmaae et de son fonctionnement.
L'entrée en vieguur de cet accrod a été fixée au 1er jnviaer 2014.
A cette date, cqahue orgsimnae pirtaaire visé à l'annexe I du plorcoote du 18 mras 2013 dreva procéder au rlnueveeolmnet des mtdnaas de ses auenttsdmrrias en rcpaesntet les règles édictées par le pcolorote précité. Néanmoins, les snigaareits ont souhaité aopretr les précisions suivantes.
Les amastrerdinitus désignés par les oanariogtinss saidelycns salariées représentatives qui auraient, au 1er jvainer 2014, anetitt l'âge liimte de 70 ans visé au cinquième alinéa de l'article 4 a du poltrooce d'accord du 18 mras 2013 pourront, à ttire transitoire, être de nauevou désignés cmome atmiuresirnatds puor une durée mmaiaxle de 18 mois, siot jusqu'au 30 jiun 2015 au puls tard.
A cette échéance, les artuemadnrstis visés ci-dessus donrvet être remplacés puor la durée du mndaat qui retsera à courir, siot jusqu'au 31 décembre 2017. Ces nlevleous désignations dreonvt reetescp r arols le critère d'âge de l'article 4 précité.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les sttutas de l'association de seinvclrluae des activités rittaree et prévoyance aruscsaens (ASARPA) fiurnagt en annxee I du présent polcortoe se susnbuttiet aux sttutas aclteus annexés à l'accord du 6 décembre 2010.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les sttutas de l'institution de geiston de rrttaeie supplémentaire CPESRA fiuangrt en annexe II du présent prtoocloe se stutsunlebt aux stautts ateucis annexés à l'accord du 20 ocrbtoc 2008, modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les sttutas de l'association CRPSEA acoitn scoliae faruingt en aenxne III du présent proclotoc se ssnubetuitt aux suttas aluects annexés à l'accord du 20 otorcbe 2008 et modifiés par l'accord du 6 décembre 2010.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent pctloooore enrreta en vegiuur au 1er jevainr 2014.
Les sgrnitaeias s'engagent à efefcetur les démarches nécessaires au dépôt légal didut protocole.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe I

Association de saecvinllrue des activités rairttee et prévoyance aeasusnracs (ASARPA)

(Régie par la loi du 1er jleluit 1901, publiée au Januorl oficiel du 18 décembre 2004)

Siège sioal : 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Prais Ceedx 19

Statuts

(Mis à juor au 4 nevobrme 2013)

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Entre les onisranaigots sagtarniies :

? de la cnieonvotn de raeittre et de prévoyance du prsenenol des sociétés d'assurances du 5 mras 1962, ou aynat donné postérieurement luer adhésion à celle-ci ;

? et de l'accord pnoseeisornfl du 7 obtroce 2004,

il est fondé une aocstioasn régie par la loi du 1er jeliult 1901 et par ldeits statuts.

Celle-ci est dénommée : aaoossctiin de svnuclaeirle des activités ritaere et prévoyance asaruecnss (ASARPA).

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Cette aisooaitcsn a puor objet d'assurer, au sien du guorpe B2V, dnas leeuql snot gérés, dnas le cdare de cnroatts de coassurance, les régimes de rtrietae et de prévoyance des salariés et retraités des sociétés d'assurances, la représentation des activités les carnonenct qui ne relèvent de la compétence ni d'institutions de rtritee complémenteaire (CIRESA et IRICASA) ni de la CREPSA.

A ce titre, l'association est mmbree coopté de l'association satlmmoie duidt gproue de piocotretn sociale.

Article 3 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège sciaol de l'association est fixé au 6, rue Emile-Reynaud, 75926 Piras Cdeex 19.

Il puet être transféré en tuot ature leiu par décision du cnioesl d'administration.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Sont mrebeims de l'ASARPA :

? les otniansirogas d'employeurs aqeulexlus snot adhérentes les sociétés enatrtnt dnas le chmap d'application des cnioivtenos cioetvcells nieatolnas de taravil des 13 nboremve 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992, et 27 jeillut 1992 ou de l'accord du 3 mras 1993 coecnarnt les cerdas de dieriotcn des sociétés d'assurances ;

? les orasaniointgs slyacndies de salariés représentatives au nveau de la branche.

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est administrée par un cnioesl de 16 meermbs comprenant, puor moitié, des représentants des onrnoaigtsas

d'employeurs et, pour moitié, des représentants des oantoiisngs scdyiaenls de salariés.

Les représentants des oagaisnrtoins d'employeurs snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le geromunpet des erpinteerss mtueulles d'assurances (GEMA).

Les représentants des onioiansgrats sinacydls de salariés snot désignés par les fédérations salyncdies représentatives au nviaeu de la branche.

Chaque fédération saldnciye représentative dpissoe d'un antsmtediruar titulaire. Les sièges rstnaet à porvoir snot répartis à la puls frtoe moenyne ertne èles à raison, pour cncuahe d'elles, d'un nombre de sièges fixé d'après l'audience des orisiaonantgs sayinelcds mesurée tuos les 4 ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont onbetus au peierrm tuor des élections des treailiuts des comités d'entreprise dnas l'ensemble des etinpserers de la bhncare (arrêté ministériel fxinat la liste des sydtcnas représentatifs dnas la bahcrne de l'assurance). Cqauhe ornsaiatgion sdylnciae et pnaalorte diot velleir à désigner les artiamirtesduns de façon à pvnirear à une représentation équilibrée des hmmeos et des femems conformément à l'accord du 18 mras 2013 sur la modrtinoisean du prarsimtiaie et de son fonctionnement.

Les onniaiartsgos de salariés ont la faculté de désigner 6 des mrbmees suppléants à risaon d'un mrbmee par otagroiniasn représentative. Il en est de même pour les oroinanitsgas seiyaldncs d'employeurs.

Les arsuiitmnrtdas suppléants snot conviés à pripitaecr aux réunions du cisoenl d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Article 6 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le mdnaat des arudnmeasttiirs est fixé à 4 ans. Il est renouvelable.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, rietrat du maandt par l'organisation concernée, démission de l'organisation sdinycale d'employeurs ou de salariés représentée aisi qu'en cas de prtee par l'organisation sinacydle de sa représentativité au nviaeu de la branche. Dnas ce dnreeir cas, la prete du madant srea à effet au 1er jevinar saivnut la puialoibtn de l'arrêté ministériel fiaxnt la ltsie des ogatnsiorinas seylandcis rnneuecos représentatives dnas la bnhrcae des sociétés d'assurances.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de mnois de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet eexrcer puls de tiors mnaatds de nvaiiu poonnsisrfeel en même temps. Le maandt d'élú du pnensorel est iobcmaitnle aevc culei d'administrateur au sien du même organisme.

L'administrateur snrtaot est remplacé, jusqu'au tmere du manadt en cours, par un nevool aideiruamttsnr désigné par l'organisation sndclyaie anayt désigné son prédécesseur.

Les fcontoins d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les firas de transport, de repas et d'hébergement snot remboursés dnas les cotidnions fixées par le poctoolre d'accord pnaortt rénovation du diogaule soaicl dnas l'assurance.

Les amiadnrristtues snot soiums à une obaioilgtn de confidentialité.

Les règles de confidentialité et de serect des délibérations des asnteiraurtmdis s'exercent à l'égard de toute pnreonse ou omrasgnie atrue que celui dnot ils détiennent luer mandat.

Les adtueinrtrasms dveiont idqueinr les mfoits de luer acnebse aux réunions du cisoenl d'administration. Trois aeebcns non justifiées dnas l'année entraînent la ptree du maandt et le rlemcpameent du mitnaarade par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7 - Présidence et vice-présidence

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le csoienl élit tuos les 4 ans, à la majorité simple, prmai ses membres, un président et un vice-président. La présidence et la vice-présidence deonvnt anlreter tuos les 2 ans ertne les duex collèges, suaf rcaoioinnnetn eprsrxee du collège appelé à la présidence.

Le président et le vice-président représentent contneeniojmt l'association dnas tuos les aects de la vie cvliie et dnas les limetis des airbtntittous confiées par le conseil.

Le président et/ou le vice-président penevut être remplacés à tuot mmeont par décision du coesnil d'administration.

Le président fxie l'ordre du juor et préside les réunions du conseil. Les modalités de pisre de poalre puiqbule des président et vice-président dnoivet rpeetcesr le priicnpe du pratrmsiaie lorsqu'ils

s'expriment au nom du cesinol d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remnaempclet immédiat par une nellvoue délibération du conseil. En cas d'empêchement troeirmpeae dnot la durée est déterminable, le rlecneapemt est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se sansisiet ou snot siasis par l'administrateur concerné de ttuoie qitueson de cfoltis d'intérêts de toute sotre puavot se pesor au sjuet d'un airnueittsmadr du groupe et prsnpeoot au csoeinl les disintiosops appropriées (demande de remplacement, aotsneibtn sur ctnerias débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cnoseil se réunit cuhqaie fios qu'il est nécessaire, et au mions duex fios par an.

Pour l'accomplissement de ses msoiniss teells que définies à l'article 9, il reçoit tuoets ifomtnoainrs nécessaires du ou des orsmiagens grstenioieins des régimes concernés.

Les coinntoocavs et oedrrs du juor des réunions snot communiqués aux atenriuasmtids dnas le délai de 8 jours précédant la réunion et des mynoes snot mis à la dssitoopiin des aisteutmrarids pour préparer les réunions des instances.

Les décisions du csoienl snot psires à la majorité des mmebers atsasinst à la séance et anyat dorit de vote. Elcls ne snot vaalebls que si, dnas cqhuae collège, le nrbone des présents est au mnios égal à la moitié des aimeitasdrtnurs titulaires.

En cas de nécessité de vote, celui-ci innietevt systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de retcepesr le plmuarlsie de la représentation (1).

Les asdrriitmantues pcpirnateit aux délibérations dnas le rsepct du mdnaat qui luer est donné par lreus organisations.

Les délibérations snot tneeus secrètes à l'égard de tutoe ponrnese ou orsnamgie ature que culei dnot les attiiandruermss détiennent luer mandat.

Les amestradtinuirs pentiirpcat aux délibérations dnas le rpecest du mdaant qui luer est donné par leurs organisations.

Les délibérations snot tneues secrètes à l'égard de toute psnronee ou omarnngise aurt que culei dnot les anatisdturremis détiennent luer mandat.

Les délibérations du ceoinl snot constatées par des relevés de décisions conservés par le secrétariat de l'association et signés par le président de séance après luer aobtptraion par le conseil.

(1) Le vtote organisé au sien des ogramesnis praiariets vianst à la désignation du président, du vice-président, du trésorier, du trésorier anijodt et des secrétaires, s'ils existent, pruora cnountier à être organisé par collège.

Article 9 - Attributions du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cenosil d'administration a pour atntubroitis :

1. D'examiner les cidootnnis et résultats de la msie en ?uvre des aodccrs clftcoiels de bcnahe en vgiueur cnacrenont les régimes de treitae et de prévoyance visés à l'article 2 ;

2. D'assurer un rôle de slavunrlciee et de contrôle de l'équilibre fieancnir des régimes visés à l'article 2.

A ce titre, il emainxe annuellement, avnat le 31 octobre, pour chcaun des contatrs d'assurance afférents à ceux-ci, un rporpat détaillé sur les résultats de l'exercice précédent anisi qu'une alnyase pvpcoastreie (2) des résultats pblobares de l'exercice en cours. Ces dcunetoms lui snot adressés par le ou les ogrneimass gstaennioeirs des régimes 15 jruos au monis anavt la réunion concernée du csoeinl d'administration.

Dans le crade de cttee mission, le cseinol d'administration puet folemrur :

? des dademnes d'informations sur les mdoes de feoeitncnmont des siecrves du ou des oirnamgess ginnristaeos (indicateurs de gestion, délais de vemreenst des prestations?) ;

? des ooranevtbiss sur d'éventuels dmstonoetyceifnns opératoires auxlqueus il fuairdt remédier ;

? des deanmeds d'amélioration de la qualité des sevrices rdenus ;

3. De peassr tuos contrats, cinntnovoes ou atces nécessaires à l'application des règlements du régime pissneonrofel de prévoyance (RPP) et du régime d'assurance mdiaiale des arelaoctlais (Rama) aevc le ou les osgminares aeusrurs de chcaun de ces régimes ;

4. De peoorpsr à la cimisoosmn paritirae professionnelle, après élaboration d'un ceihar des chgeras et aeppl d'offres, la cdaadinture d'un ou de pursleuis osngmieras giatensienors du ou des contatrs d'assurance afférents au RPP, conformément à l'article 39 du règlement de ce régime ;

5. De référencer, solen les critères otffjeics déterminés par le règlement du RPP, les oegsnirmas asuesurrs siuthonaat ppricatr au mécanisme de ccranosusae du régime, conformément à l'article 40 du règlement de ce régime ;

6. D'intervenir, en apaciotpiln de l'article 45 du règlement du RPP, dnas le crdae de la msie en ?uvre du mécanisme de régulation paiirtrae du régime ;

7. De décider du taefsrnt du siège sciol de l'association, conformément à l'article 3 des présents stuatts ;

8. De décider des mcainoidfiots à aoepptrr aux présents stautts après aocrd de la cosimiosmn ptriaiare professionnelle, conformément à l'article 11 ci-après ;

9. De décider de la dsouotislín de l'association et d'y procéder après accord de la csmoiiosmn parartiie professionnelle, conformément à l'article 12 ci-après.

Dans le cdare de ses attributions, le ceiosnl d'administration peut, si nécessaire, friae aeppl à un erxpet désigné par lui.

Pour meenr à bein ses missions, le cseniol d'administration dsisope des moeyns mis à sa dosisioptin par le gouppe B2V.

(2) Ctete anylase pstvorcepie ne ccnroene que le régime peinesrsonfol de prévoyance (RPP) et le régime d'assurance mdialae des aroalcleiats (RAMA).

Article 10 - Secrétariat de l'association

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le secrétariat de l'association est assumé par le gproue B2V.

Article 11 - Modification des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les moctfdniaiois à aroetppr aux présents satttus snot décidées par le csnoeil d'administration après aocrd de la cmimsosion ptiarrie professionnelle.

Article 12 - Durée. – Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'association est constituée puor une durée illimitée, à effet au 1er décembre 2004.

La dtuoslosiin de l'association ne puet irevtennir que par décision du cnesoil d'administration après acorcd de la cioimomssn pitaarire professionnelle.

Article 13 - Dépôt des statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les présents suttas fnot l'objet du dépôt légal par le secrétariat de l'association aissnagt puor le ctompe des signataires.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe II

CREPSA

Siège sacoil : 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris.

Institution de goteisn de retriare supplémentaire régie par le trite IV du livre IX du cdoe de la sécurité scalioe et constituée en aapcolpitin de la cnenootvin de rtairate et de prévoyance du poensrnl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe III

Association CRPSEA atiocn sociale

Article - Statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Statuts modifiés et déposés auprs du mtnsirie chargé de la sécurité socalie et de l'autorité de contrôle pnteriduel et de régulation (ACPR) le ...

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution. – Objet. – Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CREPSA, constituée conformément au tttrie IV du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de ttoue atrue opération, d'accomplir puor le ctmope de ses eeeritsrnpS adhérentes les opérations de geoitsn anrmtiviadtsie relitaves au régime de riatrtée pironnsfesoel du pnseonrel des sociétés d'assurances fermé par aocrd du 28 décembre 1995.

Pour la msie en aptlaioicpn de ces opérations, la CPRESA :

? est tnuee de se cfnrmoeor aux dptiiontsioss du règlement du régime de rirtaete précité en dtae du 28 décembre 1995 anisi qu'aux mitoidnacifos qui lui srnoet apportées par la cioimssmn piatirrae psnenrfleiosloe ;

? pssae tuos contrats, cnivoonntes ou acets nécessaires à ses opérations de gseoitn avtitnadmirsie aevc la société d'assurances de ciltndnaosoin des rtterais de l'assurance (SACRA).

La CSPERA ne puet aoivr de responsabilité autre qu'administrative au trite des eaetnmgegnS résultant de l'accord précité.

La CESRPA est adhérente au gproue B2V, chargé de procéder à l'exécution de ttoues décisions et de tueots opérations de gesotin de la CRPSEA par délégation et suavnit les driteicvS données par celle-ci.

La CSREPA est régie par les dipsoontisis du titre IV du lrvie IX du cdoe de la sécurité scoiale anisi que par les présents statuts.

La CERPSA juoit de la personnalité civile.

Son siège est fixé au siège scioal du gproue B2V.

La CPERSA est constituée puor une durée illimitée : elle ne puet être doetsiue que dnas les ciionodnts fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CPRESA cmepnord des mbeemrs adhérents et des memrbes participants.

Les merembs adhérents snot les eypomurels visés par les cvniotonnes cvoletelics nialatones des 27 mai et 27 jlueilt 1992 asini que par l'accord du 3 mras 1993 et raevenlt de la CPSERA à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mbrmees parniaitptcs snot les membres du poenesrnl des eomrluyes adhérents relnevat des cvneotnions cvieitcolls précitées bénéficiaires de la CREPSA à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mbemre adhérent se pred par riadotan en cas de rsreemmesdt judiciaire, de laoiqdiuittn jcidiuariie ou de csaiotesn d'activité.

La raoitdaín est prononcée de pieln driot et pnerd effet au juor de l'ouverture du rsedemnerset judiciaire, de la lutiiqiadon jdiiiacrue ou de la cetaoisn d'activité de l'établissement.

La qualité de mermbe pripcaatnit se pred par rtidaoain en cas de prtee par l'organisation syandlcie de sa représentativité au naieuv de la branche.

La raatiodn est prononcée de pieln doit et pnred effet à la dtae du 1er jinaevr snuviat la pbiatutcoïn de l'arrêté ministériel fnxait la ltise des ooinanrgtasis snlyacdeis renoucnS représentatives dnas la bhnrcae des sociétés d'assurances.

Titre II Conseil d'administration

Article 3 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CPSREA est administrée par un coesnl d'administration cmrennapot un nobrme équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les aieudnrtsmtars représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gomurpenet des etepnsreirs mltluuees d'assurances.

Les aurtnrisdmetias représentant les ptpiincraats snot désignés par les oinoaintgrass secadlinys représentatives au naievu de la branche, ces ointarsagnis les chsaisnoist prmai tetuos les catégories de penrsonel aaynt la qualité de mmrbee participant. Un représentant au moins des mrbeems pianitptcras a omilgetbeoiant la qualité de retraité.

Chaque oatiniaogrsn synclade représentative au naievu de la bharcne dpose d'un madnat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmorbe égal de mebrems suppléants appelés à siéger à la plcae des triuilteas en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque orstnoaagiin sndyiclae et paornatle diot veilelr à désigner les amsidianetrtrus de façon à pvrniaer à une représentation équilibrée des hoemms et des fmmees conformément à l'accord poisnnseeforl du 18 mras 2013 sur la mdinretoaoisn du psmiarrate et de son fonctionnement.

Article 4 - Mandat d'administrateur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mnadat des aisrtamienurds est de 4 ans.

Les mbreems stotarns pneeuvut fiare l'objet d'une nlovluée désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, petre de la qualité de mrbee participant, petre de la représentativité au nejavu de la bnrahce de l'organisation sildncaye aaynt désigné l'administrateur ou raetrit du mnaadt par l'organisation intéressée. L'administrateur saotnt est, puor la durée du madant rtneat à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de monis de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet excerer puls de tiros manadts de naeviu peoenfrosisl en même temps. Le mdanat d'élú du peonensrl est inmoptlibcae aevc ceuli d'administrateur au sien du même organisme.

Les aatremsurtnndiis s'engagent, pdnneat la durée de luer manadt et après la fin de celui-ci, à ne dvuglueir anucue inmotrfoain cdfellientoine qu'ils pnuraoeirt reclileiur à l'occasion de luer mandat. Les règles de confidentialité et de screet des délibérations des aetanidsmrrutis s'exercent à l'égard de ttoue prnesone ou oairngsme arute que cluei dnot ils détiennent luer mandat.

Les foiotcnns d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour snot remboursés dnas les ciodontnis fixées par le coinsel d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui anruot été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO puor les amnderrsuattiis des iitntnousts de rtateire complémentaire du grupoe B2V.

Les aemausitdrirnts donevit iednquir les mftois de luer acsbene aux réunions du cneiol d'administration. Duex aceesbns non justifiées dnas l'année entraînent la ptere du mndaat et le rmelcpamneet du mdraaantie par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5 - Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cesniol d'administration nomme tuos les 4 ans un président et un vice-président qui ne peenvut aiernaptpr au même collège. La présidence et la vice-présidence denviot anteelr ernte les duex collèges tuos les 2 ans, suaf riacioeotnnn exrsespe du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président asuse le fmeooentnincnt de la CSREPA conformément aux présents sttuats et préside les réunions du cseinol d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président saine tuos actes, délibérations ou cnivntonoos et représente la CPSREA en jtiucse et dnas tuos les aects de la vie civile.

Les modalités de prsie de plaore puiulbqe des président et vice-président doveint retpecer le prnpice du praimsrtaie lorsqu'ils s'expriment au nom du cnsioel d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son reclaepnmmet immédiat par une nlovuee délibération du conseil.

En cas d'empêchement toampirere dnot la durée est

déterminable, le relmepcneamt est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se ssniesiat ou snot siisas par l'administrateur concerné de ttoue quetsion de ctfolnis d'intérêts de ttoue sotre puoavnt se peosr au sujet d'un armdiuttsiaenr du grupoe et pepoonsrt au cneiol les dinitposisos appropriées (demande de remplacement, aentbiotsn sur creatins débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6 - Réunions. – Délibérations. – Relèves de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le cosneil d'administration se réunit asusi senvuot que l'intérêt de la CPRESA l'exige, et au monis duex fios par an, sur ctooonivcan de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La cvtaincooon du cisnoel est oigliobtare si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les cconoatvnios et oerdrs du juor des réunions snot communiqués aux artnsiuaitmreds dnas le délai de 8 jruos précédant la réunion et des myneos snot mis à la diitoopissn des ardrtrutsimeais puor préparer les réunions des instances.

Le cnesoil d'administration ne puet vblmenelaat délibérer que sur les qutonsies ieistncrs préalablement à l'ordre du juor et à cdintioon que la moitié au moins des aieisarumtdnts de cuhaqe collège sneoit présents ou représentés.

Le ciosnel puet convoquer, à ttrie consultatif, toute ponsnree qu'il eetitmsart particulièrement compétente.

Les décisions snot pierss à la majorité des mermebs présents. En acun cas le vtœ par praoircuton ou par ccprenaorsnde n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci invinertet systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de reetpsecr le pumllsirae de la représentation. Une eiptecxon est néanmoins amside puor le vtœ rlaetif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les asudiirnrmattes paecritipt aux délibérations dnas le rsepect du mdanat qui luer est donné par lruos organisations.

Les délibérations snot teunes secrètes à l'égard de toute ponersne ou onrimsgae ature que cluei dnot les amentdatuisirrs détiennent luer mandat.

Les délibérations du ceoinsl snot constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CPRSEA et signés par duex mrmebes du cneoil d'administration aaynt assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7 - Pouvoirs du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

a) Le cisenol d'administration est isvtnei des puorovis les puls étendus puor prednre ttoues décisions rielteas à la gotsien et à l'administration de la CRPESA dnas le crdae des présents stttaus et suos réserve du reesctp du règlement du régime de riaterte ponsresfoienl fermé le 28 décembre 1995.

Le ceonsil ne peut, en aucun cas, mifidoer les dniisotpoiss de ce règlement.

b) Conformément aux présents sttauts et natnemomt à luer altirce 1er, l'exécution de teouts décisions et de teotus opérations de getison de la CREPSA incombe, par délégation de ctete dernière et suvnait ses directives, à B2V gestion.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le cneoil passe tuotes ctnoneionvs ulites aevc le cneoisl d'administration de B2V gestion.

c) Le csoneil fiat procéder, suvant ses directives, par B2V gestion, à l'exécution de ttoues opérations de goesitn anrsmtdivaitie lui incombant.

d) Le cseoinl emainxe cuahqe année les comptes de l'institution, les arrête et les tmnearst puor arpipboaton à l'assemblée générale. De même, il enmaixe cqahue année le raropt de giesotn atvtrsiimidnae de l'institution.

e) Le csineol peut, en outre, et dnas la ltimie de ses pouvoirs, déléguer ctireans de ceux-ci à un ou pserluuis mandataires, ciilhoss ou non en son sein, et qui penevut eux-mêmes être autorisés à cinensotr des suitbttusnois de pouvoirs.

f) Le cneisol puet établir tuos dmuncetos puor l'application des présents statuts.

g) Le csoniel est informé annemenleult des ciitdnonos d'équilibre aisi que des pvpeiecrstes d'évolution du régime. Cttee itraifmnoon est délivrée par le président du coneisl d'administration sur la bsaie d'un rapport riems par le driebortie de la SACRA.

h) Le cnoeisl puet ctiesnotur totues csmmiinsoos d'études.

i) L'énumération ci-dessus n'est pas lttviiamie mias ne puet cuniodre le csnieol à oaessrteupr les fioocntns atisidtmarnveis qui

lui sont dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale ordinaire

Article 8 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, ces organisations choisissent parmi toutes les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a également la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des adhérents de l'institution du même collège.

Article 9 - Mandat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sont tenus de faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné le membre ou rattaché du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10 - Réunions. – Délibérations. – Relèvements de décisions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CPERSA l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions précises préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une nouvelle assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par scrutin est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce attestant cette délégation. Chaque membre ne peut être perçu que de trois pouvoirs par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CREPSA. Ces décisions sont signées par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion annuel du conseil d'administration sur la situation de

l'institution et, d'autre part, le rapport de gestion des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions relatives à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait aux affaires de la CREPSA dans le cadre des présents statuts et de sa réserve de compétence du règlement du régime de retraite par répartition fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la situation et de la possibilité de tous contrats, conventions ou actes nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoir intervenues en application des articles 1er et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Article 12 - Titre IV Assemblée générale extraordinaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la date du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La convocation doit indiquer que la première assemblée générale était irrégulière et qu'elle a pu délibérer valablement et qu'il sera passé outre à la décision de la présente assemblée extraordinaire.

Dans tous les cas, les décisions ne sont valables que si elles ont recueilli, dans chaque collège, au moins les 2/3 des suffrages exprimés.

Le vote par scrutin est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce attestant cette délégation. Chaque membre ne peut être perçu que de trois pouvoirs par réunion.

Titre V Gestion administrative et financière

Article 13 - Ressources

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les ressources de la CREPSA sont constituées par :

- 1° Ses produits financiers ;
- 2° Les sommes versées par la SACRA dans le cadre de la cotisation passée entre elles ;
- 3° Toute autre somme qu'elle peut légalement recueillir.

Article 14 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de la CREPSA sont constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15 - Comptes individuels en points

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CREPSA attribue chaque année les bénéfices :

? du nbmroe de ptoins qu'ils possèdent ;
? de la vlaeur du pinot au 1er jveainr de l'exercice ;
? de la rtaevairsilon du piont ;
? de la patipoaiitrcn aux bénéfices tnieuqhs et fncrnaeiis ;
? du tuax meoynd de reemndt des acitfs détenus en représentation des engagements.

Article 16 - Rapports annuels

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CRESPA établit des cmepots certifiés par un camssriomie aux cptomes en alcpttioan de l'article R. 931-3-58 du cdoe de la sécurité sociale.

La CESPRA établit également un ropapt aenunl sur la gotsein administrative, qui est mis à la dooitispsin des merebms adhérents et des mremes participants.

L'exercice saiocl comechnme le 1er janveir et fiint le 31 décembre de cqhaue année.

Titre VI Dissolution. – Liquidation

Article 17 - Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La dtisouoilsn de la CRSEPA ne puet résulter que d'une décision de la coimmssoin paritriae poselesonirflne et ne puet avoir leiu que dnas les cidtnoions fixées à l'article R. 931-7-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 18 - Liquidation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

En cas de dissolution, il est procédé à la loduqtiaiin de la CRSPEA conformément à l'arti-cle R. 931-7-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 19 - Titre VII Dispositions diverses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La dtae d'effet des présents sutatts est fixée au 1er jeavindr 2014, dtae à lqlleau ilscmlnaeep les stttaus antérieurs de la CREPSA.

Statuts

Titre Ier Généralités

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Entre les ootngrsaiains sanriaietgs de la cnvniotoen de rettiare et de prévoyance du penenorsl des sociétés d'assurances du 5 mras 1962, ou aynat donné postérieurement luer adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une aiatsiocson régie par la loi du 1er jeluilt 1901 et le décret du 16 août 1901, ansii que par ldeists statuts.

Celle-ci est créée aux fnis de porusrivue l'action saiocle iliietnnaemt confiée à l'institution de rittraee supplémentaire CPSREPA (art. 2.7 de l'annexe I du portocloe d'accord du 28 décembre 1995 et de son anxnee III) appelée à se trosnaemrfr en itsotiuntin de gtosein de reritate supplémentaire (IGRS).

Cette aoaticosin dénommée CSREPA atcoin slciaoe est constituée puor une durée illimitée.

Elle ne puet être dsutisoee que dnas les codnntoiiis fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V gestion, chargée de procéder à l'exécution de ttoues décisions et opérations de gsioetn de la CREPSA atcoin solciae par délégation et snuavit les ditecervis données par celle-ci.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Cette aoiaotsicsn prouisut l'action slaoice ineetmilinat confiée à l'institution de rtriatee supplémentaire CPESPA aux treems de l'article 2.7 de l'annexe I du prlotooce d'accord du 28 décembre 1995 et de son aenxne III.

Elle a puor objet la msie en pcalle et la gsitoen de teotus activités à caractère sioacl au bénéfice des pnnrsoeels des sociétés d'assurance visés par les ceonnnovits cloecilvtes naittaoens de tvariail des 13 nervbmoe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 juellit 1992 ainsi que par l'accord du 3 mras 1993 crnencanot les cedras de doirciten des sociétés d'assurances.

Article 3 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le siège scoial est fixé au siège du gupore B2V, 6, rue Emile-Reynaud, 75019 Paris. Il prorua être transféré par décision du cosneil d'administration, qui a, sur ce point, le pivooor corrélatif de moiidefr les statuts.

Article 4 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CPESRA acoitn siloace cmnerpod des merbems adhérents et des mbremes participants.

Les mbemres adhérents snot les empyuroels visés par les cevnnoiotns ccilotelvels naelnatioes des 27 mai et 27 jleilut 1992 asni que par l'accord du 3 mras 1993.

Les mrmeebs ptataiprcnis snot les mrmebes du poenrnesl des elyuprmoes adhérents reaenvlt des coevinonts cveetilolcs précitées.

La qualité de mbembre adhérent se pred par roaidatin en cas de rdneerssemet judiciaire, de ltiidquouain jadiiriuce ou de csteosain d'activité.

La rtaidoain est prononcée de pelin dorit et prned eefft au juor de l'ouverture du resedesmnret judiciaire, de la liquiaioitn jriiaicdue ou de la ceotssain d'activité de l'établissement.

La qualité de mmrebe paarniitpct se pred par roadaitin en cas de ptree par l'organisation sdlyniace de sa représentativité au niveau de la branche.

La rioidaain est prononcée de pieln droit et penrd eefft à la dtae du 1er jynaier sanuvit la poialuctbn de l'arrêté ministériel fnxiat la lsite des ornstnioaiags sdneylicas rnnceuoos représentatives dnas la bncahre des sociétés d'assurances.

Titre II Administration

Article 5 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CPSREA aciotn sloicae est administrée par un csoinel d'administration composé puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des prcittpnaiis pirs prmai ceux-ci.

Les aditrnstuaeimrs représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le guemnrpoet des eerirtepsns mueluelts d'assurances.

Les anmdrstuaeiitrs représentant les ppaiaicrntits snot désignés par les oaisnriatogns sdlnyicaes représntatives au neaviu de la branche, ces oarsnotngiais les csinisshoat parmi toeuts les catégories de prsnneeol ayant la qualité de mebrme participant. Un représentant au moins des mmerbes pcrptapiians a oomlnetabiigert la qualité de retraité.

Chaque orisnitagaon synacidle représentative au nvaeiu de la branhce dposise d'un mnadat d'administrateur titulaire.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmobre égal de mmerebs suppléants appelés à siéger à la place des traliiteus en cas d'empêchement de ces derniers.

Ces suppléants snot également cuex désignés cmme tles au cinesol d'administration de l'institution de gtioesn de rtraetie supplémentaire CREPSA.

Chaque ognraoisatn sicanydle et pnaaolrte diot veiellr à désigner les adusilietmrrtnas de façon à priavner à une représentation équilibrée des hmomes et des feemms conformément à l'accord pniforseonnel du 18 mras 2013 sur la msiirodoetnan du

Article 6 - Mandat d'administrateur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé et chaque année dans les mêmes conditions que les mandats des administrateurs de l'institution CREPSA.

Les membres sont élus pour une durée d'une année à la désignation.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personnelle pousse d'une obligation de ne pas être élu, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale autre désigné l'administrateur ou adhérent ou titulaire du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur n'est pas, pour la durée du mandat, tenu de résider, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau départemental en même temps. Le mandat d'administrateur est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recevoir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Si une organisation a pour un ou plusieurs représentants au conseil d'administration de l'institution de gérance de gestion supplémentaire CREPSA, cette organisation doit être représentée de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CERSPA association sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les mandataires des institutions de retraite complémentaire du groupe B2V.

Les réunions du conseil d'administration ont lieu à l'initiative des administrateurs. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7 - Présidence et vice-présidence du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent appartenir entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf réélection successive du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure la fonction de président de la CPRESEA action sociale conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous actes, délibérations ou décisions et représente la CPRESEA action sociale dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a néanmoins qualité pour agir en justice au nom de l'association, tant en défense qu'en défense, et consigne tous les actes des réunions du conseil d'administration.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur signature à un membre du conseil ou à l'association gestionnaire B2V gestion et de tous les mandats à des tiers pour représenter l'association.

Les modalités de prise de parole du président et vice-président doivent être répétées le premier du mois lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire, la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de confiance d'intérêts

de toute autre question se posant au sein d'un établissement de la CPRESEA action sociale ou des dispositions appropriées (demande de remplacement, avis sur les débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 8 - Réunions. – Délibérations. – Relevés de décisions
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CPRESEA action sociale l'exige et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrateurs dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des notes sont mises à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions strictement préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par scrutin ou par scrutin n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de permettre la pluralité de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les décisions prises par le conseil d'administration sont prises par le conseil d'administration.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration autre assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas réservés à l'assemblée pour gérer, animer et diriger l'association en toutes circonstances :

- Il décide de l'ouverture et de la clôture des comités dans les établissements financiers ;
- Il peut procéder, sous réserve de la B2V gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion courante l'action sociale. A cet effet, il peut toutes les décisions utiles avec le conseil d'administration de B2V gestion ;
- Il arrête les comptes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire ;
- Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission sociale à laquelle il donne mandat sur la fonction des administrateurs qu'il arrête en application des décisions prises en commission professionnelle.

Cette commission sociale lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat ;

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, coisés ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à constituer des délégations de pouvoirs.

Article 10 - Assemblée générale ordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gérant des entreprises d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les

oasianrngtios sylniadeacs représentatives au niveau de la branche, ces oiiirtngaosas les cosshnsiait prmai toeuts les catégories de penrensol aanyt la qualité de mrmebe participant. Un représentant au mions des mermbe paarcitpnits a oiligneabmetort la qualité de retraité.

Chaque oogtiniarsan sniadcycle représentative dnas la barchne dioposse de 5 sièges.

Dans chuaqe collège ne puveent être mmebres de l'assemblée générale que la moitié au puls des atreamirdinutss de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit omrneneidrait une fios par an et emxierrrrtaoandeint sur cictnoaoovn du président si nécessaire.

Quinze juros au mions aavnt la dtae fixée, les mbreems snot convoqués par les sions du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par lttere siplme ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le coesnil d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne pevunet être traitées, lros de l'assemblée générale, que les quteonsis iitcserns à l'ordre du jour. Tuot mrebme désirant seovuelt une qseituon étrangère à cet orrde du juor diot arvtier le cniseol dnas un délai de 8 jurus précédant la tuneet de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et espoxe la saiittuon mlraoe de l'association.

Le président et le vice-président rdnneet cmtpoe de luer geotsin et soumntteet le bialn à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale onadirire désigne un csiamsormie aux cpeotms tilutriae et un suppléant puor une durée de 4 ans.

La présence du 1/4 des memebms tuitrailes ou suppléants de chuaqe catégorie (membres adhérents et mbemers participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale pissue vaelmanebt délibérer.

Si le qruoum n'est pas atteint, une snedcoe assemblée générale est convoquée aevc le même orrde du jour, à 15 jurus au mnois d'intervalle. Celle-ci délibère alros valablement, qeul que siot le nmrboe de mermbes présents.

Les décisions snot piesrs à la majorité des présents et représentés.

Le vtoe par prcrtiaoon est admis, dnas la lmiite de trios puvoiros par membre.

Article 11 - Assemblée générale extraordinaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'assemblée générale erdrartnaoixie a selue compétence, aevc l'accord de la csommiosin praritaie professionnelle, puor meoidfir les satttus de l'association.

Elle est convoquée svnuait les formalités prévues par l'article 10.

La présence du qarut des memebms tiieaultrs ou suppléants de cqhaue catégorie (membres adhérents et mrebmes participants) est nécessaire puor que l'assemblée générale pissue vlblaeeanmt délibérer.

Si le qoruom n'est pas atteint, une sodnece assemblée générale est convoquée aevc le même odrre du jour, à 15 jurus au mnois d'intervalle. Celle-ci délibère arols valablement, qeul que siot le nrbmoe de mrembebs présents.

Le vtoe par pouuitrcran est admis, dnas la limtie de trois pvoruois

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 SACNPA CFE-CGC ; Le SINA CFE-CGC ; La FBA CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SSCNA CFE-CGC ; Le SANATAM CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneugas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Blnoaget Cedex, par lettrte du 10 julliet 2014 (BO n°2014-34)

par membre.

Les décisions snot periss à la majorité des 2/3 des mmebres présents et représentés.

Titre III Gestion administrative et financière

Article 12 - Ressources
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les reusosrecs de l'association snot constituées par :

1. Les seomms résultant des dinotipssois des poloecrts d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 jilelut 1996 et 20 décembre 2006 rtfiaels à l'action saolcie ;
2. Les différentes reetetcs ennartrt dnas le cadre de l'exercice des activités liées à sa viaotocn ;
3. Les dnos menluas ;
4. Les ptroudiss finiacrens de son piiamtrone ;
5. Totue autre reetctc autorisée par la loi.

Article 13 - Dépenses
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dépenses de l'association cmeropnnnet :

1. Les dépenses d'administration générale de la CESRPA actoin silcoae ;
2. Les dépenses d'action slicoae et ceells liées à la geoistn de ctete aitocn sociale.

Article 14 - Rapports annuels
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La CREPSA acocitn scoiale établit, chuaqe année, des cpteoms certifiés par un caormmisise aux cotpems désigné dnas les cdntooinis fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un roapprt aeunnl sur la gisoetn advtmiatirsine du fdnos social.

L'exercice soiacl connceme le 1er jveinar et fniit le 31 décembre de cuaqhe année.

Article 15 - Titre IV Dissolution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

La doltssuiion de la CREPSA aciocn scoalie ne puet résulter que d'une décision de la ciosmomisin pirairtae professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er jliluet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou psriuuels aeutrs ongarmseis snas but liutcarf pvusuroanit un ojbetcif ideuqnite ou similaire.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 1er du poclotroe d'accord du 24 jiun 2013 ratielf au dispstiiof psonnifsoreel de fdons de pseinon est remplacé par les dpiitonsioss ci-après :

« Aticltre 1er

Un doitisipsf de fodns de poiesnn fannnotinoct solen le mécanisme de la ctailapsaiton et destiné à la cootiuttnisn d'une rairette supplémentaire suos fomre de rntee viagère, en cnpriarottee de cootasnitis prédéfinies, a été mis en plcae :

? à efeit au 1er jynaier 1996 puor tuos les salariés répondant aux définitions des cntneoivnos cleevlciois ntalaonies de tvaaril des 27 mai et 27 jluillet 1992 et de l'accord du 3 mras 1993 ceonncnrat les craeds de dcoetiirn ;

? à efeit au 1er jveanir 1999 puor tuos les salariés répondant aux définitions des covietnnnos ctieclleovs nonalaeits des 27 mras 1972 et 13 nrvmbeoe 1967 (personnels pdourtucres salariés de bsae et échelons intermédiaires).

A cet effet, les esrenprties visées par les cnivnneotos ciotlelcevs susvisées snot tueens de faire bénéficier luer ponsrenel visé à l'article 2 du dipsitsiof de raetrite supplémentaire répondant aux

preceptsinrios du présent protocole. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

L'article 2 du ptrllocooe d'accord du 24 juin 2013 rtleaif au diispstiof pfsnenoiesorl de fdons de psioenn est remplacé par les doitsniipsos ci-après :

« Aclrtie 2

Sont bénéficiaires du fdons de ponsien tuos les salariés, exerçant lerus activités pnoseroslenliefs en Fancre métropolitaine et dnas les départements d'outre-mer, anayt acuqis une ancienneté de 1 année au sien d'une ou peisruuls ereteisrnpis visées à l'article 1er, au tirté d'un ou de piseuulrs cntarots de tviraal suscfcises ou non (1).

Avenant du 16 décembre 2013 relatif au régime professionnel de retraite professionnel RRP fermé

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SNCAPA CFE-CGC ; SNIA CFE-CGC ; FSPBA CGT ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNCSA CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bqanues assurances21, rue Jules-Ferry93177 Belaongt Cedex, par lrtete du 10 jluleit 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu le règlement du régime de ritretae poonrefsinesl (RRP fermé) en dtae du 28 décembre 1995 et ses aevnatns mfiaotictfids

Avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

L'article 8 du prooctole d'accord du 24 juin 2013 retilaf au dopsiistif pesosoenfril de fdons de pension est remplacé par les diipoinsots ci-après :

Adhésion par lettre du 10 juillet 2014 de l'UNSA banques assurances à la convention

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2014

Bagnolet, le 10 jlielut 2014
UNSA bneauqs asarncsues

Ont la qualité de salarié au snes du présent avnneat les pseronnes affiliées au régime général de la sécurité scoiale en ailcppaotin des atcilres L. 311-1 à L. 311-3 du cdoe de la sécurité sociale, au ttrtie d'un craotnt de tiavarl exercé au sien d'une ertsrpnnee concernée. »

(1) L'affiliation prend effet au pireemr juor du mios qui siut la dtae arvniereisnae de l'entrée dnas l'entreprise. Une fios auqsice cette première affiliation, la réaffiliation est immédiate en cas de cegnmmhenat d'employeur.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant enrtrta en vuiegur au 1er jvnaier 2014. Les staeragiins s'engagent à etecfuefr les démarches nécessaires au dépôt légal diudt avenant.

(notamment l'avenant du 27 juin 2011) ;
Vu l'accord ntaaniol innrsteeiopernfosl du 13 mras 2013 ccnaernot les régimes de rietrtae complémentaire ARIGC et ARRCO, il a été cennovu de ce qui siut :

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Les dsiotionisps peosiorivrs prévues à l'article 15.1 « Ritetare anticipée. ? Réversibilité de la reirttae », 1 et 2, du règlement du régime de reatrite prnsosoneiefl snot reconduites, snas changement, puor une nvuelloe période commençant le 1er jviaenr 2014 et s'achevant le 30 avirl 2014.
Ces dniopitsoiss prvirooieess cuoetnonnrit dnoc à s'appliquer rnsmeetvopicet aux reriattes RRP dnnot la msie en secvrie itrndevirena du 1er jenviar 2014 au 30 avirl 2014 ilncus et aux poenisns de réversion miess en svirece pdeannt ctete même période.
La csmiimoon paitirare prnfneooellsise se réunira au cuors du peiermr timesrrte de l'année 2014 puor déterminer si ces meuerss preisiorvos prorount être ou non prorogées au-delà du 30 avirl 2014.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent annavet enrtrta en vigeur au 1er jeavnir 2014. Les sagiietarns s'engagent à efecfuefr les démarches nécessaires au dépôt légal dduidt avenant.

« Artcile 8

Chaque salarié a la possibilité d'effectuer des veemnterss vtlnioreoas complémentaires snot périodiques, snot exceptionnels, nantmeomt dnas le cdrae et les lmteis prévues aux aretilcs L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du cdoe du travail.
Chaque estrepirne définit, en tnate que de besoin, les modalités ptaqireus alcpbleapis à ces versements.
Les vesmenerts vaoloetnirs périodiques ne penuevt être d'un mnaotnt inférieur à 30 ? par mois.
Les vseertmens vnieratools ennxpieocelts ne puneevt être d'un monatnt inférieur à 300 ?.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent anvaent eetrtna en vigeur au 1er jluleit 2014. Les sntgraeiis s'engagent à eectffuefr les démarches nécessaires au dépôt légal dduidt avenant.

21, rue Jules-Ferry
93177 Bnlogeat Cedex
Monsieur le directeur,
L'UNSA, représentative sur la bchanre acusrasne par arrêté du 24 décembre 2013, vuos fiat prat de son adhésion à la cnneoovitn clveiotcle natinaloe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 asini qu'à ses annexes et accords, à l'exception de l'accord du 8 avril 2013 ritleaf au caotnrt de génération et des txeets et anevant du 17 mras 2014 vsniat la rémunération aunenlle garantie.

Nous vuos jgoionns cpoie des noctnafiitios que nuos aerdnossos parallèlement à l'ensemble des perarteinas sociaux représentatifs dnas le camhp de ladtie convention. Vous renmeiract de vorte attention, nuos vuos pirms d'agréer,

Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA

Signataires	
Patrons signataires	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Syndicats signataires	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA bneuaqs et assneuacrs ; FSPBA CGT ; FBA CDFT ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC anrssaecus ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Les snergaiatis du présent accrod cennvnnoiet des dntoioisiisps seutinvas :

Le préambule aïsni que les altceris 2,3,4,5,7, et 8 de l'accord du 4 juellit 2011 ptnraot création d'OPCABAIA, révisé par son aenvant du 12 oocbtre 2011, snot modifiés tel que précisé dnas l'article 1er du présent accord. Les aretus doipsinoists de l'accord visé spura dnumeeert inchangées.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le préambule est modifié cmme siut :

Les toris peiremrs alinéas snot supprimés. Le rtsee du préambule est inchangé.

L'article 2 ritleaf au cmhap posnefsoeinrl est modifié cmome siut :
« A ce jour, le présent acocrd s'applique :
Pour la buqane : à l'ensemble des eertrsnpies visées à l'article 1er de la coeintvnon ctollcveie de la bnaue du 10 jneiavr 2000 anisi qu'à lerus oinermagss de rtethaemcnat rnlaevet des cesasls NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le rtese de l'article est inchangé.

L'article 3 riletatf à la cotioosmipn d'OPCABAIA est modifié cmme siut :

« OPBAICAA se coospme des mmebres suainvts :
? les osogaitinarns siclydnaes de salariés représentatives au nvieau des bnrheacs plslesnnfoeeoris siigeantars du présent aorccd et cllees qui y adhèreraient ultérieurement ;
? les oioigntaasrns porelineosfnlses d'employeurs représentatives saniigtreas du présent arcocd et celes qui y adhèreraient ultérieurement. »

L'article 4 rletiaf à l'objet et aux moïniss d'OPCABAIA est modifié cmome siut :

« La foroamitn pnsierlosoeflne tuot au lnog de la vie cntsituae un élément déterminant de la sécurisation des proruacs psonseoirnlfs et de l'évolution pfoenoenllsie des salariés et cobitunre à rceeofrnr la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.
OPCABAIA a noeammtnt puor otbjes les moisnns seivnauts :
? pcoevir et gérer la corobnititun uiquone obratoilge ansi que les cbutioontnris cvienloneennlts et vrtenoialos des entreprises, collectées en aitcpiapoln de la réglementation en vugiuer et des

Menisour le directeur, l'expression de ntore praatife considération.

Le secrétaire général.

acodcrs de brcnahe :
?? la ctoiriunbtotn consacrée aux aotnics de postnifosrnslaeoain ;
?? la ctuoiitnbn consacrée au congé ieinddivul de fmraotoin (CIF) puor les etprsrneis de 10 salariés et puls ;
?? la crounibiotn consacrée au ctmope poesennrl de fairomton (CPF) puor les etirsreepns de 10 salariés et puls ;
?? la cntuoribtotn reversée au fdons patriaire de sécurisation des prcouras pfrieseonlosns (FPSPP) puor les eeetspirrns de 10 salariés et puls ;
?? les ctutionbnjors deus au trite du paln de formation, la txae d'apprentissage à ctpepor du 1er javienr 2016 ;
? mobiliser, si nécessaire, des fnnnciaemtes complémentaires icnnluat les fanencmniets du FPSPP, nmmeaontt au tirt de la péréquation, aïsni que les fennecatmins tles que cuex de l'Etat, du fodns scoail européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, aïfn de feoavsirr la réalisation des monsisis mentionnées ci-dessus ;
? négocier la coentovnin d'objectifs et de moneys prévue par la législation en vugiuer ;
? ctubeoinrr au développement de la foatirmon poilsrnolsefene cnnoutie et, à cotepmr du 1er jeaivnr 2016, de l'apprentissage ;
? s'assurer de la qualité des foaimnorts dispensées, neanotmtt en lntatut ctone les dérives thérapeutiques et steacires ;
? améliorer l'information et l'accès des entreprises, en ptrlciaeur les TPE-PME, et des salariés à la foiotrman professionnelle, en luer arnussat les sriceevs de proximité feavorlbas à la msie en ?uvre et au développement de luer pigtiole de formation. »

Le rtese de l'article est inchangé.

L'article 5 retilaf au coensil d'administration et au burau est modifié cmme siut :

« Acitrlr 5.1
Conseil d'administration

a) Composition

Le cneoisl d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se cmsopoe d'au mions(1):

Pour les représentants des orniiotanasgs sniydelcas :
? 1 représentant turiiltat et 1 suppléant par oorigisatann sladnyice de salariés snaitraige du présent accord, ansi que celes qui y adhèreraient ultérieurement, représentative dnas au monis une des beahnrcs saeatigings du présent accocrd ;
? ce cfihre est porté à 2 représentants tartilieus et à 2 suppléants par otorsaigiann sacdliny de salariés sigratinae du présent accord, aïsni que cllees qui y adhèreraient ultérieurement, représentative à la fios dnas la brachne AFB, la bnacrhie sociétés et meleutlus d'assurance (FFSA et GEMA), la bcnrahe des agtns généraux d'assurance ansi que dnas clele des sociétés d'assistance raveelnt des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des onaoinatstgrs d'employeurs :
? atuant de représentants tauilletrs et suppléants que les représentants des otiognasrians syndicales, répartis enrte les oigntnisroaas d'employeurs saginiaters du présent acrcod et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Afin de rsepceter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sien de cachune des délégations (employeurs et salariés) devra être aeittnt à l'occasion du pacrihon ronmeveullenet de mandat, suvanit la coionlscn du présent accord. Ainsi, puor prvianer à une représentation équilibrée des fmmees et des hommes, cuqhae ooratansgiin sydiacnle et prtalnoae velrllea à nmmeor une poortprion équivalente d'administrateurs de cahue sexe.

L'atteinte de cet otjecibf de parité se msuree sur l'ensemble des atsuirdimerants telurtiais et suppléants.

Par ailleurs, les marainetads dineovt être en activité ou âgés de mnois de 70 ans à la dtae de luer désignation ou de luer rlloenumneevt de mandat.

Le mdnaat est d'une durée de 4 ans relvuoeblnae au 31 décembre de l'année de rnelvemlnoeuet ; ainsi, les mdaatns en

crucos à la dtae de siutgnrae du présent accrod pnrdront fin au 31 décembre 2015. En cas de receemplanmt définitif de l'un des titreluas paednnt cttee période de 4 ans, le mnadat du nvuoaeu tultiriae ne crout que jusqu'à la fin de ltiade période.

A cmotper du 1er jenivar 2016, si, en corus de mandat, la mrsuee de la représentativité d'une ogasitoniran mbemre du coisnel d'administration ou dnas le chmap de l'une des bhnracas sriatgaens du présent arcocd vneait moedfiir la cioomispton du cenoisl d'administration, tlele que définie supra, les matands en crucos à cttee dtae peannrdiert fin au 31 décembre de l'année de priaotun de l'arrêté ministériel maifnodit cttee représentativité.

Les suppléants pncepaiirtt également aux réunions du cnesiol d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils ansteisst aux réunions uniuemqent à trite consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des ducnetoms et cpmtéos rudnes de séance sur l'espace auanirtemsdit d'OPCABAIA.

Si une bhcnare peoslonensirlfe veinat à adhérer voatioelrnmnet au présent accord, la ciooomitspn du coiesnl d'administration prirouat être rveue en conséquence par décision umianne du cenosil d'administration.

b) Povirus et msiinsos :

Le cseonil d'administration est istnvei des poiruovs les puls étendus puor farie ou puor aousietrr tuot atce cmofrone à l'objt et aux monisiss d'OPCABAIA.

Le cinoesl d'administration prrtiaiae d'OPCABAIA a compétence puor prdenre ttuoe décision reltaive à la gestion, à l'organisation et au fnmtnconeoient de la structure.

Il a netmonamt puor misinoss :
? d'examiner et de vadielr le paln stratégique d'OPCABAIA ;
? d'examiner et d'approuver les cpoetms de l'exercice clos, certifiés par le cisrmiasoe aux cmetops ;
? d'examiner et d'approuver le poejrt de bugdt de femnonneitct de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent aocrcd ;
? d'examiner les cptmeos de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, nmamteot sur la bsae des rtapors des criamisosems aux ctmopes ;
? de fxier le monnatt des firas de goestin et d'information nécessaire au foenctenionnmt d'OPCABAIA, dnas le rcspeet de la législation en vuiegur et de la cenonoitvn d'objectifs et de meyons ;
? de nemomr le csasmiorime aux ctpoems ;
? de contrôler les fnods collectés et luer utilioiasn ;
? de constituer, le cas échéant, des sntcoies paitiraers professionnelles, en sus des sincotes prévues à l'article 7 du présent aorccd ;
? de se prconer sur les dnadeems d'adhésion vtolnoirae ;
? de définir les antiocs dnnonat leiu à l'intervention d'OPCABAIA et leus modalités de faecmnniet auprès de tires ;
? de gérer perritneimaat les ctunrobitois versées au trite du développement de la fritamoon pielllssefnrooe continue, dnas le rpeset des arodcas de branche, des décisions des CNPE et après aoir pirs en compte, le cas échéant, les pioopornitss des sotniecs parrtiaais polefslionsnes ;
? de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du bugdt et des cmoteps de l'exercice.

Le cenisol d'administration pnred en cpomte les décisions prises par les CNPE des brhanecs adhérentes de l'OPCA anisi que des SPP ; dnas le cdare de lrues prérogatives, il puet ne pas sirvue les pooopnstiris des scioetns ploffssnneelioes prévues surpa sur décision maarrijoite motivée, noteammnt eu égard à l'équilibre fncaieinr général de l'OPCA. »

(1) Le nborme de madatns est fnoicotn du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futrus adhérents).

« Altirce 5.2
Bureau

Le piemerr alinéa est modifié cmome siut :

« Le cinoesl d'administration désigne en son sien un beuaru prtaariie composé de 5 représentants des oinaogsrinats d'employeurs et de 5 représentants des onairigaostns représentatives des salariés seaariitgns du présent accord, dnot

un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. »

Le deuxième alinéa reste inchangé.

Les alinéas satnuivs snot modifiés cmome siut :

« Le président et le vice-président :
? fixent cnotonminjeet l'ordre du juor et préparent les truavax du breuau et du cniosel d'administration, dnas le recpset des prérogatives du breuau ;
? négocient la ctneovion d'objectifs et de menyos ;
? anseurt la représentation d'OPCABAIA auprès des poruovs publics. Ils peuvent, puor ce faire, aesscoir d'autres mmbrees du breuau à leurs démarches, en tnat que de beison ;
? en cas de décision dnot l'examen ne puet être reporté au pihracon ceinosl d'administration d'OPCABAIA, dnas le rpecset des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils pvenuet pnderre tutoe mursee de bnnoe goitesn et d'engagement fnaneicir nécessaire.

Le buearu a puor miinoss :
? de préparer les truavax des cnoslies d'administration au crous deuqsels snot examinés et approuvés les betugds et ctpmoes ;
? de vellier à la bnnoe exécution de la cnoenotivn de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du ceinosl d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du bgduet et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur ioaitvtnin de la présidence paritaire et à tirtte consultatif, le drtueecir général d'OPCABAIA ainsi que les rspenolbaess de la gstoien aisrmtvdiatnie et financière d'OGESTION. »

L'article 7 rtlieaf aux sctionies piaietrras psnsolfnieeorles (SPP) est modifié cmome siut :

« Il esxtie duex scetions piaartires pnolirenesoelfss au sien d'OPCABAIA :
? SPP buneqas puor les ersetprenis reaevnlit du 2e alinéa de l'article 2 du présent arcocd ;
? SPP auscsanres et aitcssanse puor les sociétés et mtluleues d'assurance, les aetngs généraux d'assurance et les sociétés d'assistance rveleat des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par cuanche des ootnsnriaaigs sedniylacs représentatives des salariés dnas au mions une des bnahercs mebmers de la SPP et d'un nrbmoe équivalent de représentants désignés par les orgtanaisnios d'employeurs. Chuncae des otgoariainsns citées ci-dessus désigne un tuatriile et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP puet prévoir les modalités d'une éventuelle ptacpoaiirtn aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les psneernos exerçant une foitoncn d'administrateur ou de salarié dnas un établissement de fmaoriotn ne pevneut être mrembes d'une SPP.

Le maadnt est d'une durée de 4 ans rbvenallouee au 31 décembre de l'année de remnoeevllnuet ; ainsi les mtaands en cuors à la dtae de srnagiute du présent aocrcd penodnrnt fin au 31 décembre 2015. En cas de reamnmcpolet définitif de l'un des tlrtiuaes paendnt ctete période de 4 ans, le maandt du neavouu tatiurle ne crout que jusqu'à la fin de ldatie période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, neonmtamt celles rteevalis à l'atteinte d'un ojtiecbf de parité (représentation équilibrée des fmeems et des hommes), snot également abcppliaes aux SPP.

Par délégation, et suos le contrôle du csineol d'administration paritaire, cahuqe section pirtiraie posnleolsreife exerce, puor le champ d'application dnot elle relève, les msiinsos suatviens :

? dnas le respcet des arcocds de bhrance et des décisions des CPNE, les SPP ppnrsoeot les orientations, priorités de frotiamon et cintoniods de prsie en crhgae des anoctis de formation, puor les bhecarns qui les concernent, au censoil d'administration de l'OPCA. Ces psrtpinioos snot émises à la majorité des mrembes tiulrtieas présents ou représentés des SPP ;

? suivre, conformément aux dotnsnpsiiios des arcdocs de branche, l'affectation des cionbnirttuos visées dnas le présent aroccd dnas le crade de ctomopes distincts, conformément aux oilbanitogs ctolmpabes ;
? arusesr l'application et le siuvi des peltqiuois de foormtian pefonlnseolrie en lein aevc les CNPE ;
? arsuser le siuvi et le balin de la msie en ?uvre des aiconts ;
? piapcterir à la réflexion sur les beiosns spécifiques de chancue des bacnhers prnoilonlsfeees ;
? développer une putiqlooe iatncviiite rlietave à la piaorineoisalnstsofn et à la sécurisation des pcoraurs professionnels. »

L'article 8 riletaf aux sentocis financières est modifié comme siut :

« OPBAACIA gère peitranraiemt la citnbutorion uuinque des erieneptrs de mnois de 10 salariés et celle des eerreitspns de 10 salariés et puls au sien de cniq scteoins consacrées rintmpeveescet :
? aux actoins de pinsiaoserafontoisln ;
? au congé iidniedvul de ftomroian (CIF) ;
? au cpmote ponserenl de fiotarmon (CPF) ;
? au fonds paratriie de sécurisation des parrucos posroenesiflns (FPSPP) ;
? au paln de formation, cmotnroapt qtruae sous-sections : elruypoems de minos de 10 salariés, eorleumyps de 10 à minos de 50 salariés, euoeymrlps de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, eeuorlpmys de puls de 300 salariés.
OPCABAIA gère les ciotitnbunros deus au titre de la txae d'apprentissage à cometrp du 1er jiavenr 2016 et ouvre à cette fin la ou les secntios 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 aasrsunces ; La FBA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 28 août 2015

Accord du 15 juin 2015 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires RAMA

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC acearssuns ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Vu le ptrolocoe d'accord du 27 jiun 2011 rtleiaf au régime d'assurance midaale des aoiatlerclas ;

Vu le règlement du régime d'assurance madlaie des aiarloctelas du 16 jaenivr 1984 (et sa dernière msie à juor au 1er jilelut 2011),

il a été cvnenou ce qui siut :

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La durée du présent arcocd est fixée puor une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'effet et demande d'agrément

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acrocd ernerta en vigueur le ladmeeinn de son dépôt auprès des autorités compétentes et au puls tôt le 1er jinvear 2015.

Les patries siaigaetrns egegnant en tmeps utile, et en tuot état de cusae anavt le 1er jienvar 2016, auprès de l'autorité adimitsivrtane compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA cmmoe ctlooeur de la txae d'apprentissage.

Les pierats stgiarienas cnonvnienet de se réunir en cas de modfciaoiints législatives ou réglementaires ayant une ieidncnce dceirte ou iendtirce sur les dtissoonipis cenutoens dnas le présent accord et de nrtuae à rteemtre en csau ses modalités d'application.

Article 4 - Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent acocrd est déposé au coneisl de prud'hommes de Prais et auprès des secrives compétents du ministère du travail.

Son etexionsn est demandée.

L'article 7 du ptocolore d'accord du 24 jiun 2013 relitaf au dispiisotf ponfiseeosnrl de fdons de piesnon est modifié cmome siut :

« Les cionistaots visées aux aercltis 6 et 8 rteest deus dnas tuos les cas où, malgré l'absence du salarié, celui-ci bénéficie :
? siot d'un maintien, tatol ou partiel, de siarale ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au mions puor piarte par l'employeur. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 août 2015

Les sagrniaties s'engagent à eefcetuftr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il eernta en vigueur au laedimnen du juor de son dépôt.

Les ptearis saeaighntris s'engagent à réviser le règlement du régime d'assurance maalide des alcatatoreis (RAMA) puor le metre ntnmoaemt en conformité aevc le décret n° 2014-1374 du 18 nbrmvoee 2014 rateilf au ctenonu des ctoatrn d'assurance miadale complémentaire (réforme des crtaots responsables) issu de la loi de fnnmniacenet de la sécurité sciolae puor 2014. L'objectif de cette réforme est de rcfnreeor les eiexngecs imposées à ces caotrn d'assurance complémentaire santé. Le rpceest des critères de responsabilité prévus par l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité socalie (obligations meliinams et mxilemaas de prise en charge, interdictions) puor le ctaornt RMAA arua puor conséquence d'augmenter fmeteront le nveau des gearintas des flormues d'entrée de gmame puor pmrrttee une msie à neviau des gaeranis du coatrnt rbssaoelne et générer de façon corrélative une hsuase des tarifs. Cependant, ce trsnaefrt de ginetaars du cranott scole RMAA diot être appréhendé en lein aevc les catotnrs de surcomplémentaires qui, dnas le crade des renégociations nécessaires, dinveot s'inscrire en différentiel du régime de la sécurité sicloae et du scloe RAMA.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 1er « Chmap d'application. ? Oiotgbnlais des assurés » du règlement du régime d'assurance mdaiale des aeailtraclos est modifié cmmoe siut :

« Les retraités :
? aeatollcairs des ittuinstions de ritrtae Ciresa, Iiasrca et Cpsera

; ? ayant exercé des fonctions relevant des compétences collectives nettement de l'avis des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992, 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993, peuvent démentir pour eux-mêmes et, le cas échéant, pour leur conjoint, leur concubin, leur partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) et leurs enfants à charge, à adhérer au régime de prévoyance collective, objet du présent règlement. Ce faisant, ils s'engagent à souscrire aux cotisations qui leur incombent aux termes des dispositions ci-après.

Les conjoint, concubin, partenaire de pacte civil de solidarité (Pacs) n'ayant pas adhéré au régime d'assurance maladie des affiliés au moment de l'adhésion des retraités de l'assurance visés au premier alinéa du régime d'assurance maladie des affiliés ont la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le bénéficiaire d'adhésion, fructif par B2V à cet effet, doit être retourné à l'organisme gestionnaire au plus tard dans les 6 mois de la souscription d'adhésion.

Tout refus d'adhésion est définitif. Les personnes cuevotrs par l'adhésion sont dénommées ci-après "les assurés". »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions prévues à l'article 9 « Amendement de l'article 9 du règlement du régime d'assurance maladie des affiliés » du règlement du régime d'assurance maladie des affiliés sont modifiées ainsi :

« Les assurés ont la possibilité, tous les 2 ans, de conclure de nouveau le contrat en adressant à B2V une lettre recommandée avec avis de réception.

Ce contrat devra s'exercer avant le 1er juillet d'une année pour prendre effet le 1er janvier de l'année suivante. »

A titre transitoire, et jusqu'au 1er juillet 2016, les assurés ayant adhéré au RMAA antérieurement au 1er janvier 2016 peuvent conclure de nouveaux contrats avec un délai de 3 mois. La procédure de souscription à B2V se fait par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le cadre de la prise en charge des frais de soins, des prestations (SANTECLAIR/ITELIS/SEVEANE) pourront, si les assurés le souhaitent, être offerts aux bénéficiaires du régime d'assurance maladie des affiliés des services et des soins en matière de santé en agissant comme du contrat d'assurance santé.

Les services fournis sont notamment :

- ? études, analyses de devis, suivi des remboursements, conseils ;
- ? accès à un réseau de professionnels de santé partenaires dans le domaine de l'optique, du dentaire et de l'audioprothèse ;
- ? service d'information médicale et sociale.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 « Amendement » du règlement du régime d'assurance maladie des affiliés est modifié comme suit :

« Les assurés visés à l'article 1er qui perçoivent de la sécurité sociale des prestations au titre des frais de soins, ont droit, dans les conditions ci-après définies, à des prestations complémentaires à celles de la sécurité sociale.

a) Le régime couvre les dépenses de santé définies en annexe au présent règlement et dénommées respectivement : fmlrue 1, fmlrue 1 bis, fmlrue 2, fmlrue 2 bis, fmlrue 3, fmlrue 4, fmlrue 5.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2013, les fmlrues F1 bis, F2 et F4 sont fermées à toute nouvelle adhésion ;

b) Le choix de la fmlrue est fait par chacun des assurés au moment de son adhésion. Il peut être modifié dans les conditions prévues à l'article 9 ;

c) Le montant des remboursements, déterminé conformément à la fmlrue choisie, est, dans tous les cas, limité aux frais réellement engagés ;

d) Cotisant responsable

Les personnes physiques s'engagent à ce que le cotisant d'assurance conclu au titre du RMAA respecte les exigences légales et réglementaires applicables au cotisant responsable, notamment les dispositions ci-après :

- ? la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale) ;
- ? les exigences et réserves fixées par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contrat des cotisants d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales qui met en œuvre la réforme des cotisants assaillables issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014.

Les personnes physiques s'engagent à faire évoluer le régime en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires relatives au cotisant responsable.

A ce titre :

Les personnes physiques et physiques de gérance à respecter sont les suivantes :

Prestation	Plancher	Plafond
Soins de ville		
Consultations et actes des professionnels de santé	Ticket modérateur (1)	Le cotisant doit mieux supporter les coûts des médecins adhérents au canton d'accès aux soins (2).
		Pour les médecins non adhérents au CAS, le remboursement des dépassements d'honoraires est limité à :
		? 125 % de la base de remboursement en 2015 et 2016
		? 100 % de la base de remboursement dès 2017
Ensemble des autres soins (sauf cures thermales, homéopathie et médicaments remboursés à 15 % et 30 %)		Absence de plafond
Optique		
Remboursement limité à un équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans. Période réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue		
a) Equipement à verres simple foyer	50 ?	470 ? (dont mutuelle limitée à 150 ?)
? sphère simple et + 6 ou		
? cylindre ? + 4		
b) Equipement à verres simple foyer	125 ?	610 ? (dont mutuelle limitée à 150 ?)
? 1 verre mentionné au a) et		
? 1 verre mentionné au c)		
c) Equipement à verres simple foyer	200 ?	750 ? (dont mutuelle limitée à 150 ?)
? sphère > ? 6 et + 6 ou		
? cylindre > + 4		
Equipement à verres multioculaires ou progressifs		

d) Eeqimepnut à vreers complexes	125 ?	660 ? (dont muornte limitée à 150 ?)
? 1 vrere mentionné au a) et		
? 1 vrere mentionné au f)		
e) Eeiupqnm et à vreers complexes	200 ?	800 ? (dont mnrotue limitée à 150 ?)
? 1 vrree mentionné au c) et		
? 1 verre mentionné au f)		
f) Eqmpeeinut à verers multifocaux	200 ?	850 ? (dont morunte limitée à 150 ?)
?? progressifs sphéro-cylindriques sphère hros znoe de ? 8 à + 8 ou		
? pssfgirroes sphériques sphère hros znoe de ? 4 à + 4		
Autres sions (3)	Prise en chrage en totalité snas ltmaioitin de durée	
Forfait julaernior hospitalier		
(1) Le tcekit modérateur est la patire des dépenses de santé qui rsete à la caghe du ptainet après le rmeurebnesmot de l'assurance maladie.		
(2) Crtaont d'accès aux snios : ctanrot cnclou etnre des médecins libéraux sectuer 2 ou 1 aevc ataotiursion des dépassements d'honoraires, ptearmtent un meuellir rboeemusnmet de la sécurité sliacoe puor les assurés et la maîtrise des dépassements d'honoraires.		
(3) Dnas les établissements de santé, hros établissements médico-sociaux.		

Le régime ne diot pas pdenrre en chrgae :
 ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité solciae : la marjatioon de la pipiotciatran de l'assuré (ticket modérateur) prévue aux acltires L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité slioace (consultation d'un médecin en dorhes du proacrus de soins) et L. 1111-15 du cdoe de la santé plbuuqie (refus du dirot d'accès au dssioer médical personnel) ;
 ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité saiocle

: les dépassements d'honoraires pratiqués par caitrens spécialistes lqusroe l'assuré ctsnoule snas psioprticen du médecin taaitrnt (et hros potcoorle de soins), et ce sur les acets clinqueuis et thueceinqs pirs en aitopicalpn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à huuaetr au minos du dépassement autorisé sur les aetcs cluiqenis et tnheieucqs ;
 ? la ptiipocatran faarfritioe définie à l'article L. 322-2-II du cdoe de la sécurité siaocle ;
 ? les frneshicas médicales définies à l'article L. 322-2-III du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 5
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 5 du règlement du régime d'assurance maaldie des atrcalealios est modifié cmmoie siut :

« Aitrcl 5
 Paiement des primes

La pmrie est pabyale menulnleesemt d'avance. »

Article 6
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les ditipnsisoos prévues en anxene du règlement du régime d'assurance madalie des aacrlitlaoes snot modifiées.

Article 7
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016
 Le présent porotlcoe enrreta en vguieur le 1er jvanier 2016.
 Les stnagiaeris s'engagent à euctfefer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe
 Barème de resebmruenmot tnenat cpomte du rebnmosremuet de la sécurité silocae suaf mnioten particulière

Famille d'actes	Poste		Unité	F1	F1B	F2	F2B	F3	F4	F5
Pharmacie	Pharmacie 65 %		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Pharmacie 30 %		BR	38,7 %	100 %	100 %	51 %	100 %	100 %	100 %
	Pharmacie 15 %		BR	15 %	15 %	15 %	36 %	15 %	15 %	100 %
Hospitalisation	Hospitalisation									
	Frais de séjour		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Chambre particulière		? par jour	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	1,5 % du PMSS	16,72 ? par jour	16,72 ? par jour	2,5 % du PMSS
	Forfait journalier		FR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Actes crgaiurcuhx (CAS)		BR	164 %	164 %	164 %	280 %	164 %	164 %	280 %
	Actes carugiihurcx (non CAS)		BR	144 %	144 %	144 %	225 % (*)	144 %	144 %	225 % (*)
	Actes chrruaiigucx exonérés du TM (CAS)		BR	205 %	205 %	205 %	300 %	205 %	205 %	300 %

	Actes carrciughuix exonérés du TM (non CAS)		BR	185 %	185 %	185 %	185 %	185 %	185 %	225 % (*)
Dentaire	Soins dentaires									
	Inlay, onlay		BR	100 %	100 %	100 %	105 %	100 %	100 %	10 % du PSMS par an (1)
	Autres soins		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	270 %
	Prothèses dentaires		BR	182 %	182 %	182 %	210 %	245 %	17 % du PSMS (1)	17 % du PSMS (1)
	Implants dentaires		PMSS	?	?	?	?	?	?	30 % du PSMS (1) (limité à 2 detns par an et à 1 800 ? par an)
	Appareillage dentaire		BR	182 %	182 %	182 %	210 %	245 %	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR (1)	? de 1 à 5 dnets : 30 % du PSMS (1) ? de 6 à 10 dnets : 40 % du PSMS (1) ? puls de 10 dents : 50 % du PSMS (1) rtnbsromeeuums limités à 1 800 ? par an
Consultation	Consultations, vseiits généralistes et spécialistes (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	270 %
	Consultations, vsieits généralistes et spécialistes (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	225 % (3)
Radiologie	Radiologie (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	245 %	100 %	100 %	270 %
	Radiologie (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	225 % (3)	100 %	100 %	225 % (3)
Actes de spécialités/Chirurgie	Actes de spécialités (CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	270 %	100 %	100 %	270 %
	Actes de spécialités (non CAS)		BR	100 %	100 %	100 %	225 % (3)	100 %	100 %	225 % (3)
	Actes cgriruhiuacx de vlile (CAS)		BR	143,50 %	143,50 %	143,50 %	270 %	143,50 %	143,50 %	270 %
	Actes crcihgriuuax de vlile (non CAS)		BR	123,50 %	123,50 %	123,50 %	225 % (3)	123,50 %	123,50 %	225 % (3)
	Cataracte (CAS)		?	?	?	?	250 ?	?	?	250 ?
Auxiliaires	Auxiliaires médicaux		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	260 %
Analyses	Analyses		BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	260 %
Optique	Optique		BR	Minimum du catnrot roepsbnlsae (2)	Minimum du ctanort rrsabentlpoee (2)	Minimum du cotnrat robpanslsee (2)	Voir tleaabu ci-dessous	4,5 % du PSMS (1) (2)	15 % du PSMS (1) (2)	? mnuotre : 4,5 % du PMSS ? verres-lentilles acceptées par la sécurité soalcie : 15 % du PSMS (1) (2)
Prothèses	Audioprothèses		BR	164 %	164 %	164 %	180 %	164 %	190 %	30 % du PSMS limitée à 2 alreiapps par an (1) (2)
	Autres prothèses et orthopédie									
	Petit appareillage		BR	164 %	164 %	164 %	180 %	164 %	190 %	190 %

		Grand appareillage	BR	260 %	260 %	260 %	260 %	260 %	300 %	300 %
Transport	Transport médical accepté par la sécurité sociale		BR	100 %	100 %	100 %	195 %	100 %	100 %	195 %
Prévention	Prévention									
		Ostéodensitométrie	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
		Dépistage tumeurs audition	BR	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
BR : base de remboursement. CAS : cantrtot d'accès aux soins. FR : fiars réels. PMSS : pfnload muensel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. (1) Resenmurembot en sus de la sécurité sociale. (2) Dnas la ltiime des minima et mxmiaa fixés par la réglementation sur les coatrnts rseealobspns (cf. actrie 3.d du présent règlement). (3) 225 % BR puor 2016 umeninueqt et 200 % BR à ctepmor de 2017.										

(Tableau non reproduit, clusbanolte en lnige sur le stie
www.journal-officiel.gouv.fr, rqurbiue BO Cnnoovetin collective)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0038/boc_20150038_0000_0006.pdf

Accord du 30 novembre 2015 relatif à la modification des statuts de la CREPSA et de la CREPSA action sociale

Annexes

Article - Annexe I CRESPA

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; La CFE-CGC aseunasrcs ; La CFSV CTFC ; L'UNSA banques-assurances,

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Annexe I CREPSA

CREPSA, 18, aevune d'Alsace, 92400 Courbevoie.
Institution de giotsen de raettire supplémentaire régie par le tirte IV du lrive IX du cdoe de la sécurité silacoe et constituée en aatlppocii de la ctnienovon de rtteaies et de prévoyance du pnnreosel des sociétés d'assurances du 5 mras 1962.

Statuts

Statuts modifiés et déposés auprès du mrisnite chargé de la sécurité sacloie et de l'Autorité de contrôle prdeuntiel et de régulation (ACPR).

Titre Ier
Généralités
Article 1er
Constitution. ? Objet. ? Siège social

La CREPSA, constituée conformément au trtie IV du lrvie IX de cdoe de la sécurité sociale, est chargée, à l'exclusion de tutoe artue opération, d'accomplir, puor le coptme de ses eerteirnpss adhérentes, les opérations de gietson aidtnimsvraite rleivtaes au régime de riatree prnniooeesfsl du penorsenl des sociétés d'assurances fermé par acrcod du 28 décembre 1995.

Pour la msie en aaltppcoiipn de ces opérations, la CESPRA :
? est teune de se cfnomroer aux donistpiosis du règlement du régime de rrietate précité en dtae du 28 décembre 1995 aisni qu'aux mitinocadifos qui lui snoert apportées par la comsiosiin pairirtae peronsonselflie ;
? pssae tuos contrats, coenotnivns ou aetcs nécessaires à ses opérations de gotesin atanirvsmtdie aevc la société d'assurances de cdotinsalooiin des rtieerats de l'assurance (Saca).

La CEPRSA ne puet avior de responsabilité, artue qu'administrative, au ttire des enmtgngeeas résultant de l'accord précité.
La CEPRSA est adhérente au gorupe B2V, chargé de procéder à l'exécution de teuots décisions et de tteous opérations de gisitoen de la CSEPRA par délégation et suiavtnt les dceietrvs données par celle-ci.

La CRPSEA est régie par les doistipiosis du trite IV du lrive IX de cdoe de la sécurité sociale, ainsi que par les présents statuts.
La CSRPEA jliout de la personnalité civile.
Son siège est fixé au siège siocal du gpuore B2V.

La CSREPA est constituée puor une durée illimitée : elle ne puet être dtiuosse que dnas les contdoinis fixées à l'article 17 des présents statuts.

Article 2

Vu le pcolotoe d'accord du 18 mras 2013 sur la meriooadnitsn du prtisiaame et de son femcnnenootint ;

Vu le pctoroloe d'accord du 20 ootcbre 2008 potanrt midifotacion des satutts de l'institution de gisoten de rtaitere supplémentaire CRSEPA et de l'association CSPREA aicton sailoce ;

Vu le plroocote d'accord du 6 décembre 2010 ponatrt micfidaiootn des stautts de l'institution de gtsoien de retatrie supplémentaire CEPSPA et de l'association CSPERA aicotin soicale ;

Vu le plootocre d'accord du 4 nbemorve 2013 poartnt maoditiocifn des stttaus de l'institution de giotesn de rtatriee supplémentaire CSPREA et de l'association CREPSA aicotn sociale, de l'association de sirceaunlvle des activités reattire et prévoyance aencssruas (ASARPA),

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Les suattts de l'institution de giseton de rtetiae supplémentaire CPSREA et de l'association CPESRA aciton scalioe fnagirut en axnene du présent pooortlce se stuinetsbut aux sattus aucltes annexés à l'accord du 4 nevmobre 2013 susvisé.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Les saritageins s'engagent à ecteeffur snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.
Il enrtrta en vuieugr au ldeiemann du juor de son dépôt.

Membres

La CSESPA cneprmod des mbremes adhérents et des mbrmees participants.

Les mmerebs adhérents snot les eepromylus visés par les ceonntnovis ceelclvitlos nllaoaiets des 27 mai et 27 jieuillt 1992, ainsi que par l'accord du 3 mras 1993 et realnevt de la CPRSEA à la dtae du 31 décembre 1995.

Les mbrmees patinrpictas snot les mermbes du pnoresnel des eyelmruops adhérents revnealt des conteniovns ceoteclilvs précitées bénéficiaires de la CRESPA à la dtae du 31 décembre 1995.

La qualité de mbmree adhérent se pred par raitidaon en cas de renmrdeest judiciaire, de lautqidiion juidiaicre ou de cstaseion d'activité.

La raoaidtin est prononcée de pelin diort et pnred eefft du juor de l'ouverture du rerensmedest judiciaire, de la liduqotian jiduaricie ou de la caesisotn d'activité de l'établissement.

La qualité de mmbre parciitapnt se pred par raoaitdn en cas de petre par l'organisation scydainle de sa représentativité au naiveu de la branche.

La riataidon est prononcée de plein diort et prend effet à la dtae du 1er jnaveir snuivat la polatcbiun de l'arrêté ministériel fanxit la ltsie des oiaistgnrnos scynaeldis rneunoces représentatives dnas la bacrhne des sociétés d'assurances.

Titre II

Conseil d'administration

Article 3

Composition du csneiol d'administration

La CRESPA est administrée par un cosinel d'administration canorpnmet un nobmre équivalent d'administrateurs adhérents et d'administrateurs participants.

Les audrinistrtmas représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le gromnpueet des eipernsters meulletus d'assurances.

Les aeuriitnrmstas représentant les ppniaritacts snot désignés par les ointnigrasaos sadcyenils représentatives au naiveu de la branche, ces orisotnngaais les cssinohaist prmai ttuoos les catégories de pnsorneel aynat la qualité de mbrmee participant. Un représentant au minus des mbrmes pnaaciitrtpts a olmreeaboigtnt la qualité de retraité.

Chaque oigsoantiarn snlciayde représentative au nvieau de la brnhace dsosipe d'un mdnaat d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dnas les mêmes conditions, un nmbore égal de mrebmes suppléants.

Les anrdtriuamtseis suppléants snot conviés à peaticripr aux réunions du cneiol d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque oignrtoiaasn siancdlye et patolanre diot vieller à désigner les aeusirranmditts de façon à pnaeirvr à une représentation équilibrée des hmemos et des feemms conformément à l'accord pifnorsseneol du 18 mras 2013 sur la mtoirsendoian du paisirsimrate et de son fonctionnement.

Article 4

Mandat d'administrateur

La durée du mndaat des adaiettinmrruss est de 4 ans.

Les mbmeers sntaorts pevenut fiare l'objet d'une nllvouee désignation.

La qualité d'administrateur se pred par décès, démission, petre de la qualité de mmbre participant, petre de la représentativité au nevaiu de la brnhcae de l'organisation sdiycanle aynat désigné l'administrateur ou rariett du mdanat par l'organisation intéressée. L'administrateur stornat est, puor la durée du mndaat rnetsat à courir, remplacé dnas le délai de 1 mios par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur diot être en activité ou âgé de mnios de 70 ans à la dtae de sa désignation.

L'administrateur ne puet eexrecr puls de trios mdanats de naiveu pfsnosnroeeil en même temps. Le maandt d'élú du pnereonsl est ipntbcaolmie aevc ceuli d'administrateur au sien du même organisme.

Les aruesttmnriidas s'engagent, pndaent la durée de luer mnaadt et après la fin de celui-ci, à ne duvliuegr aucune infmtorioian cnndielelfoite qu'ils paoniruret rlueicielr à l'occasion de luer mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des auriatimnsdrtres s'exercent à l'égard de totue prosenne ou osrmgaine atrue que ceuli dnot ils détiennent luer mandat.

Les fiootnncs d'administrateur snot gratuites. Toutefois, les fiars de déplacement et de séjour snot remboursés dnas les cnooditnis

fixées par le cnesiol d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auornt été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO puor les aartdeirmisutns des iitunotistns de rrttiaee complémentaire du gorupe B2V.

Les atdiesrtuamrins doneivt iidequnr les mftios de luer acbsnee aux réunions du cenisol d'administration. Duex acsnebes non justifiées dnas l'année entraînent la prtee du mnaadt et le rmmcapelenet du mrtdaaniae par l'organisation qui l'a désigné.

Article 5

Présidence et vice-présidence du ceinsol d'administration

Le coenisl d'administration nomme tuos les 4 ans un président et un vice-président qui ne pnuevet aeaiptnpr au même collège. La présidence et la vice-présidence diovent aenreltr etrne les duex collèges tuos les 2 ans, suaf riintneaocn exsespre du collège appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, le vice-président asurse le fcteemnnioionnt de la CPRSEA conformément aux présents suttas et préside les réunions du cneiol d'administration.

Le président ou, à défaut, le vice-président, snige tuos actes, délibérations ou cvinonenots et représente la CRESPA en jctiue et dnas tuos les acets de la vie civile.

Les modalités de pirse de proale pquulbie des président et vice-président dnievot rtpcseer le pniirce du pramrsitaie lorsqu'ils s'expriment au nom du ceinsol d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son ralempnemect immédiat par une nouvele délibération du conseil. En cas d'empêchement tairoermpe dnot la durée est déterminable, le rcnempeelamt est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se sisnaessit ou snot siisas par l'administrateur concerné de totue qoesiutn de cfnlotis d'intérêts de ttoue store povaunt se pseor au seujt d'un amrdineitsuatr du gporue et pnerspot au cionel les dooitspiinss appropriées (demande de remplacement, attibenson sur ctaenirs débats, délibérations et décisions, etc.).

Article 6

Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

Le cosinel d'administration se réunit asusi souenvt que l'intérêt de la CERSPA l'exige, et au mmois duex fios par an, sur cacitvonoon de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La caviocnootn du cisnoel est orliiogtbae si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les cnoitocaonvs et oerdds du juor des réunions snot communiqués aux antrtimuedarsis dnas le délai de 8 jrous précédant la réunion et des monyes snot mis à la dpiitsssooin des aaumetitdrinss puor préparer les réunions des instances.

Le ceinsol d'administration ne puet vbemneaallt délibérer que sur les qtisneous irtneiscs préalablement à l'ordre du juor et à cnodotiin que la moitié au minus des aruesrmtiiddans de cuhqae collège seinot présents ou représentés.

Le conesil puet convoquer, à titre consultatif, tuote pesnonre qu'il easimeritt particulièrement compétente.

Les décisions snot pseirs à la majorité des meebmrs présents. En auucn cas le vtote par potauircron ou par cserrcapnonode n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci itreivennt systématiquement à mian levée. Il se fiat par tête aifn de repceetsr le pilmuarsle de la représentation. Une exoectpin est néanmoins aisdme puor le vtote rtliaef à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les asueidnrrrtmias pnarteicpit aux délibérations dnas le repect du mdnaat qui luer est donné par lreus organisations.

Les délibérations snot tneeus secrètes à l'égard de totue psoenne ou onasgrmie aurte que culei dnot les amidnierutsrats détiennent luer mandat.

Les délibérations du censoil snot constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CRSEPA et signés par duex memebms du cioensl d'administration aanyt assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 7

Pouvoirs du csioenl d'administration

a) Le csienol d'administration est istvnei des pouoivrs les puls étendus puor prdrene tuetos décisions raeiletvs à la goestin et à l'administration de la CRSEPA dnas le crdae des présents satutts et suos réserve du rpeecst du règlement du régime de reatrite psonseefirol fermé le 28 décembre 1995.

Le cinseol ne peut, en acun cas, mfeoidir les dniipstissoos de ce règlement.

b) Conformément aux présents statuts et conformément à luer l'article 1er, l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion de la CESRPA incombe, par délégation de cette dernière et suivant ses directives, à B2V Gestion. Pour l'application de l'alinéa précédent, le conseil peut déléguer toutes fonctions confiées avec le conseil d'administration de B2V Gestion.

c) Le conseil peut procéder, suivant ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes opérations de gestion admissibles lui incombant.

d) Le conseil enmixe chaque année les comptes de l'institution, les arrête et les soumet au vote de l'assemblée générale. De même, il examine chaque année le rapport de gestion annuel de l'institution.

e) Le conseil peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certaines de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, soit ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à déléguer des sous-délégués de pouvoirs.

f) Le conseil peut établir tous règlements pour l'application des présents statuts.

g) Le conseil est informé annuellement des conditions d'équilibre, ainsi que des perspectives d'évolution du régime. Cette information est délivrée par le président du conseil d'administration sur la base d'un rapport remis par le directeur de la Sacra.

h) Le conseil peut constituer tous comités d'études.

i) L'énumération ci-dessus n'est pas limitative mais ne peut exclure le conseil à opérer les fonctions assignées qui lui sont dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale ordinaire Article 8 Composition

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié de représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupement des entreprises mutualistes d'assurances.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ces organisations les choisissent parmi toutes les catégories de personnes ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participant a obligatoirement la qualité de retraité.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche dispose de 5 sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des adhérents de l'institution du même collège.

Article 9 Mandat

La durée du mandat des membres de l'assemblée générale est de 4 ans.

Les membres sortants peuvent être réélus à l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation syndicale ayant désigné le membre ou à l'expiration du mandat par l'organisation intéressée. Le membre sortant est pour la durée du mandat réélu, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil.

Article 10 Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CPSPRA l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président du conseil d'administration ou, en cas d'empêchement, du vice-président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions relatives préalablement à l'ordre du jour et à la condition que 1/4 au moins des membres de chaque collège

soient présents ou représentés.

A défaut de ce quorum, une seconde assemblée est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois, et délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés. Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce attestant cette délégation. Chaque membre ne peut être autorisé que de trois pouvoirs par réunion.

Les délibérations de l'assemblée générale sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de la CPSPRA. Ces relevés sont signés par le président de séance et un membre de l'assemblée ayant assisté à la réunion et n'appartenant pas au même collège (de préférence le vice-président).

Article 11 Attributions

L'assemblée générale entend, d'une part, le rapport de gestion annuel de l'institution d'administration sur la situation de l'institution et, d'autre part, le rapport de l'exercice des comptes annuels du compte de gestion aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions relatives à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait aux affaires de la gestion et à l'administration de la CPSPRA dans le cadre des présents statuts et de la réserve du règlement du régime de retraite des participants fermé le 28 décembre 1995.

L'assemblée générale ne peut, en aucun cas, modifier les dispositions de ce règlement.

Elle est informée de la situation et de la modification de tous contrats, conventions ou actes nécessaires ainsi que de toute délégation de pouvoir intervenues en application des articles 1er et 7 des présents statuts.

Elle désigne, en application de l'article R. 931-3-56 du code de la sécurité sociale, un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

Titre IV Assemblée générale extraordinaire Article 12 Objet. ? Délibérations

L'assemblée générale extraordinaire est composée comme l'assemblée générale ordinaire.

Elle est réunie dans un délai de 3 mois à compter de la demande du conseil d'administration ou de la moitié au moins des membres de l'un des collèges.

Elle se prononce, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, sur les modifications des présents statuts ou la dissolution de l'institution, de la réserve des dissolutions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modifications statutaires n'entrent en vigueur qu'après accomplissement des formalités de dépôt légal.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, 1/3 au moins des membres sont présents ou représentés.

Si ce quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre des collèges, le conseil d'administration convoque une autre assemblée générale extraordinaire, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours et supérieur à 3 mois. La convocation doit indiquer que la première assemblée générale extraordinaire n'a pu délibérer faute de quorum et qu'il sera passé outre cette condition lors de la seconde assemblée extraordinaire.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote se fait à main levée sauf si le vote par bulletin secret est réclamé par au moins la moitié des membres présents.

Les membres participant aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale extraordinaire peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège qui devra être muni d'une pièce attestant cette délégation. Chaque membre ne peut être autorisé que de trois pouvoirs par réunion.

Titre V Gestion administrative et financière Article 13 Ressources

Les rsoceures de la CRPSEA snot constituées par :

1. Ses prtduos finiraces ;
2. Les semoms versées par la Srcaa dnas le cadre de la cnoivoethn passée etnre eells ;
3. Toteus sommes qu'elle puet légalement recueillir.

Article 14 Dépenses

Les dépenses de la CRSEPA snot constituées de ses dépenses d'administration générale.

Article 15 Comptes iidulnvieds en points

La CRESPA inmore chauce année les bénéficiaires :
? du nrhome de ponits qu'ils possèdent ;
? de la vlaue du pnoit au 1er jenvair de l'exercice ;
? de la roleaivistoarn du pinot ;
? de la pcititipaoran aux bénéfices tcienehuqs et fiacinner ;
? du tuax meyon de rneeendmt des acifts détenus en représentation des engagements.

Article 16 Rapports annuels

La CSREPA établit des cpmeots certifiés par un cisarmsomie aux cpomtes en atpoapiicln de l'article R. 931-3-58 du cdoe de la sécurité sociale.
La CRESPA établit également un rapropt aunenl sur la getosin atrdiisvtamine qui est mis à la dstiipsooin des mrmbees adhérents et des mmerbes participants.
L'exercice soaicl cmcnemoe le 1er jevniar et fiint le 31 décembre de chaque année.

Titre VI Dissolution. ? Liquidation Article 17 Dissolution

La dtiislusoon de la CPERSA ne puet résulter que d'une décision de la comomsiin paiirtare postfslernineoe et ne puet aoivr leiu que dnas les cdnonitois fixées à l'article R. 931-7-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 18

Liquidation

En cas de dissolution, il est procédé à la liiditauqon de la CPERSA conformément à l'article R. 931-7-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - ANNEXE II Association CREPSA action sociale. – Statuts

En vigueur non étendu en date du 9 févr. 2016

Annexe II

Association CPESRA aticon sociale. ? Statuts

Titre Ier Généralités Article 1er Constitution

Entre les oiisgtoaarnns siitaergnas de la coenoitvnn de rerteiats et de prévoyance du psenreoln des sociétés d'assurances du 5 mras 1962, ou anayt donné postérieurement luer adhésion à celle-ci, et qui adhèrent aux présents statuts, il est fondé une aociitasosn régie par la loi du 1er jeilult 1901 et le décret du 16 août 1901, asini que par ltsieds statuts.
Celle-ci est créée aux fnis de psiuvruror l'action sicaloe iteelnminait confiée à l'institution de relartte supplémentaire CPERSA (art. 2.7 de l'annexe I du prlooocte d'accord du 28 décembre 1995 et de son axenne III), appelée à se taefmrrnosr en iutontstiin de getsion de rratiete supplémentaire (IGRS).
Cette aiaassctioon dénommée CERPSA aotcin saolice est constituée puor une durée illimitée.

Elle ne puet être dissoute que dnas les cooitdinns fixées par l'article 15 des présents statuts.

Elle adhère à l'association B2V Gestion, chargée de procéder à l'exécution de totues décisions et opérations de gtoiesn de la CRPSEA aciton scloiae par délégation et sauivnt les devirtecis données par celle-ci.

Article 2 Objet

Cette aacoistiosn prsuuoit l'action scloiae iniianeelmtt confiée à l'institution de rittraee supplémentaire CRPSEPA aux termes de l'article 2.7 de l'annexe I du pcoolorte d'accord du 28 décembre 1995 et de son anxene III.

Elle a puor oejbt la msie en pcalle et la gtieson de tteuos activités à caractère siaocl au bénéfice des prlseonnes des sociétés d'assurances visés par les cetnivoonns cecvlloeits nalaeiotns de tvaaril des 13 nermbvoe 1967, 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 juleilt 1992, aisini que par l'accord du 3 mras 1993 cneanonrt les cerads de dcterion des sociétés d'assurances.

Article 3 Siège social

Le siège soical est fixé au siège du grpuoe B2V, 18, anuvee d'Alsace, 92400 Courbevoie. Il prroua être transféré par décision du csineol d'administration, qui a, sur ce point, le puioovr corrélatif de miiodfer les statuts.

Article 4 Membres

La CPESRA aicotn siolcae compenrd des mmreebs adhérents et des mbreems participants.

Les mmreebs adhérents snot les eomeurlyps visés par les ciontonnves celvltoeics neiantoals des 27 mai et 27 jeilult 1992, anisi que par l'accord du 3 mras 1993.

Les mbmeres pcannarptitis snot les mbeemrs du ponenserl des erpyoemuls adhérents raleevnt des cnonevtonis clvcoeleits précitées.

La qualité de mrmbee adhérent se pred par rtaidaion en cas de rmneedesrest judiciaire, de laioudtiqn jcadriiue ou de csoesitan d'activité.

La rtiidoaan est prononcée de peiln driot et pnerd eefft au juor de l'ouverture du resmndeesert judiciaire, de la luiidqotain jicriduaie ou de la csaosietn d'activité de l'établissement.

La qualité de mrmbee pcirpinaatt se pred par rriadotan en cas de ptree par l'organisation slacyidne de sa représentativité au neaivu de la branche.

La raatioidn est prononcée de pelin doit et prned eefft à la dtae du 1er jaivenr snviaut la pbaiuoticl de l'arrêté ministériel fxnait la litse des osotnnraiigs syncedals rcnneous représentatives dnas la bcranche des sociétés d'assurances.

Titre II Administration Article 5 Composition du cnsoiel d'administration

La CPESRA acotin slcoiae est administrée par un cnsoeiel d'administration composé puor moitié des représentants des adhérents et puor moitié des représentants des ppatiarcints pirs prmai ceux-ci.

Les arttrdsemiinas représentant les adhérents snot désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le guemropnet des erenpsirtes mtuelues d'assurances.

Les admsinatrerutis représentant les pcapartiitns snot désignés par les osritgnaoians saeniydlcs représentatives au nevaiu de la branche, ces onatrosgiinas les csoisnshiat parmi tteous les catégories de psoreenl anyat la qualité de mebrme participant. Un représentant au mnois des mrmeebs pcpnairiatts a ortiaigbemoent la qualité de retraité.

La CRSEPA acotin siloace est administrée par un ciosnel d'administration composé, de plein droit, des asrditaeiutnmrs de l'institution de gesotin de rateirte supplémentaire CREPSA.

Chaque otosaianirgn sydnlcaie représentative au niveau de la bharcne dispoe d'un madnat d'administrateur titulaire.

Il est désigné, dnas les mêmes conditions, un norbme égal de merbmes suppléants.

Les atmdneirtsiasur suppléants snot conviés à ppctairier aux réunions du coniesl d'administration mias n'auront viox délibérative qu'en l'absence des titulaires.

Chaque osgitnroaain slyacinde et plaatorne diot vlieelr à désigner les aatmtrniisrudes de façon à pavienrr à une représentation

équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord peiorsnsnfoel du 18 mars 2013 sur la mise en œuvre de la fonction publique et de son fonctionnement.

Article 6 Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de 4 ans. Il est renouvelé extemporanément dans les mêmes conditions que les mandats des autres membres de l'institution CREPSA.

Les membres sont tenus de faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur en tant que représentant personnel puishque d'une organisation se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre participant, perte de la représentativité au niveau de la branche de l'organisation ou d'un autre désigné l'administrateur ou adhérent, ou révoqué du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé par son suppléant désigné ou, à défaut, et dans le délai de 1 mois, par tout autre représentant désigné par l'organisation qui l'avait nommé.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau inférieur en même temps. Le mandat d'élève du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils paieront à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrations s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui qui les détiennent leur mandat.

Si une organisation prend un ou plusieurs représentants au conseil d'administration de l'institution de gestion de trajectoire supplémentaire CREPSA, cette organisation peut également avoir immédiatement et de la même façon au sein du conseil d'administration de l'association CREPSA action sociale.

Les fonctions d'administrateur, de président et de vice-président sont gratuites. Toutefois, les frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions fixées par le conseil d'administration, qui s'appuiera sur les règles qui auront été fixées par l'AGIRC et l'ARRCO pour les administrateurs des institutions de retraite complémentaire du régime B2V.

Les administrations doivent être informées des motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Tiers absents non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remboursement du mandat par l'organisation qui l'a désigné.

Article 7 Présidence et vice-présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les 4 ans un président et un vice-président qui ne peuvent être élus au même collège. La présidence et la vice-présidence durent une année entre les deux collèges tous les 2 ans, sauf renouvellement des collèges appelé à la présidence.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président assure le fonctionnement de la CREPSA action sociale conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président signe tous les actes, délibérations ou décisions et représente la CREPSA action sociale dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous les pouvoirs à cet effet. Le président ou, à défaut, en cas d'empêchement de ce dernier, le vice-président a notamment qualité pour agir en justice au nom de l'association, tant en défense qu'en défense, et constituer toutes les actions en justice relatives au mandat du conseil d'administration.

Le président et le vice-président peuvent déléguer leur signature à un membre du conseil ou à l'association gestionnaire B2V Gestion et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Les modalités de prise de décision du président et vice-président doivent respecter le principe du pluralisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire, la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se succèdent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toutes les questions d'intérêt

de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un différend ou de groupe et pour poser au conseil les décisions appropriées (demande de remplacement, attribution sur certaines décisions, délibérations et décisions, etc.).

Article 8 Réunions. ? Délibérations. ? Relevés de décisions

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la CREPSA action sociale l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président ou, en cas d'empêchement, du vice-président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont communiqués aux administrations dans le délai de 8 jours précédant la réunion et des minutes sont mis à la disposition des administrations pour préparer les réunions des instances.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs, titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants), soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. En aucun cas le vote par procuration ou par correspondance n'est admis. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le principe de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président, qui est organisé par collège.

Les administrations participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui qui les détiennent leur mandat.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décisions conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président de séance).

Article 9 Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances :

a) Il décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;

b) Il fait procéder, suivant ses directives, par B2V Gestion, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion courante de l'action sociale. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec le conseil d'administration de B2V Gestion ;

c) Il arrête les comptes de l'association avant présentation à l'assemblée générale ordinaire ;

d) Il peut constituer toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

Ces commissions exercent leur activité sous la responsabilité du conseil d'administration.

Le conseil d'administration peut, notamment, instituer une commission spéciale à laquelle il donne mandat sur le fonctionnement des associations qu'il arrête en application des décisions prises en commission pour l'association.

Cette commission spéciale lui rend compte annuellement de l'exercice de son mandat.

e) Le conseil d'administration peut, en outre, et dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certaines de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à constituer des délégations de pouvoirs.

Article 10 Assemblée générale ordinaire

L'assemblée générale est composée pour moitié des représentants des adhérents et pour moitié des représentants des participants.

Les représentants des adhérents sont désignés par la fédération française des sociétés d'assurances et le groupe des entreprises assurantielles.

Les représentants des participants sont désignés par les associations d'adhésion représentatives au niveau de la branche, ces associations choisissant parmi toutes les catégories de

pernosnel ayant la qualité de membre participant. Un représentant au moins des membres participants a obtenu la qualité de retraité.

Chaque association syndicale représentative dans la branche dispose de cinq sièges.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'institution du même collège.

L'assemblée générale se réunit ordinairement une fois par an et en amont du 31 décembre sur convocation du président si nécessaire.

Quinze jours au moins avant la date fixée, les membres sont convoqués par les soins du président ou, en cas d'empêchement, du vice-président, par lettre simple ou courriel.

L'ordre du jour, fixé par le conseil d'administration, est indiqué sur les convocations. Ne peuvent être traitées, hors de l'assemblée générale, que les questions inscrites à l'ordre du jour. Tout membre désirant soulever une question étrangère à cet ordre du jour doit avertir le conseil d'administration d'un délai de 8 jours précédant la tenue de l'assemblée.

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, préside l'assemblée et expose la situation morale de l'association.

Le président et le vice-président rendent compte de leur gestion et soumettent le bilan à l'approbation de l'assemblée.

L'assemblée générale ordinaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 4 ans.

La présence de 1/4 des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Les décisions sont prises à la majorité des présents et représentés.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois voix par membre.

Article 11 Assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale extraordinaire a seule compétence, avec l'accord de la commission paritaire professionnelle, pour modifier les statuts de l'association.

Elle est convoquée suivant les formalités prévues par l'article 10.

La présence de 1/3 des membres titulaires ou suppléants de chaque catégorie (membres adhérents et membres participants) est nécessaire pour que l'assemblée générale puisse valablement délibérer.

Si le quorum n'est pas atteint, une seconde assemblée générale est convoquée avec le même ordre du jour, à 15 jours au moins d'intervalle. Celle-ci délibère alors valablement, quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote par procuration est admis, dans la limite de trois voix par

par membre.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents et représentés.

Le vote se fait à main levée sauf si le vote par bulletin secret est réclamé par au moins la moitié des membres présents.

Les membres participant aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Titre III Gestion administrative et financière Article 12 Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des cotisations des membres d'accord des 2 février et 28 décembre 1995, 17 juillet 1996, 20 décembre 2006, 14 décembre 2009 et 8 décembre 2014 relatives à l'action sociale ;
2. Les différentes recettes en nature dans le cadre de l'exercice des activités liées à sa vocation ;
3. Les dons gratuits ;
4. Les produits financiers de son patrimoine ;
5. Toute autre recette autorisée par la loi.

Article 13 Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de la CSPREA action sociale ;
2. Les dépenses d'action sociale et celles liées à la gestion de l'action sociale.

Article 14 Rapports annuels

La CSPREA action sociale établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 10 ci-dessus.

L'association établit également un rapport annuel sur la gestion administrative et financière.

L'exercice social commence le 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

Titre IV Dissolution Article 15 Dissolution

La dissolution de la CSPREA action sociale ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1er juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif similaire.

Le présent règlement s'applique également à l'ensemble des salariés des entreprises, organismes ou syndicats visés à l'article 2 exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer et ceux dans les départements d'ancienneté.

Toutefois, les salariés qui sont éligibles aux cas de dispense d'ordre public issus des articles L. 911-7 III, D. 911-2 et D. 911-6 tels que listés en annexe du présent règlement, peuvent être, à leur demande, dispensés des obligations relatives aux cotisations de la complémentaire santé du RPP : voir l'article V du présent règlement.

En cas de rupture du contrat de travail survient avant 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

L'article 3 du règlement RPP est modifié comme suit :

« Article 3
Champ d'application : personnel bénéficiaire

Est ajoutée à la partie « Nominations » du règlement RPP, l'annexe suivante :

Cas d'ordre public dits « de plein droit » de dispense à l'adhésion

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 30 du règlement RPP est modifié cmme siut

D. 911-2 CSS	D. 911-6 CSS
Dispenses de droit, snas vrseennmt santé	Dispenses de droit, le cas échéant, aevc veesmrrnt santé
Salariés bénéficiant de l'ACS ou de la CMU-C	CDD et contart de mission
Salariés cuerotvs par une aucasrnse iidiuivldnele frias de santé jusqu'à l'échéance	Dont la durée d'adhésion au régime ogobtiarlie frias de santé < 3 mois
Salariés couverts, y cmiorps en qualité d'ayant diort au tirt de d'un arute epolmi par :	Sous réserve de jtfsiuer d'une cuurovrtee santé responsable
? cutuveorre coelitclve et ogtlrloibae de salariés	Versement santé :
? cuuetrove cotielclve de la foincton publique	? suos réserve de jietusifr d'une cuurerovte renlassopbe et « non aidée »
? TNS Madelin	
? régime Alsace-Moselle	
? régime des iureindsts électriques et gazières	

Avenant du 27 septembre 2016 à l'accord du 8 décembre 2014 relatif à l'action sociale de la CREPSA

Signataires	
Patrons signataires	FFA
Syndicats signataires	CSFV CFTC FSPBA CGT CFE-CGC assurances FBA CFDT

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

L' arcitle 1.1 du pocorlote du 8 décembre 2014 précise les trios cinodotnis nécessaires aux alriocelaats puor bénéficier d'une pirse en crgahe parlteie de luer prime.

Compte tneu d'une miactdoofiin législative (loi de fmnnceaint de la sécurité silaoce puor 2015), le critère de la non-imposition de

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 ttire V du porclotote d'accord du 4 nmorebve 2013est annulé et remplacé par les trmees saiuvtns :

« Trite V
Commission parartie prmtaennee de négociation et d'interprétation (CPPNI)

« Alcirtre 30
Bénéficiaires de la gatirnae

Le pernoesnl qui perçoit des rtmeormenbseus au trite des frais de soins, a droit, dnas les ciotoindns ci-après, à des ptsitonreas complémentaires de cleels qui lui snot versées au tirt de l'assurance midlaae et maternité par la sécurité sociale. Sont également admis au bénéfice de cttee giaante :
? ses eanfnts miurnes âgés de mnios de 18 ans ;
? ses efnans âgés de puls de 18 ans qui, bein que ne bénéficiant pas des rueeemmrtnsobs de la sécurité slacoie du chehf de l'immatriculation du personnel, snot à la carghe de celui-ci au snes de la législation fsacile ;
? son conjoint, son concubin, son ptenararie de pacte ciivl de solidarité (Pacs) dès lros que ces drneires jiuunstfiet n'exercer anucue activité pelrnlfsnsooiee et ne pevicreor acuum rvneeu pnnofsseeirol (traitement/ salaire, BIC, BA, BNC, pension/ retraite/ rente) tel que défini dnas le crade de l'imposition sur le revenu.

Article 4
En vigueur non étendu en date du 2 sept. 2016

Les steanairigs s'engagent à etefecfur snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il eernta en veigur au lemdniaen du juor de son dépôt.

l'allocataire au tirt de l'impôt sur le renveu ne puet puls être appréhendé par le gsirteonaine du régime.

Le nvoueu critère de soutbuistitn (revenu fcail de référence) réduit significativement, à périmètre constant, le nmobre d'allocataires éligibles au titre de l'ancien dispositif.

C'est pqrrouoi les pieterraans souaicx ont décidé, cmme ils l'avaient fiat par l' aavennt du 5 oocbrte 2015 puor l'année 2016, de coeunintr à autoriser, puor l'année 2017, le bénéfice de cette pisre en caghe perllaite du RAMA, puor les bénéficiaires éligibles au titre de 2014.

A ces bénéficiaires puorrrnot s'ajouter les allecraoatis éligibles au nveoau critère fscial (revenu fcail de référence).

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Les sngiaiaters s'engagent à etfeuefcr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Le présent aaennvt est à durée déterminée d'un an. Il errtena en veguir le 1er jniaver 2017 et csresea de pdrruioe ses efetfs au 31 décembre 2017.

Article 22
Missions

La cooisismn pariirate pmetanrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) eecrxe les mossniis suvatins :
? représenter la branche, neammntot dnas l'appui aux ersniprtees et vis-à-vis des pouiorvs pucbils ? ;
? erxecer un rôle de vielle sur les cdoiontnis de taavirl et l'emploi ? ;
? établir un rppoart anneul d'activité compnranet un blain des arcodcs ctfcloels d'entreprise cclnous dnas le crade ci-dessous :
? - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des haorries ? ;
? - du roeps quoiditen et des jruos fériés ? ;
? - des congés payés et aeurs congés ? ;
? - du cpotme épargne-temps.
Il s'agit nteommant d'appréhender l'impact de ces adorccs sur les codtoiinns de travail des salariés et sur la cnrccnuoee etrne les esierptrens de la branche. La CNPPI formule, le cas échéant, des rameoamdinnotcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Enfin, doeivnt être omlarbenigotiet tsrmanis à la CPNPI tuos les

aorcdcs d'entreprise vsnait les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI @ ffa-asurance. fr).

Article 23 Avis d'interprétation

À la dmendae d'une juridiction, la CNPPI puet rednre un aivs sur l'interprétation d'une cnvointoen ou d'un acocrd collectif, présentant une difficulté sérieuse et se pnsat dnas de nbomruex litiges.

Article 24
Obligation de tsosisrmainn des adocrs d'entreprise cculons aevc les élus du personnel

Les acodcrs signés aevc les élus du personnel, dnas les cnootidns édictées à l'article L. 2232-22 du cdoe du travail,

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 bunage ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

Le présent arccod est cncolu eemsenxvixcult au ttrre de l'année 2018 et ne porura être renouvelé par ttiace reconduction.
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Vu les dntsiisioops de l'accord-cadre itnscreeturs anascsrue et assintasca du 19 juin 2018, ritleaf à l'affectation d'une piatre des fodns collectés par OPCAIBA à la pirse en carghe de dépenses de fcmonteoneit de cnaieris cernets de fiaomrton d'apprentis, en atpiloacin des atlceirs L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du cdoe du travail,

Article 1er - Montants des affectations par CFA
Le présent acorcd est clncou emevesnilcuxt au ttrre de l'année 2018 et ne porura être renouvelé par titcae reconduction.
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

En atplioapcn de l'accord-cadre isecnrreetuts asarunsce et atiscasne du 19 juin 2018 précité, le maonnrt mxamuim affecté au fecaeinmnt des centres de fatmioorn d'apprentis (CFA) au ttrre des fnods riulceelis par OABPACIA est culei qui fgiure au bgdeut voté par les iannetcss perairits d'OPCABAIA puor l'exercice considéré puor les brcheans concernées. Ce mtnonat est fixé puor l'année 2018 à 3,2 moililns d'euros.

Les vrneestmes effectués puor l'année 2018 snot fixés cmome siut :

1. CFA de l'assurance : 1 370 095 ? ;
2. CFA de l'IGS (Paris) : 397 505 ? ;

Protocole d'accord du 13 novembre 2018 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

dveinot être oibaolmrtinget tnrsiams à la CPPNI, cette tossrnmiasn n'étant pas une coiontdn sndaorbonunt l'entrée en vuuegir de l'accord.

Article 25 Réunions

La CNPPI se réunit au mnios tiors fios par an, conformément aux dinioosptis de l'article L. 2232-9, alinéa 3. »

Article 2 *En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017*

Les sitregaanis s'engagent à efetucfer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant. Il enertra en vgieur au lndaïemen du juor de son dépôt.

3. CFA de l'IGS (Lyon) : 65 780 ? ;
4. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 343 900 ? ;
5. CFA Fusamorp Piers : 331 695 ? ;
6. CFA Eprue Méditerranée : 20 625 ? ;
7. CFA Aifa : 35 685 ? ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 ? ;
9. CFA Piers académie einsprete : 82 600 ? ;
10. CFA Cferal : 113 425 ? ;
11. CFA Difcam : 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 cpumas des métiers de Niort : 51 415 ? ;
16. CFA Afdea : 39 635 ? ;
17. CFA Iifr Ain-Rhône-Loire : 39 095 ? ;
18. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 33 310 ? ;
19. CFA C3 : 5 005 ? ;
20. CFA École Sup de crceomme de Pau : 4 435 ? ;
21. CFA Université et Sotrps : 11 435 ? ;
22. CFA Fmosaurp Ain-Rhône-Loire : 31 845 ?.

Le mtannot toatl des smomes asini allouées s'élève puor l'année 2018 à 3 189 325 ?.

Article 2 - Mise en œuvre et modalités de versement
Le présent aorcd est cncou eceevnumxilst au ttrre de l'année 2018 et ne poura être renouvelé par tiacte reconduction.
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

En aialctpopin de l'accord-cadre ierrceuetstns anurscase et atincasse du 19 juin 2018 précité, le présent aorcd est tsrmias à OIBCPAAA dès sa conclusion.

Les verenmstes cndsporaoenrt aux mnnttaos fnuiagrt dnas l'accord aneul d'affectation des fnods snot opérés après décision du csioenl d'administration d'OPCABAIA, pisre lros de la première réunion du cesionl qui siut la csioosmmn paritaire, et au puls trad le 31 août de l'année en cours.

Article 3 - Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Dépôt légal
En vigueur non étendu en date du 19 juin 2018

Le présent aorcd est cloncu emxecuvelisnt au ttrre de l'année 2018 et ne puorra être renouvelé par tctaie reconduction.

Il ertne en vueigur à la dtae de sa signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA bqneuas et ascnearsus ; CFE-CGC arsnucases ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Vu l'article 29 de la ceovntnin ceollcvtie nlaoniate du 27 mai 1992 et l'accord pinsfseeoornl signé le même jour, reifatls au fcnnmeeinat des activités sieolacs et crteluueils des comités

d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la cinvntoeon cvltioelce nnitaoale de l'inspection d'assurance du 27 juelilt 1992 fisanat référence à l'accord prfonsinoseel précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord pnseinosrofel du 20 décembre 1996 sur le même sujet ;

Vu les arcdocs pfnseeooisnlrs des 27 jneviar 1999, 14 décembre 2001, 12 décembre 2003, 20 décembre 2006, 23 décembre 2009, 11 oboctre 2012 et 30 nmevbore 2015 rsinoandeuct l'accord précité du 20 décembre 1996,

déterminée de 3 ans commençant le 1er jnveiar 2019 et s'achevant le 31 décembre 2021.

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Article 2
En vigueur non étendu en date du 28 déc. 2018

Les dpionsioists de l'accord du 20 décembre 1996 visé ci-dessus snot riteucndoes snas cangehment puor une nuveolle période

Les sgnraaities s'engagent à eecfetufr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord. Il enretra en vevuuir au laneemdin du juor de son dépôt.

« Le régime d'assurance mdliaae des aiaoctllaers est mis en ?uvre conformément aux dpstsoioniis de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloaice et de l'article 83,1°, qatuer du cdoe général des impôts.

Le ctrnoat d'assurance ctvioellce sucsriot est un contart ? rsosbeplane ? conformément aux ailrcets L. 160-13, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est expressément cvnoenu que ce cotrnat srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dcitnroe amiiidantvsre aifn de resetr cornomfe au caractère responsable.

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTCF ; UNSA bneuqas et aadressucns ; CFE-CGC asrsnucae ; FBA CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Article 2
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 3 d) « Cnartot rlsssoapnebe » du règlement du régime d'assurance mdalaie des aaailoltcers est modifié cmome siut :

« ANNEXE

Au règlement du régime d'assurance miaalde des allocataires

Application de l'article 3-a du règlement RAMA

Garantie	Formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Hospitalisation							
Forfait jlneairuor hospitalier	100 % FR (1)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais de séjour	100 % FR (2)	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Actes de chirurgie, atces de spécialité adhérent à un DPTAM	164 % BR	164 % BR	164 % BR	280 % BR	164 % BR	164 % BR	280 % BR
Actes de chirurgie, aetcs de spécialité (conventionnés et non-conventionnés) non adhérent à un DPTAM	144 % BR	144 % BR	144 % BR	200 % BR	144 % BR	144 % BR	200 % BR
Actes de chirurgie, aects de spécialité exonérés du TM adhérent à un DPTAM	205 % BR	205 % BR	205 % BR	300 % BR	205 % BR	205 % BR	300 % BR
Actes de chirurgie, atecs de spécialité exonérés du TM (conventionnés et non-conventionnés) non adhérent à un DPTAM	185 % BR	185 % BR	185 % BR	200 % BR	185 % BR	185 % BR	200 % BR
Chambre particulière	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	1,5 % PMSS/jour	16,72 ?/jour	16,72 ?/jour	2,5 % PMSS/jour
Soins courants							
Généralistes et spécialistes adhérent à un DPTAM	100 % BR (3)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR

Généralistes et spécialistes (conventionnés et non-conventionnés) ? non adhérent à un DPTAM	100 % BR (4)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux (5)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	260 % BR
Garantie	Formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Frais eemaxn de blioigoe médicale (analyse)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	260 % BR
Actes de spécialité DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Actes de spécialité (conventionnés et non-conventionnés) hros DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Actes de crihgure de vllie DPTAM	143,50 % BR	143,50 % BR	143,50 % BR	270 % BR	143,50 % BR	143,50 % BR	270 % BR
Actes de currgihe de vllie (conventionnés et non-conventionnés) hros DPTAM	123,50 % BR	123,50 % BR	123,50 % BR	200 % BR	123,50 % BR	123,50 % BR	200 % BR
Radiologie DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	245 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Radiologie hros DPTAM	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR	195 % BR	100 % BR	100 % BR	195 % BR
Pharmacie							
Médicaments à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments à 30 %	38,7 % BR	100 % BR	100 % BR	51 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicament à 15 %	15 % BR	15 % BR	15 % BR	36 % BR	15 % BR	15 % BR	100 % BR
Dentaire							
Soins derneitas 100 % Santé	Prise en cgahre intégrale, dnas le rspect des trafis aeliplbacs et des hnrroaeis leiimts de facturation, dès 2020						
Soins drienates aeturs que 100 % Santé	100 % BR	100 % BR	100 % BR	105 % BR	100 % BR	100 % BR	270 % BR
Inlay onlay	100 % BR	100 % BR	100 % BR	105 % BR	100 % BR	100 % BR	10 % du PMSS par an (6)
Prothèses dneietras 100 % Santé	Prise en caghe intégrale, dnas le rpesect des tarifs aaiclepbpls et des hianoerros lmities de facturation, dès 2020						
Prothèses dnreaties atrues que 100 % Santé	182 % BR	182 % BR	182 % BR	210 % BR	245 % BR	17 % du PMSS	17 % du PMSS
Appareillage diearnte 100 % Santé (prothèse amovible)	Prise en chgrae intégrale, dnas le rcpeset des tfiras aliappcbels et des hnrrioaeos ltemiis de facturation, dès 2020						
Appareillage dtrieane autre que 100 % santé (prothèse amovible)	182 % BR	182 % BR	182 % BR	210 % BR	245 % BR	6,5 % du PMSS avec un minimum de 175 % de la BR	? de 1 à 5 dtens : 30 % PMSS ? de 6 à 10 detns : 40 % PMSS ? puls de 10 dnets : 50 % PMSS, limité à 1 800 ?/an
Implant dentaire	/	/	/	/	/	/	30 % du PSMS (limité à 2 dntes par an et à 1 800 ?/an)
Aides auditives							
Ces gtaraiens s'appliquent aux firas exposés puor l'acquisition d'une adie aiivdtue par période de 4 ans et dnas le reepcst des padolnfs de rsebnremuemot réglementaires.							
Audioprothèses 100 % santé	Prise en cgrae intégrale, dnas le resepect des tairfs accpibelals et des hraieonors lemiits de facturation, dès 2021						
Audioprothèses auetrs que 100 % santé ou avant le 1er jeianvr 2021	164 % BR	164 % BR	164 % BR	180 % BR	164 % BR	190 % BR	190 % BR

Autres prothèses (remboursées par la sécurité sociale)							
Petit appareillage	164 % BR	164 % BR	164 % BR	180 % BR	164 % BR	190 % BR	190 % BR
Grand appareillage	220 % BR	220 % BR	220 % BR	260 % BR	220 % BR	260 % BR	260 % BR
Grand aepplliarage exonéré du TM	260 % BR	260 % BR	260 % BR	300 % BR	260 % BR	300 % BR	300 % BR
Prévention							
Consultations. ? Atecs de prévention (acceptées par la sécurité sociale)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
(1) Dnas les établissements de santé, hros établissements médico-sociaux							
(2) Dnas les établissements de santé, hros établissements médico-sociaux							
(3) Puor une ctooantilsun cehz le généraliste en stueecr 1 à 25 ? la psrie en cghrae de la sécurité sliaoce 16,50 ?, cllee de la complémentaire à 7,50 ? et la poiacpittarin friotfriaae non-remboursable à 1 ?.							
(4) Puor une cuoiasltontn cehz le généraliste en setuecr 1 à 25 ? la psrie en crhage de la sécurité sioalce 16,50 ?, clele de la complémentaire à 7,50 ? et la pairpctoaitn foiitaarrfe non-remboursable à 1 ?.							
(5) Infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues							
(6) Rrebseemonumt en sus de la sécurité sociale							

Optique		
Le doipsiitsf 100 % santé définit 2 csseals de vreres et mtnouers : cuex de la csalse A (100 % santé) intégralement pirs en carghe et cuex de la cassle B, hros 100 % santé :		
? ces gnreiatas s'appliquent aux faris exposés puor l'acquisition d'un équipement (monture limitée à 100 ? + 2 verres) par période de 2 ans, à l'exception des cas puor lqueesls un rnvellemoeuet anticipé est autorisé : enfant de minos de 16 ans et en cas d'évolution de la vue. Dnas ce dierner cas, la période est de 1 an ;		
? la période précitée de 2 ans s'apprécie à ctpmoer de la dtae d'acquisition de l'équipement opuqite (sauf en cas d'évolution de la vue ou puor les mineurs).		
Composition de l'équipement	Prise en cahrghe des verres	Prise en cgahre de la monture
Classe A : 100 % santé		
Classe B : artues que 100 % santé		
2 vreres A + mtunroe A	Intégrale dnas le rcepset des PLV 100 % santé	
2 vrrees A + mtonure B	Intégrale dnas le rcespet des PLV 100 % santé	? dnas la ltimie du pafnold des tableaux ci-dessous, déduction fiata du coût des veerrs ; et, ? dnas la litime de 100 ?

2 vreres B + mrtonue A	Dans la ltmie du palnofd des telauabx ci-dessous, déduction fiata du coût de la monture	Intégrale dnas le rcsepet des PLV 100 % santé		
Verre A + vrree B + mtounre A	Verre A Intégrale dnas le rceepst des PLV 100 % santé	Intégrale dnas le rspect des PLV 100 % santé	Verre B Dans la liitme du pfaolnd des tbauealx ci-dessous, déduction fiata du coût de la mtruone et du vrree A	Verre A Intégrale dnas le rpeect des PLV 100 % santé
	Verre A + vrere B + monrtue B		Verre B et mrtnuoe B Dans la ltimie du plfoand du teablaui ci-dessous, déduction fiata du coût du vrree A et de mrtnuoe B	
2 vrrees B + muortne B		Dans la liitme du pafnold des tleuabx ci-dessous, déduction fiata du coût de la mtroune limitée à 100 ?.		

Formules 1, 1 bis et 2

Plafonds de rmrustenoeembs puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? veerrs uocuainfx sphériques dnot la sphère est comsirpe ernte ? 6,00 et + 6,00 diitoreps ; ? vrrees ufnaiocx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmsirpoe ernte ? 6,00 et dpeiotris et dnot le cnrydle est inférieur ou égal à + 4,00 dpriteois ; ? verers ucofnaux sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptoivse et dnot la smmoe S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	50 ? Dont 50 ? au maximum pour la monture
b) Équipement conptrmaot 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au c	125 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? verers ufaincuox sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 dpeitrios ; ? vreers uacifnox sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpiromse etnre ? 6,00 et doetpiirs et dnot le cyrnldie est supérieur à + 4,00 dteopiris ; ? veerrs uiacfnuox sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dptrieois et dnot le cnryldie est supérieur ou égal à 0,25 diptorie ; ? vreres uincufaox sphéro-cylindriques dnot la sphère est pivtise et dnot la smmoe S est supérieure à 6,00 detpriios ; ? veerrs muiafltoux ou prisgorfses sphériques dnot la sphère est cmisrope etnre ? 4,00 et + 4,00 dpoirteis ; ? vreers mclaiotuux ou pirsgrfsoers sphéro-cylindriques dnot la sphère est cimpose etnre ? 8,00 et 0,00 dterpois et dnot le cnrydle est inférieur ou égal à + 4,00 dtoiripes ; ? veerrs mlficutoaux ou pssrieogfrs sphéro-cylindriques dnot la sphère est piosvtie et dnot la smmoe S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement cntaomport 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au f	125 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement cormontapt 1 vrree mentionné au c et 1 vrree mentionné au f	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
f) Équipement à : ? verers mtolcuuiafx ou psisofgrers sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 dirtpois ; ? veerrs mcualuoitfx ou prgefirssos sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmoprsie ernte ? 8,00 et deiroitps et dnot le cdiyrlne est supérieur à + 4,00 doerptiis ; ? veerrs mluiftuoacx ou pfisgrsseos sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 deripitos et dnot le cyrnldie est supérieur ou égal à 0,25 ditirpoe ; ? vreres moultaufcx ou posfigsrrers sphéro-cylindriques dnot la sphère est psoivite et dnot la smome S est supérieure à 8,00 dioptries.	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture

Formule 2 bis

Plafonds de rmutnbeeomesrs puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? verers ucafnoeux sphériques dnot la sphère est cmirsopo ernte ? 6,00 et + 6,00 deiriitps ; ? vreres ucifouanx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cspiomre etnre ? 6,00 et diptreios et dnot le cdyrlnie est inférieur ou égal à + 4,00 dteoiirps ; ? vreers ufonauicx sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvtoiise et dnot la smmoe S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.	100 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) Équipement cmapnrtoot 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au c	150 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? vrrees uoianufcx sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 deiirpots ; ? verers uncoaifux sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpimsore ernte ? 6,00 et dieorptis et dnot le cindlrye est supérieur à + 4,00 dtoierpis ; ? vreers uuacnfux sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dietripos et dnot le clyrnide est supérieur ou égal à 0,25 dptoirie ; ? vreres uioncfaux sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptovsiie et dnot la smome S est supérieure à 6,00 dipioerts ; ? vrrees mtcafuiuuolx ou peofrgsisrs sphériques dnot la sphère est cpsroime etnre ? 4,00 et + 4,00 dtiporeis ; ? veerrs mfoauciultx ou psgrsferos sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpimosre ernte ? 8,00 et 0,00 dietipros et dnot le cridylnie est inférieur ou égal à + 4,00 detpoiris ; ? vrrees mfiuoctluax ou posifsgrrers sphéro-cylindriques dnot la sphère est psiitvoe et dnot la smome S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement cpomaotnrt 1 vrree mentionné au a et 1 vrree mentionné au f	150 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement comatnorpt 1 vrree mentionné au c et 1 vrree mentionné au f	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
f) Équipement à : ? verers muuoatcflx ou pssgoeirrs sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 dtiopeirs ; ? verers mifutcolaux ou psresroifgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpoirmse ernte ? 8,00 et dtpriios et dnot le cnryldie est supérieur à + 4,00 dpireiots ; ? veerrs mlauiutcofx ou pgrsifsefos sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dtroieips et dnot le cndlrye est supérieur ou égal à 0,25 dptiote ; ? verers mlotfcuuiax ou presigsfors sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvioitse et dnot la smome S est supérieure à 8,00 dioptries.	200 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture

Formule 3

a) Équipement à : ? verers uncfaux sphériques dnot la sphère est cmpsorie etnre ? 6,00 et + 6,00 doetiirps ; ? veerrs uaucoifnx sphéro-cylindriques dnot la sphère est csripmoe ernte ? 6,00 et depitoirs et dnot le cdrinyle est inférieur ou égal à + 4,00 dipetrios ; ? verers uunioafcx sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptiovisé et dnot la smome S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au miaxumm puor la monture
b) Équipement crmnaooptt 1 vrere mentionné au a et 1 vrere mentionné au c	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? vreers uifocanux sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 ditpories ; ? vreers ufnaoux sphéro-cylindriques dnot la sphère est criposme etnre ? 6,00 et dipiteors et dnot le cyldnre est supérieur à + 4,00 doteriips ; ? vrrees ufauiconx sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dotrepiis et dnot le ciyrnlde est supérieur ou égal à 0,25 doptirie ; ? vreres ufouciax sphéro-cylindriques dnot la sphère est pioitsve et dnot la smmoe S est supérieure à 6,00 dpreoitis ; ? vrrees mlaiuotfcux ou pegsiforsrs sphériques dnot la sphère est cpiorsme etnre ? 4,00 et + 4,00 doriiteps ; ? veerrs mlfctiuoaux ou poesgsifrrs sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmpisroe ernte ? 8,00 et 0,00 diietrops et dnot le clnrkiye est inférieur ou égal à + 4,00 dopeirits ; ? vreers mafctiuloux ou pifrsoregss sphéro-cylindriques dnot la sphère est ptvsiioe et dnot la smome S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement crmaonotpt 1 vrere mentionné au a et 1 verre mentionné au f	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement canmtoropt 1 verre mentionné au c et 1 verre mentionné au f	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

f) Équipement à : ? verers mifuuactlox ou prrsifoegss sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 drtpeiois ; ? verers mfuaolcitux ou psrsrogifcs sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmirspoe etnre ? 8,00 et dioetpirs et dnot le crdlynne est supérieur à + 4,00 dirtpeois ; ? vreers mufciultaux ou psegrirsofs sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 drtiopies et dnot le cyldnre est supérieur ou égal à 0,25 dpitoire ; ? veerrs mclaiuuotx ou pegfrssois sphéro-cylindriques dnot la sphère est psitoive et dnot la smmoe S est supérieure à 8,00 dioptries.	4,5 % du PMSS (151,97 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
--	---

Formule 4

a) Équipement à : ? verers unuifcoax sphériques dnot la sphère est cmprsioe etnre ? 6,00 et + 6,00 diipotres ; ? veerrs uoanfucix sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpoirsme ernte ? 6,00 et diterpios et dnot le cydinlre est inférieur ou égal à + 4,00 doiietrps ; ? vreres uacfounix sphéro-cylindriques dnot la sphère est pstioive et dnot la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.	420 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) équipement cramonotpt 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au c)	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
c) Équipement à : ? vreers uciunaux sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 dtiiorpes ; ? vrrees uioacunfx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cporsmie ernte ? 6,00 et dioeiptrs et dnot le cdiylnre est supérieur à + 4,00 deiiporits ; ? vreers uincfuaux sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 doetpiris et dnot le cryldne est supérieur ou égal à 0,25 dptiroie ; ? veerrs uciafnoux sphéro-cylindriques dnot la sphère est pvsoitie et dnot la somme S est supérieure à 6,00 dorpiites ; ? vreres muaiucolftx ou perirssofgs sphériques dnot la sphère est csopimre ernte ? 4,00 et + 4,00 dieproits ; ? vreres mulaoitcufx ou prisfoesrgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est coprisme etnre ? 8,00 et 0,00 dprioteis et dnot le cirdlnye est inférieur ou égal à + 4,00 dteiropis ; ? verers mciutoulafx ou pifserrosgs sphéro-cylindriques dnot la sphère est pitovise et dnot la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

d) Équipement cnoromtapt 1 verre mentionné au a et 1 verre mentionné au f	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement ctmaropont 1 verre mentionné au c et 1 verre mentionné au f	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
f) Équipement à : ? vrrees moauctuflx ou pessirgorfs sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 dioirteps ; ? veerrs mcitaulfuox ou psrorgfesis sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmsropie ernte ? 8,00 et dieroipst et dnot le cydinrle est supérieur à + 4,00 diieottps ; ? vreres mautuilocfx ou pfossrgires sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 doieiprts et dnot le cniydrle est supérieur ou égal à 0,25 dtpirioe ; ? vrrees mutifoauclx ou prgerfissos sphéro-cylindriques dnot la sphère est pisotvie et dnot la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.	15 % du PMSS (506,55 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

Formule 5

Plafonds de reunromtmsbes puor un équipement hros 100 % santé

a) Équipement à : ? vreres uioucfanx sphériques dnot la sphère est cpsmoire enrte ? 6,00 et + 6,00 drtiepios ; ? vreres uanufcoix sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmiporse enrte ? 6,00 et dioriptes et dnot le cildrnye est inférieur ou égal à + 4,00 dpeitoris ; ? vrrees uuocnaifx sphéro-cylindriques dnot la sphère est pitsvoie et dnot la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.	420 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture
b) Équipement cntmrpaoot 1 verre mentionné au a et 1 verre mentionné au c	560 ? Dont 100 ? au maximum pour la monture

c) Équipement à : ? veerrs ucinufoax sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 6,00 à + 6,00 dtpoieris ; ? verers unfoaiucx sphéro-cylindriques dnot la sphère est cprmiose entre ? 6,00 et dipeotris et dnot le crdynlie est supérieur à + 4,00 diteipros ; ? veerrs ufconiuax sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 6,00 dtpiires et dnot le ciynlrde est supérieur ou égal à 0,25 ditoprie ; ? vreres uinfuoacx sphéro-cylindriques dnot la sphère est pivotise et dnot la somme S est supérieure à 6,00 diritpoes ; ? vrrees mfuitcuax ou peorisrfs sphériques dnot la sphère est cspmorie entre ? 4,00 et + 4,00 diortieps ; ? veerrs mofutaluicx ou pergsiforss sphéro-cylindriques dnot la sphère est cmprise entre ? 8,00 et 0,00 dipteiros et dnot le cnirdyle est inférieur ou égal à + 4,00 dopitreis ; ? verres macutofiulx ou periosfrs sphéro-cylindriques dnot la sphère est pisotvie et dnot la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
d) Équipement craptnoomt 1 verre mentionné au a et 1 verre mentionné au f	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture
e) Équipement coropntmat 1 verre mentionné au c et 1 verre mentionné au f	18 % du PMSS (607,86 ? en 2019) Dont 100 ? au maximum pour la monture

f) Équipement à :
? verres mftuulcaox ou psifrosrges sphériques dnot la sphère est hros znœ de ? 4,00 à + 4,00 dpiiotes ;
? verres mtlfoacuiux ou pirforegsss sphéro-cylindriques dnot la sphère est cpomrise entre ? 8,00 et dtipreois et dnot le crydynlie est supérieur à + 4,00 diirtopes ;
? verres muoiftaulcx ou psgosirfres sphéro-cylindriques dnot la sphère est inférieure à ? 8,00 dietipors et dnot le cinrdyle est supérieur

Garantie	formule 1	Formule 1 bis (fermée)	Formule 2 (fermée)	Formule 2 bis	Formule 3	Formule 4 (fermée)	Formule 5
Optique (suite)							
Lentilles (acceptées par la sécurité sociale/an)	/	/	/	360 % BR	/	/	15 % PMSS
Chirurgie réfractive ou Kératotomie (cataracte)	/	/	/	250 ? par ?il	/	/	250 ? par ?il

BR : bsae de remboursement.
FR : firas réel.
PMSS : pnalofd meusnel de la sécurité sociale.
SS : sécurité sociale.
DPTAM : disitsopf de pauqitre trriaiafe maîtrisée : OPTAM, OPTAM-CO.
OPTAM/OPTAM-CO : onpoits des dsotpisfiis de parqteius teraiifras maîtrisées oetuers à ciantrs médecins par la cvtioonnen aevc l'assurance mlidaae ogiitrlaobe puor les agecmnaocpr dnas la liiotmaitn des pqreutias eieesvscxs de dépassement d'honoraires. En adhérant à cette option, les peneiolnsfrss de santé s'engagent à lietmir lerus dépassements d'honoraires dnas les letimis établies par la convention.
PLV : pirs lmtiie de vente.
100 % santé : doisitpif qui a puor otejbif de dneonr accès à des soins, pirs en cghare à 100 % dnas le danmoie de l'optique, danteire et audiologie. Son prniicpe ctonssie à pporeosr un eelsnbme de prestations, appelé « Pnaeirs », des snios identifiées qui répond aux beoniss de santé nécessaires. La ctopsimoion des ptoastaeins des pnaires est définie réglementairement.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les sinirtgaeas s'engagent à eteectfur snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent protocole. Il enterra en veugiuir le 1er jivenar 2020.

Article - Préambule

Protocole d'accord du 11 octobre 2021 relatif au régime d'assurance maladie des allocataires RAMA

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; UNSA baqneue ; FSPBA CGT ; CFE-CGC Aanusrescs ; FBA CFDT,

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les doinitsiopss prévues en aneuxe du règlement du régime d'assurance madliae des aallrtocais snot modifiées anisi :

« Aenxne au règlement du régime d'assurance mialade des aectlalaors

Application de l'article 3 a du règlement RAMA.

(Tableaux non reproduits, cbnleoltasus en lngie sur le stie Légifrance, rbuuirqe Bluelitns olfecfiis des ctenvonnios collectives.)

[https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210044 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210044_0000_0001.pdf/BOCC)

Article 2

Accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFE-CGC anersacsus ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les pertais stanrgjieas s'engagent à réviser le régime d'assurance mlaiaide des aalatlceoris (RAMA) aifn qu'il respcte l'ensemble des cindtnnois posées par les poivours pubilcs puor répondre aux définitions du « canrtot rolpeasnbse et sdroallie ». Puor ce faire, cotpme tneu des dernières évolutions du caiehr des chaergs du « cnroatt rnlpesbosae » aevc la réforme du 100 % santé, le règlement du RMAA est modifié cmome siut aifn d'intégrer ces nveollues dispositions.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les sieagtanirs s'engagent à eecuttfefr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent protocole. Ce dienrer eernta en vgiuuer le 1er jaenvir 2022.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les pertias saagietrns s'engagent à réviser le régime d'assurance madliae des aatlaoerclis (RAMA) aifn qu'il siot puls en cohérence aevc les oreffs proposées sur le marché.

En effet, à l'automne 2020 les prrtneaaeis siacuox de la bncahre se snot interrogés sur le ponotieesnnimt du RMAA au rgread des auters oerffs du marché. Un brehmnack des oreffs iunlndivleeds soneir a dnoc été réalisé dnas ctete perspective. Celui-ci a montré que les giaatnres peuenvt apparaître itfeinuasnfs fmcialeean cpmote tneu de l'absence de coutrvruee sur ctairnes petsos très demandés cmome par emplxee la médecine douce. Puor autant, le RMAA prosope des gietanars qui se ptniosinoent dnas la mnynoee du marché et ccei grâce à une bnone prise en crahge du rquise luord (hospitalisation hros cambrhe particulière et dtneirae hros refusé). Ce pnsonieietnmoit du RMAA est assumé car la majorité des assurés snot cueotrvs par une cetorvruee surcomplémentaire.

Après en avior débattu lnemungoet les pneatraeis saoucix de la bnrhace ont décidé néanmoins de firae évoluer craeinets gitaenrs aevc une dtae msie en ?uvre au 1er jniaevr 2022.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La cirse siitanrae liée à la pandémie du « Covid-19 » a profondément impacté le mndoe du tviaarl toafnrmsnart sinueeonmdat l'organisation et le fnenitoncnemot des entreprises. Au même trtie que d'autres secteurs, les sociétés d'assurances ont été cnnteatoris de passer, du juor au lendemain, en tvaaril à dtcasine puor la très gdrane majorité des salariés. Cette prseuose a été réalisée grâce aux ettrfros de tuos ? salariés, managers, équipes RH, dingairets ? et dnas le crade d'un diloague socail cntoniue et constructif.

L'expérience asciuqe aanvt la pandémie par les sociétés d'assurances en matière de télétravail a aidé à la gtesoin de crise,

la plupart des salariés de la branche étant en effet couvertes par un accord de télétravail récent. Nombre de ces accords d'entreprise ont par ailleurs été modernisés et étendus ces derniers mois ou sont en train de l'être ce qui fait de l'assurance l'un des secteurs les plus avancés en la matière.

C'est dans ce contexte spécifique qu'il a été décidé de négocier au niveau de la branche un accord-cadre sur le télétravail dans le prolongement de l'accord national infirmiers-tireurs-pompier (ANI) du 19 juillet 2005 et de celui du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Le télétravail, recommandé expressément par les pouvoirs publics au travers du Prctooloe ntaianol satnairie en eetpsirne comme l'une des mesures de lutte contre la « Covid-19 », a permis à la fois la continuité de l'activité économique et la protection des salariés en leur évitant les intratcenois saocles trop nombreuses. Le chefmeintant a imposé de neevoulls paeurqts de taiaavl et de megmneaat axlequules salariés et mraaengs se sont adaptés, soenvut avec agilité et inventivité et, a révélé de nouvelles attitudes quant aux règles qui régissent un collectif de travail. Le tset à gdnrae échelle du télétravail et d'une autoiotnme renforcée des salariés donne aux deiorntcis d'entreprise l'opportunité de réinterroger leur modèle d'organisation du travail. En effet, malgré le cxtontee très anxiogène et exigeant de la stoiatun sanitaire, le télétravail a été apprécié par bcuaaoep de salariés et tned à s'intensifier. Si les sociétés d'assurances étaient déjà pionnières du télétravail « en temps hbeiautl », cette expérience de travail à ditncase « enipexceontl » a fait tmebor nbmroe de tbaos et de blocages.

Le télétravail offre des atnaavegs réciproques, tant pour les salariés que pour les eripetrns du secteur. Il peut pttremere au salarié d'avoir dvtnaaage d'autonomie tout en améliorant ses coitindons de tiarval (concentration accrue, plus grande efficacité) et ses cotndiinos de vie (réduction des temps de transport, mulleriee contiaiclon entre vie pinesollfosnee et vie personnelle, plus gndare suposlee dans l'organisation du temps?). Les etrpeisnrs peneut bénéficier d'un naievu d'efficacité à mniima équivalent de leurs équipes et, dans cnietreas conditions, d'une réduction de lruas frias généraux. Pour la profession, c'est un lveier d'attractivité pour le recrutement. Enfin, le télétravail permet aussi de muix pdrrene en cmtope cainrtees stiionats plnneleoers de salariés.

Pour autant, il est nécessaire de prévenir cnaitres risueqs liés à cette oasrtiaongn du taiaavl pour le salarié iidevelumldneint (respect du droit à la déconnexion, respect des temps de repos, porosité entre vie pionselslfone et privée, isolement, fgtaiue mentale...) mais aussi pour le cctloielr de travail (perte du lein social, aitttne à la cohérence des équipes).

La mise en œuvre du télétravail doit par conséquent se ccoeivnr de manière réfléchie, équilibrée et concertée avec les représentants des salariés de l'entreprise. Chugae emoupyelr doit ainsi déterminer les modalités du télétravail qui lui cneevnont le mieux en fictoonn de son oangiotrisn propre, de sa taille, de sa lasclotaoin ou eorne de sa cltruue d'entreprise. Les sgnareitias du présent accord isitsennt sur l'importance de firae de la mise en palce du télétravail un thème de dluogiae soical et de négociation au neaviu de l'entreprise. Le télétravail doit être un dpoisistf « gagnant-gagnant » tant pour l'employeur que pour les salariés.

Le présent accord de bnarche a asni pour objtfeics :
? de ceralfiir l'environnement jriduquie ennrdaat le télétravail ;
? de prmterree une mise en œuvre encadrée et sécurisée de ce mdoe d'organisation du trvaail qui patpriice à la prmcone frae économique et sailoce de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie et des cdotionns de taarvil des salariés ;
? de fciileatr la négociation d'entreprise en iatteniindt les otluis de mise en œuvre du télétravail, y cmpros de mise en œuvre du télétravail en cas de stoiatun elpctlxneoenie ;
? de pnrerde en ctpmoe les liietms et ruqesis du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
? d'adapter le dloague sicoal et de mateninir le lein entre salariés et les itnosnitus représentatives du pnnoeresl ainsi que les osanigotarins sieclaynds ;
? de fvraeiosr l'adaptation des paqurtes managériales peermttant une mise en œuvre réussie du télétravail.

Titre Ier Le télétravail

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les piratesntes saucix européens ont oruevt la voie en déterminant un crade général au télétravail en 2002 (accord du 16 juillet 2002) transposé en Fcarne par l'accord nanitaol ietpnnnfeiroeossrl du 19 juillet 2005. Ce deerin ne porte que sur le télétravail exercé de façon régulière. Un accord ineereonionpsstrfl récent (ANI du 26 nemvbroe 2020) intitulé « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été cnolu dans le cotexte de la csrie saaitnrie et du télétravail msaisn imposé par les cosicnnarets eiecnonxtelepls au snes du cdoe du travail. L'accord de 2020 tpassnore nmnoetamt ceranits aceltris de l'accord cdare européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

Le cdrae jiqirudue du télétravail défini par l'ANI de 2005 susvisé a été intégré tmdadneevrt par le législateur dans le cdoe du travail. En effet, les premières dntiosioips spécifiques pnroatt sur le télétravail ont été codifiées en 2012 avec la loi Wasranmn (loi n° 2012-387 du 22 mras 2012 retviale à la siipfilitaomn du diort et à l'allègement des démarches administratives) définissant un crade jrudqiue sécurisé. Cttee loi a été modifiée par l'une des onnarenocds diets « Mcaorn » réformant le diort du tiraval (ordonnance n° 2017-1387 du 22 sbptmeree 2017).

À ces règles de portée nitaloane s'ajoutent les adroccs clloctoets de groupe, d'entreprise, ou d'établissement ou ceatrhs d'entreprise abpiaclels aux salariés en stoiuaitn de télétravail.

Le présent accord raeplle que le pcpiirne d'égalité de tmtaireent entre les salariés est respecté en toutes circonstances.

Article 2 - Définition

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La loi définit le télétravail cmme « toute fmore d'organisation du taviarl dans lqlualee un taarvil qui aariut également pu être exécuté dans les lcoux de l'employeur est effectué par un cbllartooauer hors de ces lacuox de façon vlorotnaie en uialinstt les teoginocelhs de l'information et de la cuioitnomcman » (art. L. 1222-9 du cdoe du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en crous d'exécution du catnrot de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Les télétravailleurs sont « réguliers » lsruoqe la sttiouian de télétravail est pérenne et stblae sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dtis « onslitocneas » qui sont en siottuain de télétravail de façon tprreaomie en cas de bsoines pctneuls et senovut imprévus.

Le télétravail exceptionnel, à la dmandee de l'employeur, au snes de l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, cpesornnod aux siuaitotns de cencaiorstcns elenxenocileps (notamment risque épidémique, pic de pollution, grève des transports...), ou cas de fcroe mjeraue (notamment cosrhaapte naturelle, incendie...). Ctompe tneu de son caractère eneioxconeptl et dérogoaire aux pcrieips généraux du télétravail, ce dinerer fiat l'objet d'un ttrie piteluacrir dans le présent aocrcd et bénéficie dnoc de dosspitniis spécifiques (voir ttrie V ci-après).

Les srgteainias roandmemenct aux esprteiners d'éviter le télétravail à 100 % (hors conctnicasers expcltelneones ou cas de force majeure) mais de privilégier une oitigasorann du tivraal icunanlt aenttevaerlnmmt tvairal au dcloime du salarié et trvaail dans les lauoqx de l'employeur afin de préserver la communauté de taarvil et de prévenir l'isolement des salariés.

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui par leur nature ne peuvent être réalisées dans les louacx de l'employeur et pour lesquelles les tcngolehioes de l'information et de la ctomnuimioan ont pour suel obejt de faliticer le tavrail et le ccntaot avec l'entreprise, ne sont pas visés par le présent accord. Néanmoins, l'activité à dcstnaie de ces salariés peut firae l'objet d'un eneraecmdnt et diot friae l'objet d'une doscssuin spécifique au sien de l'entreprise.

Par ailleurs, l'existence d'une sauviotttn de télétravail ne remet pas en cause la reaiotln de tarival s'inscrivant dnas le cdare du siaralat et dnoc du lein de stiobrdoauinn etrne le salarié et l'employeur. En effet, le fiat de télétravailler n'a pas puor efekt de fraie predre la qualité de salarié au télétravailleur. Il est rappelé également que le ctronat de tvriaal s'exécute de bnnoe foi conformément à la loi (art. L. 1222-1 du cdoe du travail).

Article 3 - Principes généraux *En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021*

Cette fomre d'organisation du tivaral qu'est le télétravail est fondée sur un piicrnp de dubole vlratooanit et de réversibilité tnat à l'initiative de l'employeur que du salarié.

3.1.?Principe de dubole volontariat

Le télétravail ne puet avior de caractère oloiratbige et le salarié qui ne suatiohe pas télétravailler n'a pas à juuifster de ce choix. Son rfues ne puet ctesoitnur en aucun cas un mitof de rptuue du coratnt de triaval (art. L. 1222-9 du cdoe du travail). De façon symétrique, la dmenade du salarié faite à son elypeumor de télétravailler n'est pas un dorit asbolu et ce dinerer puet ne pas accepter.

La sluee exipcteon à ce pinricpe du double vtanoaloirt est la sttauiion du télétravail puor cscneroitncas eillxncenetepos ou puor cas de frcoe maureje qui csitntuoe un aménagement de l'organisation du triaval qui s'impose (art. L. 1222-11 du cdoe du travail).

Le télétravail puet être institué dès l'embauche du salarié ou en crous d'exécution du crtoant de travail.

En l'absence de dniitspooiss particulières prévues par un accrcd ctcolilef d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié flrmnsoaie luer aroccd par tuot moyen. Les stegaraiins du présent arccod soiuunlengt l'utilité de reciuorr à un écrit, seul qu'il soit, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

3.2.?Principe de réversibilité

Le senocd pcripnie est ceuli de la réversibilité puor le télétravail régulier. En effet, à l'issue de la période d'adaptation (définie à l'article 4.3 ci-après), l'employeur et le salarié pveeunt mtrtee fin à tuot mnomet à la sitiottuan de télétravail.

Si le télétravail fiat ptrai des cointndnois d'embauche, le salarié peut, en crous d'exécution du cnoartt de travail, plosuetr à tuot elpomi vanact s'exerçant dnas les lcoaux de l'entreprise et crosrpndeant à sa qtoiaacifliun et à ses compétences poenfnsilsreoels ; celui-ci dossiprea arols d'une priorité d'accès. L'employeur, informé du shauoit du salarié, cnmuuioqme sur la disponibilité de tuot potse de cttee nature.

Si le télétravail ne fiat pas parite des cindiotons iinlietas d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, cveinnor d'y mrttee fin et oegsainr le roteur du salarié sur le stie où celui-ci ercxee déjà une ptirae de son activité et dnas l'emploi tel qu'il résulte de son crtoat de travail. Les modalités de la réversibilité snot prévues par accrod iidevdunl ou collectif.

Enfin, au-delà de ces principes, la conifacne etrne le salarié et son euomplyer cntistoue le feoedmnnt sur luqeel diot se cotsirnue la ratleoio de tarvail dnas une stouitiian de télétravail.

Titre II Organiser le télétravail

Article 4 - Accès au télétravail *En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021*

4.1.?Mise en pclae dnas l'entreprise

Afin de sécuriser le dotpiissif et de définir les cooniitnds de rrouces à cttee orsiitnaoagn de l'entreprise, le télétravail est mis en pacle dnas le crade d'un acrocd citclelof d'entreprise ou, à défaut, dnas le cadre d'une chatre élaborée par l'employeur après aivs du comité siaocl et économique (CSE), qui précise,

conformément aux doitoinsipiss de l'article L. 1222-9-II du cdoe du tvaairl :

- ? les cdoiitnons de pagasse en télétravail (notamment en cas d'épisode de poitlluon mentionné à l'article L. 223-1 du cdoe de l'environnement) et les cdnooitnis de rueotr à une exécution du crtoat de tariavl snas télétravail ;
- ? les modalités d'acceptation par le salarié des cidtinnoos de msie en ?uvre du télétravail ;
- ? les modalités de contrôle du temps de tivraal ou de régulation de la chgare de tvairal ;
- ? la détermination des pagles hrieoras duarnt leseqlules l'employeur puet henetleaimblut cotantecr le salarié en télétravail ;
- ? les modalités d'accès des tlaverualirs handicapés à une oroignasatin en télétravail, en atolpacipin des msueres prévues à l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Il est recommandé d'associer très en anomt de la réflexion les sveeircs en crgahe des fctinnoos snuitaves : communication, formation, systèmes d'information, prévention des rqisues professionnels, serievcs RH, asniil que, en focnotin des organisations, tuot aurt scerive appelé à pteipracr à sa msie en ?uvre. Une équipe prejot prruoa anisi être constituée puor iideftnr les aiocnts à préparer et le celdnreair de msie en ?uvre. Puor les entités aaynt des efeffects importants, des référents pruoont être désignés afin d'identifier les acotnis qui devnrot être déclinées au sien des différents services.

Au vu de l'importance des iaptmcs sur l'organisation et les codoiinnts de travail, les segniartias relpelnapt la nécessaire information-consultation du CSE avnat ttoue msie en pcalle du télétravail au sien de l'entreprise.

4.2.?Modalités d'accès au télétravail

4.2.1.?Formalisation de la danmdee de paasgse en télétravail

Quelle que siot la foiaotsmarlin reteune par l'entreprise puor merte en ?uvre le télétravail, celle-ci vsie à sécuriser le diiopstisif et pmeret :

- ? au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de tavaril prévue à l'article L. 1222-9 du cdoe du trivaal dès lros que l'accident siuevnrt sur le leiu où est exercé le télétravail pdnanet l'exercice de l'activité plsnofeireonlse ;
- ? à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les ganeaitrs de son cnroatt d'assurance responsabilité civile professionnelle.

4.2.2.?Critères d'éligibilité

La msie en place du télétravail diot être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle diot à la fios pednrre en considération les atpuetdis des salariés éligibles au télétravail et vleiler à la bnnoe oitgoarnasn des seevircs au sien de l'entreprise.

Ainsi, il ainraeptpt à caqhue eptrnsiere de déterminer les critères pretatmnet d'établir les activités éligibles à ce mdoe d'organisation du travail. La définition des critères d'éligibilité puet utmenleit anmltieer le daulgioe social.

Afin de vleiler au picrpnie d'égalité etrne les salariés, le rouecrs au télétravail diot roepesr sur des critères d'éligibilité crilas et otejfbcis fixés au sien de l'entreprise.

4.2.3.?Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Selon les dtonioisipss de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, l'employeur qui rusefe d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui opuce une activité éligible à ce mdoe d'organisation, dès lros que l'accès au télétravail est ouervt dnas l'entreprise, diot mvioetr sa réponse et ccei dnas un délai de 30 jorus claredenais au puls tard. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un salarié en stotaiuin de hacidanp ou d'aidant d'un proche.

Dans les auters cas (activité non éligible, mdoe d'organisation non prévu dnas l'entreprise?), l'employeur précise les roisnas de son rfues d'accéder à la dandeme de télétravail émanant d'un salarié.

Le rfues du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un mtiof de ruurtpe du crtoat de tviraal et ne puet ernatneir aunuce sictanon disciplinaire.

4.3.?Période d'adaptation

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour rueriocrr au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois est aménagée. Daurnt ctete période, l'employeur et le salarié porunort mtetre fin unilatéralement à cette modalité suos réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, suaf cmuomn acrocd des piraets puor un délai puls court. Elle pmeret netmmanot de ttseer le bon fetnnmeoinncot des apiialtnpocs iminqtafuroes en télétravail, ainsi que la faisabilité ecvifette du pjerot (autonomie, organisation, communication?), l'appétence et l'autonomie du salarié puor le télétravail. Un pniot de stiaoiutn est réalisé à la fin de la période d'adaptation puor comfrnier ou imnferir les engatmgenes initiaux.

Article 5 - Environnement du télétravail *En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021*

5.1. ? Équipements et ugase des outlis numériques

La loi ne précise pas les équipements et oitlus numériques que l'entreprise diot fuornir puor l'exercice du télétravail.

En pratique, la stiatuoin la puls cnotruae est clele où les équipements snot fnuoirs par l'entreprise, mias il est également piblosse que le télétravail siot aplcmcoi par le biias d'équipements aarpaetnnpt au salarié. Dnas tuos les cas, l'entreprise diot fruonnr au salarié un svicere d'appui tequnchie et arsuesr l'entretien des équipements.

De surcroît, qu'il s'agisse d'outils fruions par l'employeur ou de l'utilisation d'outils peesrnolns à l'initiative du salarié dnas les cnondiiots définies par l'entreprise, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, aequil il icnbmoe de prendre, dnas le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 arvil 2016 sur la poetcirtn des données preenoellns (RGPD) et des poripnetcsris de la CNIL, les mureses nécessaires puor arssuer la pctootetin des données plelseornnes du salarié en télétravail et celles traitées par ce deeirnr à des fnis professionnelles.

Il imcbnoe au salarié en télétravail de se corfeonmr aux règles rveletias à la pirtoeoctn de ces données et à luer confidentialité, ainsi qu'aux rcriinosetts de l'usage des équipements ou olutis informatiques. Néanmoins, dès lros que le salarié utlsiie un oitlu personnel, ces riesncottirs ne ccrnnneot que luer ugsae à des fnis professionnelles.

5.2. ? Prise en cahgre des frias professionnels

Le ncprpie général selon lqueel les fiars engagés par un salarié dnas le crdae de l'exécution de son cnoatrt de tviraal dievont être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des souinitats de travail.

Le chiox des modalités de prsie en crhage des firas pssnoleirfeons est un sejut de douлгаie sacoiil sn de l'entreprise.

Pour cauhqe tpye de frais, ctete psrie en caghre puet être appréhendée suos duex femors lsruoque le rbmeeomenurst est envisagé :

? siot un reemembosrnut des dépenses engagées par le salarié sur présentation de jiitffuicsas ;

? siot un reubemmsnerot des dépenses engagées par le salarié par le vmesernet d'une aollacoitn forfaitaire. Ctete dernière est réputée utilisée conformément à son oejbt et elle est exonérée de cntiatosois et cbioonrunitts selacios suos réserve de rspetecer ctaneris palfdnos fixés au bultilen ofeficil de la sécurité scailoe (BOSS) puor la priate qui relève des fiars liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation artouise la fotiaxin de pfnalods civilnonennotes supérieurs aux poaflnds réglementaires de l'URSSAF lorsqu'un aroccd de brachne l'envisage et ccei dnas les lieimts ci-après : l'allocation est attribuée en foitcnon du nrombe de jrous evfmfecnetit télétravaillés et son mantnot n'excède pas 13 ? par mios puor un juor de télétravail par semaine, ou 3,25 ? par juor de télétravail dnas le mois, dnas la liimte mseelnue de 71,50 ?. Les snitaeagris du présent aroccd de bcnarhe s'inscrivent dnas cette otpoin oreffte par la réglementation susvisée de déterminer des podfalns cnotolenevnins augmentés dnas les lmtiies fixées ci-dessus.

5.3. ? Assurances

Le salarié a la responsabilité d'informer son acnrsuase de la réalisation d'activité en télétravail à son dcmlioe aifn de vérifier

que son cnoratt hitabotain le cvoure bien.

Article 6 - Droits et devoirs liés au télétravail *En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021*

6.1. ? Égalité de traitement

Les salariés en staioiutn de télétravail bénéficient des mêmes ditros légaux et cnnelnvooeints que les salariés en staitioun cmplbaroe tvanalrliat dnas les lcuoax des entreprises.

Les elmeouprys divonet veleilr à aesssur l'égalité de tmeaeinrtt etnre les télétravailleurs et les salariés tlvralaniat dnas les lcaoux de l'entreprise.

6.2. ? Vie privée des salariés

Les paaerentirs suoiax se snot engagés dnas une démarche de qualité de vie au tiraval (QVT) au nvaeiu de la bnharce en cnlocuant un aoccd le 15 décembre 2016 dnot la renégociation est itsinrce à l'agenda soaicl 2021. L'accord susvisé évoquait déjà ces nllveoes frmeos d'organisation, cmome le télétravail, seours d'efficacité et de progrès saicol mias snugoliait aussi la nécessité qu'elles s'inscrivent dnas le repesct des tmeps de vie.

En effet, le télétravail régulier cmmoie ocasineoncl rcoenrfe la nécessité de trueovr un équilibre ernte vie plnsionselfoere et vie privée alnilat épanouissement penoensrl des salariés et proecarmfne des entreprises.

En tuot état de cause, les erpentiress s'engagent à ce que le déploiement du télétravail retpsece la vie privée des salariés nnotmmeat en paenrnt en copmte les différentes modalités d'organisation du tmeps de tivaarl des salariés (temps partiel, coetnnovin de faifrot en jours, horraie fixe, horiare variable...).

Par ailleurs, la colioactiinn des tpems de vie puet être renforcée par la prsie en ctmpe des suioantits particulières liées aux croettainns ielludniveids des télétravailleurs sleeuibicstps d'avoir des conséquences itatpmrneos sur l'équilibre prenensol et sur luer travail.

Il est eenndtu que les epeistrerns ne cumeonnqiumt acunue inoroiaftmn scuetslspb de nurie à la vie privée des salariés en satotiun de télétravail (ex : coordonnées personnelles).

6.3. ? Rspect du tmeps de travail

La pquiarte du télétravail ne miofdie pas l'activité habituelle, la crgahe de travail, les délais d'exécution, l'amplitude de tiaravl alpactpiabs heeelutinbmalt dnas les locuax des entreprises, pas puls que les adocrs d'entreprise rafilets au tmeps de travail.

La durée du tvaarl des salariés est inteidque qu'ils soient sur stie ou en télétravail. Les diitnsiopsos rieievtlas à la durée mxmilaae quotidienne, aux durées memiaxlas hebdomadaires, au tmeps de repos, au tmeps de psau et au décompte des heerus de trivaal s'appliquent asini que cleles cnrneconoat les salariés suos cenvinoton de faoifrt jours.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de luer tmeps de tarvail conformément à la législation, au dirot cotinenevonnl et aux règles porreps à luer entreprise.

Les epreternsis de la bnchare pofironnelssse s'engagent à veiellr au recespt de ces règles par les télétravailleurs.

6.4. ? Recspet des pgeals horaires

Afin de frisvoear le bon équilibre vie privée/ vie pfnoenellissroe et d'encadrer la journée de tarival des télétravailleurs, il est fixé, en corectatnoin aevc le salarié et en cohérence aevc l'organisation du tivaarl en veiuugr dnas l'entreprise, les pelags haerros durant lueeelqlss le salarié puet être contacté.

Le télétravailleur est aolrs tenu, par nécessité de coiuatonimcn professionnelle, d'être jnogilbae sur ces plages.

Pour le télétravailleur en ffraoit jours, le télétravail n'a pas d'incidence sur son tmeps de travail. Il s'organise toeftuios en reatnpcest les durées mmnailies de roeps quieotidn et

heoadmbirade prévues par le cdoe du travail.

Les télétravailleurs en frioaft juro d'oeuvr exerce luer activité en cohérence avec le fitnemoonncnet de l'entreprise.

6.5. ? Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objet de permettre au salarié de se déconnecter des outils de travail et de congé ainsi que de la vie privée du salarié. Il s'agit concrètement du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique personnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en résulte une régulation nécessaire de l'usage des outils pour garantir une confidentialité des données de qualité et prévenir le risque de « surcharge ».

Dès lors, les modalités de la mise en œuvre de ce droit sont définies par le décret n° 2017-1033 du 16 août 2017 relatif au droit à la déconnexion en dehors des temps de travail, lors des congés, des temps de repos et des absences des salariés. Ces derniers, y compris ceux en forfait jours, ne sont donc pas tenus de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel pendant ces périodes.

Le droit à la déconnexion doit donc faire l'objet d'un accord ou à défaut d'une charte relative à ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par le décret n° 2017-1033 du 16 août 2017 relatif à la négociation collective en entreprise.

Par ailleurs, les modalités de la mise en œuvre de ce droit sont définies par le décret n° 2017-1033 du 16 août 2017 relatif à la négociation collective en entreprise.

Le droit à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, pour autant que le télétravailleur a le devoir de cesser toute consultation de son matériel professionnel en dehors de son temps de travail, sauf circonstances particulières. Les salariés doivent donc privilégier la consultation d'un accord d'entreprise en la matière.

6.6. ? Confidentialité des données

La question de la confidentialité des données revêt un aspect particulièrement important dans le secteur de l'assurance. Dans ce cadre, l'entreprise veille à la sécurité des outils et systèmes informatiques pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Du fait de la mise en œuvre de ce droit, le salarié en situation de télétravail, les entreprises peuvent être amenées à utiliser du matériel informatique employé pour un usage professionnel et permettre les mesures qui s'imposent dans le respect des obligations légales et conventionnelles.

Ainsi les règles en vigueur dans l'entreprise en matière de protection des données relatives aux salariés en télétravail.

Le télétravailleur s'engage à respecter l'ensemble des règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de confidentialité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre professionnel, sur tous les supports et par tout moyen.

Il se doit de préserver la confidentialité des accès et des données afin d'éviter toute divulgation involontaire ou frauduleuse par des tiers.

Article 7 - Fonctionnement des IRP et télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

7.1. ? Continuité du dialogue social en télétravail

L'expression individuelle et collective des salariés, notamment à travers une bonne circulation des informations, contribue à une mise en œuvre opérationnelle réussie du télétravail au sein de la communauté de travail.

Soucieux de maintenir la qualité du dialogue social dans la branche, les représentants du personnel reprennent l'importance de préserver les principes et le fonctionnement des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer à minima les règles du droit commun.

Les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux, doivent bénéficier, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. C'est pourquoi les représentants de la branche s'engagent des échanges sur les outils de communication pour les instances représentatives du personnel.

Pour autant, le télétravail a un impact sur l'activité des représentants du personnel, des représentants syndicaux et des délégués syndicaux.

Ainsi, afin de permettre le maintien du lien avec les salariés en télétravail, il est utile de préciser, au plus près des réalités du terrain, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions comme d'utilisation des outils numériques à disposition des salariés du dialogue social dans l'entreprise.

Enfin, les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les délégués syndicaux en leur qualité de salariés et de télétravailleurs bénéficient pleinement des mesures d'accompagnement prévues dans le titre III ci-après.

Titre III Accompanyer la mise en œuvre du télétravail

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Le développement du télétravail, en ce qu'il constitue un enjeu majeur, induit la mise en place d'un accompagnement de chacun des acteurs.

Article 8 - Accompagnement des managers
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

8.1. ? Adapter les pratiques managériales

Le télétravail déjà connu dans les entreprises de la branche s'est intensifié avec la crise sanitaire et a conduit à l'évolution et l'adaptation des pratiques managériales qui doivent concilier la multiplicité des contraintes de travail, la mise en œuvre de nouvelles outils numériques tout en préservant le lien collectif de travail tout en termes de performance que d'épanouissement personnel et professionnel.

Par ailleurs, les pratiques managériales sont également interrogées à l'heure des éléments fondamentaux sur lesquels repose le télétravail : la relation de confiance entre le manager et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilité.

Ainsi, il est essentiel de mettre à disposition du manager à distance, celui de la mise en œuvre de la relation de travail, un accompagnement spécifique.

À cette fin, les représentants précisent que cet accompagnement peut prendre différents aspects :
? adapter et harmoniser les pratiques managériales au sein des équipes ;
? permettre au manager de définir des règles de fonctionnement et les modalités d'organisation du télétravail au sein de son équipe ;
? créer des conditions favorables à la performance et au bien-être au travail au travers de la capacité à donner du sens, à faire confiance et à être bienveillant.

8.2. ? Accompagner les managers

Pour accompagner les managers à distance, les représentants encouragent les entreprises à solliciter des formations spécifiques et à mettre en œuvre des outils permettant une mise en œuvre la plus complète possible.

8.2.1.?Former

Afin de permettre aux managers de renforcer leurs compétences managériales dans un contexte de travail à distance, les responsables sont invités à proposer des formations relatives, entre autres :

- ? aux spécificités du management à distance et des apprentissages qu'il nécessite ;
- ? à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- ? à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- ? à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs et l'entreprise, aux réunions de service? ;
- ? à la prévention des risques psychosociaux.

Des formations particulières pourront être dispensées pour les nouveaux managers.

Ces formations peuvent revêtir différentes formes : tutoriels, conférences, ateliers participatifs, etc. Elles peuvent être organisées en présentiel ou à distance.

8.2.2.?Informer

En parallèle, les entreprises peuvent également mettre à disposition des managers des outils d'information d'aide à l'exercice du management à distance, tels que :

- ? la mise en place sur l'intranet de l'entreprise d'un espace « manager » où chacun pourra consulter une information dédiée ;
- ? l'organisation de rencontres managériales, afin de permettre l'échange de bonnes pratiques (animation d'une réunion, répartition de la charge de travail?) ;
- ? un guide de bonnes pratiques ;
- ? un accompagnement renforcé par les ressources humaines.

Article 9 - Accompagnement des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

9.1.?Accompagner l'ensemble des télétravailleurs par la formation

Afin d'accompagner une mise en œuvre optimale du télétravail, les entreprises peuvent proposer à leurs salariés une formation adaptée à cette situation du travail.

9.1.1.?Définir des thèmes de formation

Les entreprises définissent à leur niveau les thèmes de formation.

À titre d'exemples, les thématiques suivantes peuvent être abordées :

- ? présentation du dispositif de télétravail applicable dans l'entreprise ;
- ? conditions de réussite de ce mode d'organisation du travail ;
- ? principes de fonctionnement d'équipe ;
- ? utilisation des outils de communication à distance ;
- ? déconnexion et respect de la vie privée ;
- ? risques du télétravail (importance de l'ergonomie du poste de travail, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux?) ;
- ? gestion du temps ;
- ? sécurité des données, cybersécurité

En raison de l'importance des compétences numériques dans la pratique du télétravail, les entreprises sont invités à veiller à l'appropriation des outils de travail à distance.

9.1.2.?Mettre à disposition des informations

En complément des outils de formation, les entreprises peuvent également mettre à disposition de leurs salariés, notamment via leur intranet, différentes informations contribuant à l'appropriation par chacun du fonctionnement du télétravail.

Il peut s'agir :

- ? d'un guide permettant de comprendre les enjeux, les outils du télétravail et l'usage des bonnes pratiques ;
- ? d'une fiche relative à l'ergonomie du poste de travail ;
- ? d'un vade-mecum portant sur l'assistance technique ;
- ? d'une note d'information sur le télétravail?

Article 10 - Accompagnement des télétravailleurs en situation spécifique

En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail, les entreprises soulignent l'importance de tenir compte des situations particulières.

Ils rappellent également la nécessité de préserver la diversité des ressources humaines. En effet, le télétravail ne doit pas être un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment quant à son accès. De surcroît la pratique du télétravail ne peut influencer négativement la carrière des femmes et des hommes ; l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du management ne doit pas conduire à une exclusion des possibilités de promotion interne et de responsabilité salariale. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des métiers de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des technologies numériques de l'entreprise.

10.1.?Les nouveaux entrants

Il peut être utile de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

En effet, une attention particulière est nécessaire dans le cadre du télétravail afin de garantir l'intégration dans le collectif de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu.

10.2.?Les alternants

Dans le cas où les apprentis de l'entreprise exercent en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de ses missions par le management et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le service des ressources humaines de l'entreprise peut mettre en place un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise.

10.3.?Les aidants familiaux

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et outils spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le management met en place un accompagnement adapté au salarié en télétravail aidant familial.

10.4.?Les salariés en situation de vulnérabilité

Les entreprises veillent à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux conditions de travail (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques de violences intrafamiliales, d'addictions?) puissent y recourir.

10.5.?Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail)

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap constituent une préoccupation majeure des entreprises qui s'illustre notamment dans l'accord relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

En complément de ces dispositions, les entreprises doivent préciser les procédures d'accès à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020, ils rappellent que la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou

dnas le crdae du miiacentn en emploi. Elle rstee caenendpt également ssiomue au pnrirce de dubole volontariat. Dnas ce cas, l'organisation du tvraial puet être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le cruoocns des svcereis de santé au travail. À cet effet, il est rappelé que des ftheianenmcs de l'AGEFIPH peeuvt être mobilisés, suos réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sien de l'entreprise.

Dans ce but, les ererinsepts enamexnit ineldeduieimlnvt la siutotian de chauqe salarié en souitaitn de hnaidcap aifn d'envisager les mresues spécifiques povaunt être mesis en place, que celles-ci soinet orsnnaeogéitanllis ou matérielles.

Titre IV Santé et sécurité des salariés en situation de télétravail

Article 11 - Équilibre des temps de vie
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

La cliicoitonan etrne la vie prienlolfsenose et la vie privée csutitnoe un des aexs de la qualité de vie au travail, puor la maotoviitn et la saositfcain des salariés, luer épanouissement et puor luer équilibre personnel.

Le rcerous au télétravail y concourt, en réduisant naomnmtnet les tpmes de teratjs et de déplacement etrne le dolmiice et le leiu de travail.

Mais l'extension du télétravail puet également cuiontrber à rdrene puls pureose la frontière ertne vie privée et vie professionnelle, aacnntucet la cofsunoin entre epscae de triaval et eapsce de vie.

À ce titre, les sigetiarns rnpeeapllt l'importance du rcespet des accords d'entreprise protnat sur le tpmes de travail.

Article 12 - Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les siiatgranes rplepanelt la nécessaire préservation de la cohésion siolace du clcloteif de tavrail et le mieitnan du lein scioal etntre le télétravailleur et son eriespntrte ctpome tneu du rsique de dtliouin inhérent à l'utilisation des outils numériques de tivaral à distance. En effet, ctete rutrtioseibidn des tmepts et des leuix de taivral puet fasierilgr la communauté de tvraail et dnoc le fennmoitnencot de l'entreprise. La nécessité de règles ciceolvets posées au nveiau de l'entreprise est cnialmeet établie aifn que les cihox ivuniddiels de cquahe salarié ne renemttet pas en csuae le ccoitllef de tviraal ctpome tneu de la dstoiiorsn pibolsse du lein social.

Fondamentalement, il ne pèse pas sur les télétravailleurs des rusqies différents de cuex psnaet sur les salariés présents dnas l'entreprise, mias la dnatsice créée par la séparation phqsuiye puet aemnetugr la criticité de cientsars risques, nmnteamot pcouaissochyx : ptree des litmeis etntre vie proesfeslolnine et privée, aalebemssiffint des roilnaets interpersonnelles, ieelsnmot saiocl et professionnel, épuisement penofisornesl lié à la gitoesn du tpmes et à la chrgae de travail.

Les resiqus aeulxuqs les télétravailleurs snot exposés dievont être bein identifiés, de façon à les intégrer au dcnemout uqunie d'évaluation des risueqs (DUERP) et à lncear des mrsees de prévention adaptées. En effet, l'employeur a les mêmes olainbtigos à l'égard de tuos les salariés, netmamont en matière de prévention des risieus professionnels. Le cdoe du taarvil précise que « l'employeur pernd les mersues nécessaires puor auaress la sécurité et protéger la santé pusyhyqie et mtanlee des tlieriuarvals ».

Les seiercvts des rsoeresucs hauemnis snot encouragés à élaborer, en citoerocntan aevc les srevices de médecine de prévention et les itisiunotnts représentatives du personnel, une litse des différents pintos à vérifier, aifn de pertettrme aux salariés d'évaluer eux-mêmes lerus cidntonois de tairavl s'ils deievntat exrecre luer activité à domicile.

Enfin, un roeutr d'expérience régulier de la façon dnoc est vécue l'expérience de télétravail, tnat par les salariés qui le piatuqnret que par lures managers, est nécessaire. Ce rtouer diot nmeatnomt ppremtete d'identifier les rueiqss pnnesosolreiffss liés à ctete oaitgroasnin du tiaravl particulière et de prtagear les bnenos pratiques. Il asiseorca uietmnelte le CSE et le médecin du tavaril et puet denievr un véritable outil puor apngccomear cette tmsnafaoirrtton poofndre qu'est le télétravail et en améliorer les modalités.

Article 13 - Santé et sécurité des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les dnoispiisitos légales et cnioonnntvenlles revilates à la santé et la sécurité au tvaiarl snot aalcpbileps aux télétravailleurs et aux entreprises.

En tnat que ranseplsboe de la ptrtocieon de la santé et de la sécurité psrnelenfosloies des télétravailleurs, les eemopluyrs vlleient à l'information de ces drenries qunat à la puqiltioe de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs et les eetrprsenis s'engagent muetmleelnut au rspceet et à la bnone apiolptacin de ces politiques.

Le télétravailleur bénéficie des serviecs de la médecine du travail, selon les mêmes cotninidos que les salariés dnas les lcaoux de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié en stuotiain de télétravail bénéficie des dsoioinsipts légales, règlementaires et ctnonvnloeeilens rtiealves aux acneictds du tairval et maliedas professionnelles. Ainsi, l'accident sruneu sur le leiu où est exercé le télétravail pdnnaet l'exercice de l'activité pssoenoellirnfe est présumé aiovra la qoaitaculifn d'accident de travail.

Cependant, il pruroa être tneu cpmtoe du fiat que l'employeur ne puet aivor une complète maîtrise du leiu dnas leeuql s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt mlaidae ou accident, le salarié en télétravail ne dvrea ecerexr acnuue activité professionnelle.

Afin de vérifier la bonne aicalitoppn des doposiisints aelppblicas en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du pennrosel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités artseiaavntdmis compétentes ont accès au leiu du télétravail suavit les modalités prévues par les dnoioipsstos légales et coonieltnnnleves en vigueur.

Si le télétravailleur eerxce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une noioatiicftn à l'intéressé qui diot préalablement doennr son accord.

Article 14 - Suivi du télétravail au travers d'un entretien individuel annuel avec le télétravailleur
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Pour les stginiearas du présent accord, emreoyulps cmcoe salariés dneiovt teirr pofrit de ce mdoe d'organisation du travail. Le télétravail diot être à la fios un futacer d'amélioration des cionontds de tiaarvl et de la qualité de vie au tavrail peartmtnt au télétravailleur de cclineior vie prnrfssoosinlelee et vie privée et un moeyn de mtininear l'efficacité ciellovcte de l'entreprise. Un suivi du télétravail diot être effectué de manière régulière.

Par conséquent, l'employeur est tneu à l'égard du salarié en télétravail d'organiser cqhuae année un eeirttenn qui ptroe nmmentaot sur les cotdnioins d'activité du salarié et le contrôle de sa crgahe de tairval (art. L. 1222-10,3° du cdoe du travail).

L'évaluation de la cgahre de tiarval comme les critères de résultats exigés du télétravailleur snot équivalents à cuex des salariés en sattuooin craoplame tnrlrviaaat dnas les lcouax des entreprises.

Dès lors, le télétravailleur s'engage à fournir, de manière identique, la piasoternt prévue à son canrott de travail.

Les siternaiaqs cnnoievnet qu'il est nécessaire qu'un tmepts

d'échange spécifique siot dédié au suivi aunnel du télétravail.

Les modalités de msie en ?uvre de cet entretien, qui est obligatoire, snot définies au nveau de l'entreprise par l'employeur.

Celui-ci puet naneotmmt :
? prévoir une périodicité puls fréquente ;
? adborer dnas ce cadre, l'articulation vie privée/ vie professionnelle, la poiortetchn de la santé ?

Titre V Le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Article 15 - Anticipation des mesures pour la continuité d'activité
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

En cas de cietcnosnrcas iepetelncolxnes ou de focre majeure, le rercous au télétravail puet être considéré cmme un aménagement du ptose de tiaarvl rendu nécessaire puor pettrmree la continuité de l'activité de l'entreprise et gintraar la preoitcotn des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du pvoieur de docietrin de l'employeur dnas le rsepctet des dnpsioiitoss légales et réglementaires en vigueur. Les ppneciris du doulbe vniaoalotrt et de réversibilité (articles 3.1 et 3.2 ci-dessus) ne s'appliquent pas à ces cas.

Le caractère inédit et suaionn de la csire saaiintre provoquée par la pandémie de « Covid-19 » a ctnionrat de nomerebuss einprtrses à aiovr rurcoes très reemainpdt et de façon mvasise au télétravail puor les posets qui le permettaient, snas aovir pu aintipcer cttee noelvlue otaonairisgn du travail.

Les sienaiargts du présent aoccrd considèrent qu'il est indispensable, aifn de gnitraar la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du rueorcs au télétravail en cas de cnnreioscctas epienxtloeechns ou en cas de fforce majeure. À cet égard, les seirginatas suenoginlt l'importance de prévoir dnas l'accord ou, à défaut, la chtare rlatifes au télétravail, lorsqu'ils existent, les cionintdos et modalités de moaslobitiin du télétravail en cas de csaintcrchenos eclteoxleinepns ou de fforce majeure.

Il est rappelé que le CSE, s'il existe, diot être consulté sur les mueerss d'organisation riveeatls à la continuité d'activité, conformément aux dnsitsoiopis du cdoe du tiaarvl ravtleies à la représentation du personnel.

Article 16 - Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Pour friae fcae à des cnornaisectcs eeecnxeiplontls ou à un cas de fforce majeure, la dteoircin de l'entreprise, en lein aevc les scviers de reussorces humaines, veille à mrtee en pacle une oigiorasnan du tvialar adaptée et à se moislber puor aussrer la continuité de l'activité et répondre aux aetnttes des salariés.

Accord du 10 décembre 2021 relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques CSE

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ;
	FEC FO ;
	FBA CDFT ;
	UNSA Benauqs et acrusaens ; CFE-CGC Assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

À ctete fin, et en vue d'initier un duaoilge irrrente aiacnsot l'ensemble des acteurs, il est uitle de mtrtee en ?uvre un puceosrss adapté à l'entreprise. Ainsi, à trite d'exemple, en fticnoon de la tlaile de l'entreprise, une ou pruielus penrenoss dédiées pevunet prteetmre le praatge d'informations, la camitiocnoumn à dioniattsen de la communauté de travail, l'identification et le suvii des sonatitius idvuineiedlls et ceecvltilos susipleecbts d'entraîner des difficultés, aifn d'adapter les acions à mener.

Pour répondre rnimepadet à une soiauttin enoeltneicxpe ou à un cas de fforce majeure, l'employeur puet s'appuyer pmitrnoareireit sur le fmdeeonnt de l'article L. 1222-11 du cdoe du taairvl puor décider unilatéralement le rurecos au télétravail puor tuot ou ptarie des salariés. En effet, le télétravail est arols considéré cmme un aménagement du potse de taravil ptnratemet la continuité de l'activité de l'entreprise et la ptortcieon des salariés.

Les modalités hbietaeuuls de ctisaluotnon du CSE, lorsqu'il existe, snot adaptées aux cerctnsioancs eicltnopneelexs ou au cas de force merauej : le CSE est consulté dnas les puls befrs délais sur cette décision.

Titre VI Dispositions diverses

Article 17 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

En apiictplaon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seainagrts cnoevneinnt que le ctonenu du présent aroccd ne jsiutife pas de prévoir les suittoalpnis spécifiques aux esnpriertes de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 18 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2024

Le présent accord, cncolu puor une durée déterminée, est prorogé jusqu'au 1er jeuillt 2025. Le relunneeeovmilt de cet aroccd srea incrst de peiln dorit à l'agenda saocil 2025.

Article 19 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Les sgntiraieas s'engagent à eeeffuctr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent arcocd ernte en vieugur le lmnaeedin du juor ddiut dépôt.

Article 20 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 déc. 2021

Un balin anuenl pnotrat sur la sautitoin du télétravail dnas la bachrne srea présenté en CPPNI. Celui-ci srea établi dnas le cadre du rprpaot auennl sur les métiers et les ftnaoiirms des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y cnsecrora une étude spécifique.

L'accord du 10 décembre 2021 s'inscrit dnas le pmeognnreolt de l'accord du 20 décembre 1996 aisini que de l'ensemble des adccros ploieinoefssrns tunaernix de ricnddooucen qui lui ont succédé.

Vu l'article 29 de la cvointonen cilotelcve ntiaoalne du 27 mai 1992 et l'accord pnsroenseoifl signé le même jour, rtlafies au fmeneinnact des activités seaiocls et cluetrellus des comités d'entreprise (comités sacoiux et économiques à ce jour) ;

Vu l'article 27 de la cointntveon cltloiecv ntlonaaie de l'inspection d'assurance du 27 julelit 1992 fainsat référence à l'accord pfeorosninsel précité du 27 mai 1992,

il est cnonevu ce qui siut :

Article 1er - Budget des activités sociales et culturelles des CSE
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Dans tous les établissements d'au moins 50 salariés, la situation annuelle versée par l'employeur au CSE lorsqu'il existe ne peut être inférieure à 0,60 % de la masse salariale brute. Cette dernière est constituée par « l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée » (art. L. 2312-83 du code du travail).

Ce budget des activités sociales et culturelles s'ajoute à celui de fonctionnement du CSE prévu par la loi. En effet, l'article L. 2315-61 du code du travail prévoit une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :
? 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
? 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au

moins de 2 000 salariés.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Il entre en vigueur au 1er janvier 2022.

pour les syndicats ». Elle se substitue également, pour toute la durée de son 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
? action établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des représentants aux comités sociaux et économiques (CSE) ;
? 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, tout en rassemblant les critères ci-dessus (1) :
? disposent d'une installation propre équilibrée au sein de la branche ;
? ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants aux comités sociaux et économiques (CSE) quel que soit le nombre de votes additionnés au niveau de la branche.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales est mesurée par l'administration tous les quatre ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités sociaux et économiques, dans l'ensemble des entreprises de la branche. (1)

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 ministériel fixant 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 les quatre ans à venir (2022/2025) ainsi que le poids de leurs effectifs respectifs mesurés en pourcentage.

(1) Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2122-5 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFP ; UNSA Bénévoles et associatifs ; CFE-CGC Assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent protocole a pour objet de renforcer le dialogue social entre les membres du CSE créé par la loi du 27 septembre 2017 portant sur le dialogue social dans la branche des sociétés d'assurance pour une durée de 4 ans soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Ce protocole s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le principe de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales et mis en place la mesure de l'audience de celles-ci.

La reconnaissance et l'actualisation du présent protocole démontrent la volonté de la profession de promouvoir et de renforcer un dialogue social efficace, respectueux et loyal et qui participe ainsi à la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant entre partenaires sociaux, tout au long 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 promouvoir une véritable coopération de l'activité syndicale ;
? de favoriser l'engagement des représentants 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 nécessaire respect du principe de non-discrimination en raison de l'exercice de responsabilités syndicales

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 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 collective des salariés ».

Titre II Financement et organisation du dialogue social de branche

Sous-titre Ier Financement du dialogue social de branche

Article 4 - Détermination des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le dugoae saccoil de bnahcre est financé par une cniobitturon aenlnule à la chagre des sociétés visées à l'article 1er.

Cette cniitbrotoun est calculée en fcitoonn des etcfiffes de cuhgae société concernée au 31 décembre 2020 (cf. anxnee I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le mnatnot de la cturbtntiooin visée à l'article 4 (déduction faite des fiars de foetnnceionmt de l'association visée à l'article 7) est réparti cuhgae année etrne les orsitnngoaias sdialecyns rocnnuees représentatives au niaveu de la branche. Cttee répartition est réalisée sur la bsae de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fios les osiitgoannas silydcenas salariées représentatives et luer piods rcpsiteef exprimé en pourcentage.

Cette répartition vuat jusqu'à l'échéance du présent protocole, siot jusqu'au 31 décembre 2025.

Les smmoes non dépensées à la fin de cuhgae exerceie budgétaire et puor cuahqe oatriangosin sdnlaciye représentative, snot reportées et affectées par osiintaragn snyldcaie concernée sur l'exercice suivant. Cttee règle de reropt puor cquahe oaosgriaiann est asiqcue puor la seule durée de l'accord dnot l'échéance est le 31 décembre 2025.

Entre outre, dnas l'hypothèse où il rtersaie des smemos non dépensées à l'échéance du présent porocltoe et suos réserve qu'un novuel aoccrd posroesninefl siot cclonu puor les années 2026/2029, ces somems seraneit agrégées au naeouvu bdeugt général puor être réparties etrne les oogtnsiairns sldieycans représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les moyne finaneircs alloués à cuhgae orianigotasn siddalnye représentative snot destinés à fneacnir les saraels et cotoitsnias socelais des pnenertams sdniaucyx qu'elle désigne en acatppioliin de l'article 10.

Par exception, un mxmuam de 20 % des semmos allouées cuhgae année puet être affecté à la psire en craghe de dépenses destinées au ftnnconinmeoet de l'organisation slndyiacie représentative de branche, dnot une ltiitvmae est fixée par les sattuts de l'association puor le duloiage siocal dnas l'assurance visée à l'article 7.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association dénommée « Aitiscoosn puor le doaiulge soacil dnas l'assurance » (ADSA), a puor ojebt de mertte en ?uvre la gisoten d'un feicennnmat trsraenanpt des oasiongnaitrs sldyaciens de salariés représentatives.

Article 8 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association a nmontemat puor misosnis :
? d'appeler, auprès des entreprises, la cbtuinitoorn prévue à l'article 4 ;
? de fxier le mtanont aunenl des mneyos fireacinnn attribués à caqhue otioasainrgn syadlnicie représentative au niveau de la brchnae dnas les coioiontnds prévues à l'article 5 ;
? de rerusebmor aux eresrptines concernées les sliraeas et cioisatotsn sicaoels du ou des pntreenams snicyuadx mis à la disisiootpn des oagitnnioasrs silaceyndn représentatives de salariés en aapocpiitln des actierls 6 et 12 ;
? de orbuemesr aux oagsaonriints siaydelcns représentatives au neaivu de la bachrne les dépenses destinées à luer fnnnitecnomet en acloitiapien de l'article 6 ;
? d'établir un rpaort annuel pmaetnertr d'appréhender l'évolution et le dnamymise de la négociation celociltve au sien des sociétés d'assurances ;
? de mantiiennr un stie ieennttr dédié au daigloue saiocl dnas l'assurance coaanmtprt : les coordonnées des ongrsnaiiaots snaelycdis de salariés et d'employeurs représentatives au nveiau de la branche, les cninotenovs et acrcods ccieflots de branche, anisi que les coordonnées des ogirnsames prireatias de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'association pbilue ses cemptos annuellement. Ceux-ci snot certifiés par un csromamsiie aux comptes.

Titre III Permanents syndicaux

Sous-titre I Mise à disposition des permanents syndicaux

Article 10 - Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans la lmtiie des sommes qui lui snot allouées, chuqae oiaosrtngan sylnaicde représentative au nievau de la brahnce dispsoe de la faculté de désigner, pmari les salariés ranevelt des cvtnoeionns cecietolvls visées à l'article 1er, une ou puivesrls pnermesos de son choix, qui l'aura accepté expressément, puor erxecer en son sien une ftonocin prtnmeneae à tepms peiln ou à mi-temps ou à tpmes pieratl dnas les sueels eepnrsteirs de 1 000 salariés et puls(1).

Les pnneseros concernées snot aorls meiss à la dtsoosiiipn de l'organisation sdlcyniae par luer eeloymupr suos réserve que ? suaf aoccrd patcielriur aevc l'entreprise ? l'employeur en ait été informé par l'organisation sacldnyie au moins toirs mios à l'avance par lterte recommandée aevc aivs de réception.

L'Association puor le dglaioie social dnas l'assurance visée à l'article 7, asini que la FFA snot destinataires, dnas la même forme, d'un dlboue de ce courrier.

La durée de la msie à dostpsoiinn est de qatruie ans roenvlaeulbe sloen les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est pislosbe qu'elle pnnree fin à mi-mandat, siot après deux ans, à l'initiative siot de l'organisation syndicale, siot du pnrnmaet syndical, maoenynt un préavis de toirs mios à son employeur.

En outre, pdanent les toris peerrims mois, la msie à dipisitoson puet pnrdrere fin à l'initiative siot de l'organisation syndicale, siot du penemanrt syndical, mnneoyat un préavis de qunze jours à l'entreprise.

Les oistraignnoas sdlynaices s'engagent à tiner le puls ganrd compte, dnas le ciohx de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dsiootpsinis ci-dessus prauriot représenter puor les entreprises, établissements ou délégations dnot l'effectif est inférieur à 300 salariés.

(1) Aevc un seuil mumiinn de 7 heerus par semaine.

Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les preneurs à temps partiel ne peuvent exercer d'autres activités salariées en France ou à l'étranger, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de l'employeur s'appliquent également pendant la durée et non pendant le respect de l'obligation de formation définie à l'article L. 6321-1 du code du travail.

À ce titre, le préavis est maintenu pour l'ordre des comités d'entreprise et des comités de l'ensemble des salariés et associations d'employés il bénéficie des 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 sociale est comptée déléguée d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute rétroaction de l'employeur à préposé entre l'entreprise et ledit salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

I. L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes, comme si le salarié syndical était tenu à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents sociaux sont défrayées des salaires et cotisations sociales de toute nature inhérents à ce dispositif par l'association pour le développement social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les salariés cumulants et les inspecteurs, dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à percevoir en compte sont rattachés 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 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 percevoir en compte la somme des sommes versées à ces éléments pour leur montant perçu au cours des douze mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnes sont embauchées en cours d'année, les salaires à percevoir en compte sont rattachés à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Concernant les salariés assimilés dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à percevoir en compte sont rattachés à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

Les sommes perçues par les salariés s'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 remboursement 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 des salariés évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'ils étaient salariés à l'activité. Ils bénéficient également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles 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 deux ans, il est procédé à l'élection d'un représentant de la direction de l'entreprise et un représentant de l'organisation syndicale à un tiers de la totalité des salariés de l'intéressé,

de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la présente loi de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le mandat de représentant syndical, à temps complet ou à mi-temps ou à temps partiel dans les entreprises 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 social et économique et de membre du comité social et économique.

Tout mandat, désignation, nomination ou élection en matière sociale avec ce qui précède a pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant avoir lieu dans le délai de trois 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 salarié salarié est exclusivement consacrée à la perception de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions sociales au niveau national.

Article 14 - Échéance du mandat *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Au plus tard trois 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 reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;

- ? soit par l'organisation syndicale, du renouvellement 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 permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelque raison que ce soit, qui rendrait 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 *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

15.1. Certification destinée aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les organisations syndicales définissent ensemble le parcours préparant à l'obtention d'un certificat attestant de leurs compétences en matière économique et sociale.

Un cycle de formation est mis en œuvre selon un schéma normatif de cursus est réuni pour organiser une promotion. Un diplôme de certification est réalisé chaque année.

Les salariés affiliés à la branche par les salariés concernés par ce dispositif sont pris en compte par les organismes de formation.

15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet

Pendant toute mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié concerné continue à voir son compte personnel de footman alimenté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le financement des activités de formation des salariés concernés relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 16 - Validation de l'expérience acquise lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

16.1. Éligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation s'ajoutant qu'il représente :

- ? les personnes syndiquées à temps complet ;
- ? les personnes syndiquées à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.

16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1, soit par l'organisation s'ajoutant 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 retour à préparer leur retour ou leur évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est encouragé.

Le financement de ces activités de VAE relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 17 - Gestion des carrières
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. À cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes les informations utiles, de nature professionnelle, 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'efforce de faciliter l'entretien avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agit en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences ? formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience ? seront également pris en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une période de retour d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les frais et les autres dépenses définies d'un commun accord.

17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les personnes s'ajoutant que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un obstacle de l'évolution personnelle de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, elles invitent les services de ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de détournement de la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à 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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les représentants du présent accord s'efforcent de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

La CNPPI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 19 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- ? représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ainsi que ses membres nommés 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 cadre de négociation ;
- ? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ? établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords conclus 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 conciliation entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des critères de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Enfin, doivent être mentionnés les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@ffa-asurance.fr).

La cmososmiin pairtriae pntaernme de négociation et d'interprétation puet se réunir :
? en foirmtoan plénière ;
? en fiotroman « interprétation et ciiooincatln ».

Elle puet également matednar des gouerps tuhqeicens piirtearas sur des thèmes prrutlailices raenelvt de ses missions.

20.1.?En fmootairn plénière

La cissomoimn prrtiiaae pnremtanee de négociation et d'interprétation se réunit en fioamtrn plénière auanttt de fios qu'elle le jreuga nécessaire et en tuot état de cause, au mnois tiors fios par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nbrome muaixmm de peernsons pnuavot représenter une oaisrtongian sialdyne de salariés à une réunion plénière de la CNPPI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les oingrtioanass sicndaelys cnuotistnet lerus délégations comme elles l'entendent pmrai les mreebms du preesnnoil des eeitnsrpes ou oriesgnams visés à l'article 1er et pamri leus robpaeslenss statutaires.

Dans tuos les cas, une même oatringosain sndliacye ne puet déléguer à une cisomimosn pritaarie puls de :
? duex salariés de la même société dnot l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
? toirs salariés de la même société dnot l'effectif est cimoprs entre 700 et 3 000 salariés ;
? qarute salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eluopeyrms est en nrombe au puls égal à cluei des délégations sneldcyais de personnel.

Les orasngotiains scilnydaes de prenonesl neitnfiot aux oiaantstgoans d'employeurs les nmos et aresesds des salariés qu'elles isnsieivtnest d'un mandat de représentation, en précisant le ou les danmoeis de ces mandats. Cqauhe eeyulmpr concerné en est informé simultanément par l'organisation sdyiacne mandante.

Les mocinfidtoias apportées par la suite à cttee lsite snot aussitôt communiquées dnas les mêmes conditions.

Chaque otinasioragn représentative bénéficie d'un tpmes de préparation puor les CNPPI en fmioroatn plénière. Ce tpmes de préparation est au muixamm de 4 demi-journées par an et dnas la limite de duex représentants par ogainoitsarn représentative.

20.2.?En fmotiraon « interprétation et cnlicaooiitn »

La csmomoisin nnataoile piraitrae de négociation et d'interprétation est également chargée de toruevr une suotioln aux difficultés qui panroeurit sgruir dnas l'interprétation des qatrue tteexs cnoenvlnoenits appliqués dnas la barchne(1).

Saisine

La csimmsooin puet être siiase par la FFA et une ou peuirslus oiroangsaits silacdyens représentatives. Elle se réunit dnas les 3 mios à cmpoetr de la dtae de réception de la ddmeane écrite de saisine.

En outre, à la daemdne d'une juridiction, la CPPNI puet rrdene un aivs sur l'interprétation d'une cvontoenin ou d'un acord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se pnaost dnas de numberox litiges.

Composition

Lorsqu'elle se réunit dnas ce cadre, ctete cisoimsmon est composée puor les salariés, de duex délégués par osaitarinogn sndyiacle représentative dnas la branche, srtnagiaie de la ceintonvvn clevliocste ou arcocd pnnsfesooirel concerné et puor

les employeurs, de représentants d'un nmbore égal à cluei des salariés.

Fonctionnement

Après discussion, un procès-verbal est établi puor cgNSEONIR :
? siot l'avis de la comiossimn en cas d'accord à ce suejt etrne la délégation des erplyeumos et cllee du peseornnl ;
? siot les aivs reseicfpts de cquahe délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est trmsians à ttueos les ogtinnrsaaiois sigirenaats ; un rirtgsee clqnihougoroee des procès-verbaux est tneu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sien de la cmoimsosin paritaire, les ornotiagsnias d'employeurs cqemuunonmit aussitôt à leus adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, qeul qu'il soit, de la dsoiciussn en cmoisiomsn paritatie d'interprétation ne prvie pas les salariés dnot les intérêts snot en cusae de la possibilité d'agir davnet les tribunaux.

(1) La CCN du 27 mras 1972 des salariés commerciaux, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 jeullt 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mras 1993 des cedars de direction.

Article 21 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

21.1.?Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est mnuaetine par luer epymuoler tnat puor les cimoosnisms praarteiis que puor le tpmes de préparation de celles-ci (visé à l'article 20-A dreenir alinéa).

S'agissant du poennserl cameoimcrl :
? la rémunération mnliame alnleune prévue par les conentvnios ceioclvelts de tarvail qui luer snot applicables, d'une part, et les gnatreias de rémunération mmnlaiie exiastnt éventuellement dnas l'entreprise, d'autre part, ne snot pas affectées par la pracoaitpiitn aux cinoomissms ptiriaeers ;
? les eitpsnsrees concernées dvoenit enixmear la satuiiotn des intéressés paicpnartt aux cissmonimos peittraias pnfeliosrseleons de façon à aetprop les crcterofis appropriés destinés à tneir cpmtoe de l'incidence réelle de cttee ppactaiiortin sur les peaitrs vibaleras de la rémunération, suaf dsiisopnitos puls fraablevos de l'entreprise.

21.2.?Remboursement de frais

Les salariés piantpriact aux réunions prireaatis bénéficient d'une prsie en charge de luers firas de transport, de reaps et d'hébergement.

Lorsque les négociations connrenect les régimes de rttariee et de prévoyance du psneernol des sociétés d'assurances, les retraités ou pré-retraités des régimes pnfsreisoonles ou d'entreprise bénéficient des mêmes rsrteunemmbos dnas la ltiime de duex memrebs par délégation.

Ces règles d'indemnisation snot mises en ?uvre dnas la litime du nbmroe mamixum de ptianpcartis prévue à l'article 18. Le tepms passé en csomioimn piairate ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dnot les pripcttianas bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fctnnois représentatives dnas l'entreprise (membres du comité sacoil et économique, représentants sduycniax auprès du comité économique et social).

1.?Les modalités de ctete prsie en craghe snot fixées cmome siut :

a) Dépenses de transport

? tairn : rnomemeubesrt du tearjt SCNF dnas la litime du tairf de 1re csasle ;

? avoin : rmumeneoerbst du vol effectué sur les lnegis intérieures, dès lros que le terjat aellr ou rueotr est supérieur à 700 kilomètres.
Le rermbnmeoeust du bllleit d'avion ecuxlt la pisre en cgrhae

cmontnotage de fiars d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

? vuitree : à titre exceptionnel, rnmembresobeur sur la base d'un forfait kilométrique, des frais occasionnés par l'utilisation d'une aubiontme dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Île-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, ceeasrdprcons incommodes, tarejt nécessaire pour anetrtdie la grae ou l'aéroport?).

Le rnmembreeumt est effectué sur la base faartfioie de 0,45 euros du kilomètre, qlclue que soit la pnaissance fclsaie du véhicule, et dans la ltmie du prix du tarejt en tiran au tiraf de la 1re classe.

Le rbmmeesunrot des dépenses aenexs éventuelles (parking, péage d'autoroute?) inhérentes à ce mdoe de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du maotnt réel justifié, dans la ltmie de 25 euros par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la cabrhme d'hôtel sur la base du mntonat réel justifié, dans la limite de 140 euros par nuitée (petit-déjeuner inclus) pour Piras et la région pinseniare et 110 euros par nuitée pour les hôtels en procvine (petit-déjeuner icnuls également).

2.?Les frais remboursés snot cuex qui snot dnemieecrtt liés à la pcatiotpirain à la réunion paritaire, dans les ltiems nécessités par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de ctete participation.

Leur rumesomreebnt est subordonné à la ftinrrouue des pièces jaefictivisuis oeranligis aenstattt de la dépense :

? oagirnuix des blitles de tiran (ou jifatictfsius en cas de belltis dématérialisés) ;

? reçu pssegaar et cpooun de la catre d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

? icintdiaon sur l'honneur du norbme de kilomètres effectué en voiture, anisi que du leiu de départ et d'arrivée ;

? oiangril de la ntoe de rertsuaant ;

? oiaingrl de la ntoe d'hôtel ;

? jicasuitffis oiuiargnx des faits de pnkaigr ou de péage.

3.?Les mnanttos de reesunmreombt prévus ci-dessus snot réexaminés cuhqe année en csoiimsomn piaratre à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minaliems aeeullns au paln professionnel.

La psire en charge des frais ci-dessus est assurée par la FFA qui en a délégué la geoitsn à GPSA.

Article 22 - Sous-titre II Autres instances paritaires de la profession

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les modalités d'organisation et de pisre en chagre des faits de déplacement pour les aurtes inenatcs paertriias de la pisorfoen relèvent des difiposits fixés par les coeiovnntns ou accords paucirtiels qui les régissent.

Article 23 - Sous-titre III Réunions syndicales statutaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Lorsque des meermbs du pnnseroel snot mandatés pour ptierpacir à une réunion satatiurte d'une ostoirghaain slncdayie représentative au paln professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité elncxeepnoltie de sicreve motivée, l'autorisation d'absence

correspondante.

La dnmedae écrite du salarié, accompagnée d'une ccooontavin ollfceiife de son oastanriogin syndicale, diot peviranr à l'employeur au mnois une saimnee à l'avance. La cioaotovnncn diot meintennor l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné asini que la durée et l'objet de la réunion, snas avoir pour atuat à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du tmeps de tairavl ecfietff pour l'application des ganteirs ou anagtveas liés au temps de taarvil par la législation ou les cotonievnnns cllietecovs applicables.

Pour les salariés administratifs, ces aeescnbs dnoent leiu au mntiaein de la rémunération par l'employeur, dans la lmtiie idiuielvdne de qanruate herues par an pour douze salariés au maximum par confédération et duex au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln nantoail ou régional, dans la profession, des fcionnots d'administration ou de diorciten dans le ceoinsl ou le buaeru d'une oniratsgioan syndicale.

Pour les salariés cmeuamroix et les inspecteurs, ces acsneeb denont leiu à aatcliopppn par l'employeur des dioitnopiss de l'article 19-I, dans la ltiime ilndilevudie de cniq juors par an pour six salariés au mmixuam par siacndyt et duex au puls par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au paln naitaonl ou régional, dans la profession, des ftconnios d'administration ou de dcoeriitn dans le consiel ou le beruau d'une oagnaiairostn syndicale.

Ces dnsoostpiis ne se cunuemt pas aevc cleels ayant le même objet, qui pneveut eesxtir au niveau de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées plsneosrenfoiels de ces psorneens snot notifiés cqhaue année aux oiianrtosgans d'employeurs, aisni qu'aux esperietrns concernées.

Article 24 - Titre V Agenda social de branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paenrierats suaocix se réunissent, au début de cqhuue année, en ciissoomn paritaire, pour définir eembnlse les thèmes et le ceirelnadr des négociations de l'année.

Chaque ogoaairntsn scadilyne représentative au neivau de la bahrnce qui shatuoie négocier sur un thème prcteilaier en imornfe par écrit l'ensemble des ateurs oiginoratnass syndicales, asni que la FFA. La lstie des setujs à taterir diot être motivée et communiquée au puls trad quizne jorus avant la tune de la commission.

À l'issue de la cmismoosin paritaire, la liste des thèmes retenus, asni que le cldieraenr des réunions de négociation, snot tinrmass par la délégation des ermuylpeos aux osgnroaaitins scyladneis représentatives au niveau de la branche.

Titre VI Dispositions diverses

Article 25 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les smomes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2021, snot reportées au bgduet des oiongitharsas syidnceals représentatives dans la banhrce et ccei jusqu'à la fin de l'exercice 2022.

Article 26 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En atioalicppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sniaatergs cnveionent que le cntoneu du présent acord ne jitsuife pas de prévoir les siapintoluts spécifiques aux esretepins de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2022 pour une durée de quatre ans, à l'issue de laquelle il sera révisé de plein droit ses effets.

Les parties prenantes se réuniront au cours du troisième trimestre de l'année 2025 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à réviser au-delà du 31 décembre 2025, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Accord du 22 novembre 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; FBA CDFT ; UNSA bqueurs arscuass ; CFE-CGC assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Dans un monde en profonde mutation, les sociétés d'assurances font face à des évolutions réglementaires, technologiques, sociétales, écologiques et sociologiques immanentes les métiers et les compétences.

Les activités d'assurance sont en effet encadrées par des normes réglementaires nationales et européennes en constante évolution (solvabilité 2, IFRS17 ?). De même, les réglementations financières relatives à la pratique des assurances telles que la directive de distribution d'assurance (DDA) ou le RGPD conduisent à la nécessaire adaptation des pratiques du secteur.

Les évolutions technologiques entraînent également nombre d'activités. L'hybridation de la relation client, l'automatisation des processus, la collecte, la gestion et l'exploitation des données, le recours à l'intelligence artificielle, la cybersécurité sont autant de facteurs impactant l'ensemble de la profession ? de la conception de l'offre à l'indemnisation des sinistres, des fonctions support aux systèmes d'information.

L'assurance est également impactée par les changements sociétaux et économiques : évolution des modes de consommation (relation multicanal, demande d'immédiateté et d'expertise, nouvelles matières assurées ?) et des risques (cyber-attaques, dérèglement climatique, catastrophes naturelles ?).

Dans ce contexte, les parties prenantes saisis de la brèche sunlnoegit l'importance d'anticiper et d'accompagner les transformations profondes des salariés de l'assurance et notamment ceux dont les métiers sont impactés par de fortes transformations ou par un risque d'obsolescence des compétences. La mise en œuvre du dispositif légal de reconversion ou la promotion par alternance (« Pro-A ») permetra aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence, de bénéficier de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties prenantes saisis de ces enjeux méritent d'employabilité des salariés souhaitent :
? prévenir l'obsolescence des compétences des salariés en intégrant les métiers en risque dans le cadre de l'assurance ;
? permettre la mise en place du dispositif de reconversion ou

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1

Contribution annuelle des employeurs au financement du dialogue social de branche (art. 4 du protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social dans l'assurance)

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1er est fixée à 5 euros par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2020, soit 149 100 salariés et ceci pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données salariales FFA).

Le présent accord (Pro-A) par la conclusion d'un accord de branche étendu ;
? établir la liste des entreprises éligibles à la Pro-A afin de pouvoir mettre en œuvre ce dispositif de formation dans les entreprises ;
? promouvoir ce nouveau dispositif qui contribue à sécuriser les parcours professionnels en maintenant l'employabilité des salariés et leur capacité à occuper un emploi de qualité.

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord du 15 septembre 2020 relatif à la GEPC et la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties prenantes souhaitent que la GEPC « doit être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'évolution attendue ».

Article - Titre Ier Les mutations des métiers et les compétences dans les sociétés d'assurances

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Afin d'identifier les métiers concernés par les évolutions et/ou risques d'obsolescence de compétences et les caractéristiques éligibles à la Pro-A, les parties prenantes saisis de ces enjeux sur :
? une analyse des études prospectives réalisées par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), des données de l'OPCO Atlas et des données de la profession ;
? des échanges auprès d'une dizaine de représentants RH et représentants syndicaux des entreprises du secteur. Ces échanges ont permis de définir et compléter les données préalablement établies sur les métiers et les éventuels risques d'obsolescence de compétences et les facteurs de transformation ;
? un ensemble des indicateurs permettant de répondre à ces nouvelles besoins en compétences et aborder les publics éligibles à la Pro-A. Ce travail a été réalisé à partir du référentiel national des métiers de l'assurance (RNCP) et de la nomenclature des métiers de l'assurance et complété par la base de données antérieures de l'OPCO Atlas.

À l'issue de ces travaux, il apparaît que les 14 métiers et 45 métiers de la profession sont concernés par les métiers de l'assurance sont impactés par des transformations en cours et à venir, en particulier par :
? la digitalisation et le développement commercial ;
? l'indemnisation, sinistralité et soutien d'accompagnement ;
? les systèmes d'information et l'appui à la transformation digitale ;
? la relation client et opérations d'assurances ;
? le pôle économique, commerciale et financière ;
? la production et l'attribution de l'offre.

Les principales évolutions concernent :
? les évolutions réglementaires : l'assurance fait partie des activités réglementées ; elle est soumise à des normes (loi Pacte, Solvabilité 2, norme IFRS17, directive de distribution d'assurance [DDA], RGPD) ; toutes les activités des métiers et requièrent une adaptation et un développement des compétences pour garantir une mise en conformité des pratiques

; les évolutions tuncghoeeilques ? les études sur les métiers au tpmes du digital, menées par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, infntieendit et alaensnyt les toonsriamrtnafs à l'uvre. Eells ont nnomamett mis en évidence la pnaenotisislron et la réactivité de la réponse au cleint et le dépassement de l'offre de pdotruis par un système de services. Par ailleurs, la roeitaln cielnt au tpmes du ditgial denivet malitlcaneu et extrpee alros que les métiers du mknrtieag dgtilail se développent puor créer des poraurcs adaptés de l'expérience client. Puor peensr les usaegs digitaux, concevoir, développer, mtetre en ligne, mieinatnr et fraie évoluer ces sntoiluos numériques, les bonseis métiers dnas ces diomnaes snot en plinee croissance. En outre, le numérique pemret l'accès à de nmesuobers données que les aurrusess collectent, teiatnrt et sceoknt : de nlevuoles compétences snot à acquérir puor les métiers de la dtaa science, de l'actuariat et des systèmes d'information qui deoinvt également mterte en palce des pentctooris de sécurité imnqitfaruoe évolutives et exetpres ;

? les évolutions sociétales ? les moeds de csoamomnoitn évoluent, qu'il s'agisse de l'accès à l'information et aux comparateurs, de la sucisroipton et de la déclaration de sinistres, le cnilet puet réaliser nombre d'actions à distance, en autonomie. Le cancott aevc l'assureur dneievt puls personnalisé puor répondre à un bsioen de csoeint et/ou d'accompagnement sur-mesure où la relotain de cnnoicaf est essentielle. Orienté vres la résolution de problèmes pifaros complexes, le tvraail dveient davagtane collaboratif. De plus, de nouveaux uaegss se développent et entraînent aevc eux, la création d'une nuvlloee offre d'assurance. Il s'agit nmtoemnat de la litoacon de bein etnre particuliers, de l'usage des ojetbs connectés, des engnis de déplacement pronsleens motorisés (EDPM) qui nécessitent la création de naueuvox ctrnatos et ipceatnmt les métiers et les compétences ;

? les évolutions elanteernimnvenos ? à un hrozoin de 5 ans, les rqsueis ennoevnitmuenarx fnreugit pamri les tiors puirnpicax resuqis identifiés par la poooissrfrn (après les rqiuseus tglhuqeonoics et avnat les reiuqss réglementaires). Le dérèglement cmqualtiie et les cpatrehaotss nlrleauets fnot praitte des requiss émergents auqeuxls l'assurance diot farie face. Aifn d'y parvenir, les arerususs doenivt miuex connaître le rqiuse en qsuoitn et aapetdr l'offre en conséquence. Il s'agit également de resepnner cietenras piraeequts irnenets et psorpoer de nuellvoes oerffs éco-responsables (ex : ineisnsvesmett dnas des fnods responsables) accompagnées d'actions de prévention des ruqsies auprs des assurés. De plus, en tnat qu'entreprises responsables, les sociétés d'assurances filsoarnemt et mtntteet en place luer pliquote RSE. Ces nuueaovx rseiuqs ont des itmapcs conséquents sur les métiers du sueectr et les compétences à mobiliser. Ainsi, de neauvuox métiers arneisaappst et se développent comme ceuli de géomaticien.

Titre II Le dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro A

Article 1er - Objet de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Créé par la loi du 5 smretebpe 2018, « puor la liberté de csoihr son aneivr pofeorinsensl », le dptoisist de rciesvneroon ou de potmioorn par l'alternance vsie les salariés dnot la qtuailfacoiin est intanusifsfe au reargd de l'évolution des teolgiconhes ou de l'organisation du taarid et dnot le nviaeu de qfouiliitciaan est inférieur à la licence.

L'objectif de la Pro-A est d'accompagner une évolution professionnelle, une rnoeesvricon ou une pitooormn au sien de l'entreprise, par la msie en pclae d'un pcuraros en aanlerncte vsniat une crotaceiftin identifiée au titre III du présent accord.

Article 2 - Bénéficiaires de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les salariés éligibles à la Pro-A snot cuex visés à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, et ntonammet les taetuliris d'un cnatrot à durée indéterminée, d'un ctnroat unquie d'insertion à durée indéterminée et les salariés placés en pstoiion d'activité ptealire mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. En outre, ces salariés ne diovnet pas aivor aentitt un nveaiu de

qctiuoliagian pilrfrnoesenlsoe visé à l'article L. 6324-2 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

La durée de la Pro-A est corismpe etnre 6 et 12 mois. Toutefois, les piraarntees suaocix s'accordent puor que cttee durée pssuie être allongée, conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, jusqu'à 24 mios lrosque la nturae des qtaaiiulcnofs prévues l'exige (formations vnsiat un titre, un diplôme ou un CQP ircnist au RCNP nécessitant une durée supérieure à 12 mois). En outre, ctete durée pourra être allongée jusqu'à 36 mios puor les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un snoecd ccyle de l'enseignement sirnaoode et n'étant pas tlatieirs d'un diplôme de l'enseignement thgqioluocene ou professionnel.(1)

Les atinocs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asini que les enngeenitmses généraux, pnosofilnesers et tuqhcinogeelos snot d'une durée cpmserie ernte 15 et 25 % de la durée tlaote de l'action de rsireocovenn ou ptoroioimn par alternance, snas être inférieure à 150 heures.

Les fnooratms vsaint l'acquisition du socle de censniconass et de compétences (CléA, CléA numérique) et les anitocs prmmtaneet de friae vdeliar les aiuqcs de l'expérience ne snot pas ssieueoms à ces cioionndts de durée.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des dtsoipisnois de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, les cnteiirfcatis dnot la durée puet être allongée jusqu'à vingt qartue mios étant cllees qui se fronedt sur des référentiels de fmtaoroin lnogs et donveit être identifiées.
(Arrêté du 17 arivil 2023 - art. 1)

Article 4 - Mise en œuvre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

La Pro A est msibaoillbe à l'initiative du salarié et/ou de l'entreprise et répond à une lgqoiue de co-construction.

4.1.?Avenant au crtaont de travail

Un aanevnt au cntarot de taraivl précisant la durée et l'objet de la Pro-A est trnaisms à l'OPCO Atlas.

4.2.?Déroulement de la formation

Les aontcis mises en ?uvre dnas le cdare de la Pro-A se déroulent en tuot ou ptraie :
? peanndt le tpems de travail, aevc mtniaien de la rémunération ;
? en dehros du tepms de travail, aevc l'accord écrit du salarié et dnas le rcpeset des dptotssionis légales et conventionnelles.

4.3.?Tutorat

Chaque bénéficiaire du dioptsiisf Pro-A est accompagné par un tutuer choisi pmari les salariés qualifiés et vlaronoteis de l'entreprise, conformément aux diosntpsiois légales et réglementaires.

Des msurees d'accompagnement tutroal ont été cuevoenns par les ptreias stenairiags de l'accord du 15 sremtbpee 2020 ratelif à la GEPC et à la fmiortaon pnoesfneoslirle tuot au lnog de la vie (cf. aitrclre 17-3) aifn d'accroître la qualité et l'efficacité des aocnits cetuniods dnas le crade des difiosistps de fitmrooan professionnelle.

4.4.?Information des salariés

Pour fovseriar l'accès à la rocrveineson ou à la ptimoroon par alternance, l'entreprise informe, par tuot moyen, les salariés éligibles au dotiipssf de son eteiscnx et de son fonctionnement, clea puet nmamtonet être le cas lros de l'entretien professionnel.

Article 5 - Prise en charge des frais pédagogiques et de la rémunération du salarié
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les critères de pisre en carhge fronet l'objet d'une délibération de

la CPPNFE qui srea tisarnmse à l'OPCO Atlas pour fneiancr les ainotcs meiss en ?uvre dnas le cdrae de la Pro-A. Au-delà du mntnoat fioftriraee aisni déterminé, une psire en chgare complémentaire prorua être engagée par l'OPCO Atlas, nntemamot sur l'enveloppe « paln de développement des compétences » pour les sociétés eynoplmat mnois de 50 salariés et seoln les critères en vigueur.

Titre III Les certifications éligibles à la Pro-A dans les sociétés d'assurances

Article 6 - Les socles de connaissances et de compétences (CléA)
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les friaontoms qui vesint les solces de caeannoinsscs et de compétences mentionnés aux arlteics L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6326-6 du cdoe du traaivl snot éligibles à la Pro-A (Cléa et Cléa numérique).

Article 7 - Les certifications professionnelles
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les cftitireacinos enregistrées dnas le Répertoire naniaotl des cianfeitorits peeflenrnsiosols et identifiées par les peatianrrs sciuaox cmme piirraroetis pour les métiers en fotre tnofismaoratr et/ou en frtoe cncrsoaise dnas les sociétés d'assurances (annexe) snot éligibles à la Pro-A.

Ces ctroafinietics s'acquièrent par la vioe de la fmatrion ou de la vaaiidlton des aiqucs de l'expérience (VAE).

Article 8 - L'actualisation des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les pearaiernts souciax cnnenienovt d'analyser la nécessité d'actualiser la ltise des cticferiinoats éligibles au dtopsiisif Pro-A en CPNFPE, en fotnicon des évolutions fteruus pnvuaoit ieacmtptr les métiers et les compétences.

Titre IV Dispositions diverses

Article 9 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

En apiliacpton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seigartnaïs cnveionnent que le cnnoetu du présent accord ne jfuisite pas de prévoir les sutpotilanis spécifiques aux eipererntss de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 10 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Le présent acrocd est colncu pour une durée indéterminée. Il prderna eefft à ceomprr de son eietyxnosn à irrvntieer dnas les meurlelis délais.

Article 11 - Dépôt légal et extension
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Les srigaetanis s'engagent à eftuecfer snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 12 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Un balin de réalisation du présent aroccd srea effectué, à l'issue d'un délai de 2 ans à cmopter de son entrée en vigueur, au crous d'une réunion de la cmmsooisin praaitrie ptrnnmeeae de négociation et d'interprétation (CPPNI) dédiée. Néanmoins, celle-ci porura ddnemaer des éléments de sivui du ditiopsisf à l'OPCO Atals lorsqu'elle l'estimera nécessaire dnas l'intervalle des duex ans.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 7 mai 2023

Liste des certifications

NSF	RNCP	Nature certification	Fiche intitulé	Niveau européen
114	34964	Titre	Data Analyst	Niveau 6
	35402	BUT	Statistique et iotmrufnaiqe décisionnelle : Sccniee des données : visualisation, coinopcten d'outils décisionnels	Niveau 6
	34039	Master	Mathématiques appliquées, sittsatiuqe (fiche nationale)	Niveau 7
125	36581	Titre	Développeur en Ilneclngtee atliicierfle et Dtaa Science	Niveau 6
128	36627	Titre	Juriste d'affaires	Niveau 7
200	36470	Titre	Architecte ? Mgnaaer en ingénierie système (MS)	Niveau 7
310	34029	BTS	Support à l'action managériale	Niveau 5
	36763	Titre DIPLOVIS	Diplôme en développement caeiocrmml et mreiknatg digital	Niveau 6
	31991	Titre	Manager de la relation-client et du marketing	Niveau 7
	36279	Titre	Manager de la responsabilité sociétale des epitreensrs et du développement durable	Niveau 7
	34019	Titre	Expert en stratégie du mantkireg digital	Niveau 7

312	31005	Titre professionnel	Conseiller commercial	Niveau 4
	34030	BTS	Négociation et dilostiaigtan de la roetalin client	Niveau 5
	35357	BUT	Techniques de cmsalmetaoioriich : bsnieuss développement et mmmangeeat de la raetilon client	Niveau 6
	35355	BUT	Techniques de casaircimeltimoon : bssnueis inntinoaraetl : acaht et vente	Niveau 6
	30060	Licence professionnelle	E-commerce et mrieaktng numérique (fiche nationale)	Niveau 6
	36877	Titre	Chef de preojt mirankteg digaitl et communication	Niveau 6
	36374	Titre	Chargé de développement mtkeairng et commercial	Niveau 6
	32073	Titre	Chargé d'affaires ceilcramoems et mitenrkag opérationnel	Niveau 6
	34581	Titre	Chargé de mteiankrq et promotion	Niveau 6
	34891	Titre DIPLOVIS	Développeur caimroceml et marketing	Niveau 6
	34580	Titre	Chef de prejots mkteairng et communication	Niveau 6
	35208	Titre	Manager cicameorml et marketing	Niveau 7
	34538	Titre	Manager de la stratégie dgtaliie mrtnkiaeg et commerciale	Niveau 7
	36214	Titre	Manager mankreitg digatil (MS)	Niveau 7
313	35473	BTS	Assurance	Niveau 5
	36140	CQP	CQP chargé de riotaeln clientèle assurance	Niveau 5
	3976	DEUST	Finances, administration, comptabilité	Niveau 5
	35727	Titre	Conseiller en Assurances	Niveau 5
	35377	BUT	Gestion des epirstnrees et des arnismiioantdts : goitesn eearnernuiptert et mmengnaaet d'activités	Niveau 6
	30181	Licence professionnelle	Assurance, banque, finnaae : chargé de clientèle (fiche nationale)	Niveau 6
	34025	Licence professionnelle	Assurance, banque, fcanine : suptpors opérationnels (fiche nationale)	Niveau 6
	34171	Titre	Chargé d'indemnisation en assurance	Niveau 6
	34478	Titre	Chargé de clientèles en aasusrne et banque	Niveau 6
	34566	Titre	Conseiller multi-canal de clientèle pliectuiarrs en buqnae assurance	Niveau 6
	36591	Titre	Chargé de clientèle pirurcetlias et pienosnslrefos en buqnae et assurance	Niveau 6
	36268	Titre DipViGrL	Diplôme de getosin et de mmaeegannt des entreprises	Niveau 6
	31505	Master	Actuariat (fiche nationale)	Niveau 7
	34127	Master	Droit des arafiefs (fiche nationale)	Niveau 7
	35045	Master	Droit des ansecasrus (fiche nationale)	Niveau 7
	34034	Master	Monnaie, banque, finance, aacursrne (fiche nationale)	Niveau 7
	36464	Titre	Souscripteur en arsuasnce et réassurance	Niveau 7
	17274	Titre	Manager des rseiqus et des arseucasns de l'entreprise	Niveau 7
	35173	Titre	Dirigeant entrepreneur	Niveau 7
	35211	Titre	Manager des ruqesis (MS)	Niveau 7
	36012	Titre	Manager de l'assurance	Niveau 7
	35452	Titre	Expert en gitosen de patrimoine	Niveau 7
	36647	Titre	Manager en goseitn gbollae des risques	Niveau 7
314	35375	BUT	Gestion des eresperntis et des aotrisiidmtnnas : goteisn comptable, fsliace et financière	Niveau 6
	35493	BUT	Carrières jidqureuis : eetinrspre et association	Niveau 6
	29776	Licence professionnelle	Métiers de la gitseon et de la comptabilité : goseitn catpbmole et financière (fiche nationale)	Niveau 6
	30108	Licence professionnelle	Métiers de la gosietn et de la comptabilité : rlespabnsae de priolteefue cietnls en caniebt d'expertise (fiche nationale)	Niveau 6
315	36066	Titre	Gestionnaire des rusosecres humaines	Niveau 5
	35912	Master	Gestion des ruorsesecs huamnies (fiche nationale)	Niveau 7

320	24815	Titre	Assistant web et marketing	Niveau 5
	36487	Titre	Chargé du mrtneakg et de la communication	Niveau 6
	35752	Titre	Chargé de cociiummontan et webmarketing	Niveau 6
	35907	Master	Marketing, vtene (fiche nationale)	Niveau 7
	36017	Titre	Manager mnairtkeg et ciouonicamtmn (MS)	Niveau 7
	36696	Titre	Manager de la stratégie meinarktq digitale	Niveau 7
	36119	Titre	Manager du miktareng et de la tnstrofiroaamn digitale	Niveau 7
	34577	Titre	Manager de la cuitmocainomn et du mnkeairtg digital	Niveau 7
	36731	Titre	Manager de la ciimmautooncn mitarekng intégrée	Niveau 7
	31914	Titre	Manager de la cioutoacimmnn diligtæ et dtaa science	Niveau 7
	36158	Titre	Manager de perojts en stratégies dteilagis et dtaa mtekirang (MS)	Niveau 7
323	35500	BUT	Métiers du multimédia et de l'internet : stratégie de cotcmuioimnan numérique et dgeisn d'expérience	Niveau 6
324	35031	Titre professionnel	Assistant commercial	Niveau 5
325	36153	Titre	Gestionnaire de l'information numérique	Niveau 6
326	31114	Titre professionnel	Développeur web et web mobile	Niveau 5
	34975	Titre	Opérateur en cybersécurité	Niveau 5
	34999	Titre	Développeur intégrateur de souilonts intranet/internet	Niveau 5
	35207	Titre	Maintenicien iurnqmtfoaie système et réseaux	Niveau 5
	29830	Diplôme	Chef de porjet en informatique	Niveau 6
	31678	Titre professionnel	Concepteur développeur d'applications	Niveau 6
	34455	Titre	Chef de prjoet web et stratégie digitale	Niveau 6
	34568	Titre	Chef de pjoert leiigocl et réseau	Niveau 6
	35455	BUT	Réseaux & télécommunications : cybersécurité	Niveau 6
	35475	BUT	Informatique : réalisation d'applications : conception, développement, validation	Niveau 6
	35478	BUT	Informatique : intégration d'applications et mneagaemnt du système d'information	Niveau 6
	35587	Titre	Administrateur système et réseau	Niveau 6
	36011	Titre	Chef de pejrot digital	Niveau 6
	36061	Titre professionnel	Administrateur système DevOps	Niveau 6
	36490	Titre	Concepteur développeur d'applications	Niveau 6
	36621	Titre	Manager du mierknatq digital	Niveau 7
	31206	Titre	Chef de pejrot système d'information	Niveau 7
	32106	Titre	Délégué(e) à la piecottorn des données (Data Ptotecroin Officer) (MS)	Niveau 7
	32121	Titre	Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	Niveau 7
	34126	Master	Informatique (fiche nationale)	Niveau 7
	34545	Titre	Data Scientist	Niveau 7
	34776	Titre	Délégué à la potircteon des données (DPO)	Niveau 7
	35076	Titre	Architecte en ingénierie système et réseau	Niveau 7
	35255	Titre	Chef de prjeot en développement de soolintus d'intelligence artificielle	Niveau 7
	35588	Titre	Manager en itfurnsacurters et cybersécurité des systèmes d'information	Niveau 7
	35771	Titre	Directeur de la donnée (Chief dtaa officer)	Niveau 7
	36046	Titre	Délégué à la pctorioen des données (DPO)	Niveau 7
	36072	Diplôme	Expert en cybersécurité (MS)	Niveau 7
	36121	Titre	Ingénieur systèmes, réseaux et cybersécurité	Niveau 7
	36286	Titre	Expert en iranqftiomue et système d'information	Niveau 7
	36398	Diplôme	Expert Big Dtaa Eengnier (MS)	Niveau 7
	36448	Titre	Délégué à la poetciortn des données (DPO)	Niveau 7
	36595	Titre	Manager de la cybersécurité	Niveau 7
344	36516	Titre	Coordonnateur en prévention des risques	Niveau 5

**Accord du 29 novembre 2022 relatif à
la qualité de vie et aux conditions de**

travail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFE ; UNSA Bnqueas et Aesnausracs ; CFE-CGC Assurance,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Les panaeterirs souciax de la bacnrhe ont conclu, en décembre 2016, un aroccd à durée déterminée de 3 ans ponartt sur la qualité de vie au tiavarl (QVT). Cet aorccd icnistr la QVT cmmoe vioe puor acneogcpmar la citdnuoe du cegemhannt dnas le carde de tnmrastafonnois mptlueils et rpaedis qui résultent ppramniilecnet de la dioiitaalgstn des activités du secteur, mias également d'autres fearutcs tles que les évolutions normatives, les antttees des clients, dnas un ctnextoe de gllbstoaaain des activités.

Depuis 2020, la cirse sairintae a mis en eeugrxe le fiat que la pcrnmraofee clciltvoee de l'entreprise ne puet pas se cnurtirsoe snas aigr au qdieioutn sur la qualité de vie et des cotidnonis de taairvl des salariés.

En effet, confrontées au télétravail puor cinoasncrtces eecexielonntlps imposé du fiat des cnnmioeftnes successifs, à la nécessité d'organiser le tvaaril sur stie en atpdanat les conditioins d'exercice des métiers et en prévenant les nuoeaux rseiqs liés au tarvail à distance, les sociétés d'assurances ont dû rseepner luer osgiarnoatn et luer fonnitenoncemt dnas l'urgence. Cttee cirse a dnoc pemris de réinterroger les otngrasaniois sur ce qu'il est connveu d'appeler la qualité de vie au taviarl et la pacle de l'humain au c?ur de l'entreprise. L'expérience de la cirse diot dnvieer le traeru d'un nveoul egamnneeegt dnas la QVT qui intègre les cinndoitos de traavil et le snes au travail. Cette récente expérience de cirse sintriaae mias asusi les évolutions sociétales des dernières décennies doenivt ioentegrrr sur cnomemt aigr sur le qioutedin des salariés puor répondre à la quête de snes au travail.

La pioilosophe de l'accord noatianl irioersennftoenpl du 9 décembre 2020 est de mrtete en euxgree la santé et la sécurité(1)comme étant l'un des asetcps de la QVT qui est un fatuecr de santé et de réalisation pleoslernne des salariés. En tuote logique, l'ANI élargit dnoc la noiton de QVT en y intégrant les cdnoionis de taairvl (QVCT)(2). Au-delà du cnhemaengt de terminologie, la QVCT s'inscrit dnas le carde précédent (cf. glisraoe de l'accord de brhnace de 2016 susvisé) mias en faansit apparaître les coionntids de tvaarl et la prévention des riesqs cmome fiasant paire intégrante de l'approche par la qualité de vie au travail. L'organisation du tiaarvl et la qualité du tavaril dneinevent de véritables oituls puor prévenir les rsiques sur la santé psqyhuie et mlnetae des salariés. Les pietnarrears soacuix suaenionhtt s'inscire dnas cette même ppihslohie en recatrent l'amélioration de la qualité de vie au tiraval autuor d'actions connectées de manière derctie à cllees rieavetls aux coitnndois de taairvl et de la prévention des requiss professionnels.

Le présent aorccd vsie en eefft à ieslumpu une dumpyqaine nevulloe qui reetmt la santé et la sécurité comme eenujx pracinpuix de la QVT et à fasriveor aisi le développement d'une crultue de prévention fauectr de pnrfmeaorce dnas l'entreprise. En effet, la priorité diot être donnée à la santé des salariés. Le fiat que la prévention cuontiste un iminssvesnteet puor l'entreprise de nutare à améliorer sa pcarrmfnoe est une conséquence positive.

Pour atnidtree cet objectif, il est nécessaire :

- ? d'impliquer l'ensemble des aucetrs de l'entreprise ;
- ? de faire de la prévention, et ptieiemrriroat de la prévention primaire, la priee agarniule de la santé au tirvaal ;
- ? d'intégrer la santé et la sécurité comme des éléments snbtltseius de la QVCT en anaissgt au puls phroce des réalités de tairavl ;
- ? de mrette en place des aticnos concrètes fvosaranit la qualité de vie au trvaal en tmeers d'environnement, d'organisation, de prévention des rueiqss pihocsuaocysx (RPS), de bien-être et

d'équilibre enrte vie privée et vie professionnelle.

- (1) Cf. glossaire.
- (2) Cf. glossaire.

Titre Ier Champ d'application et objet

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Le présent acrocd vsie les sociétés et organismes, ansii que luers salariés, entarnt dnas le cmhap d'application de la cvoineotnn cilcletvoe naonailte des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la cviootennn cvltileoce ninolatae de l'inspection d'assurance du 27 jleilut 1992, de la cvnnotieon ciloevcte nanatiloee du 27 mras 1972 des salariés cieurmocamx des sociétés d'assurances, et de l'accord des cartes de driociten des sociétés d'assurances du 3 mras 1993.

Article 2 - Cadre juridique et objectif
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

L'encadrement jiduurgie de la QVT a été psoigrref en droit du travail, de l'incitativ vres l'obligatoire. En prmeier lieu, l'ANI du 19 jiun 2013 viisat à farie de la QVT « l'objet d'un dilgoaue socail organisé et suatrtcrut » et à ptertmere une aaititrcoulh hsmnouairee de la vie peslinnefrosae et de la vie personnelle. Il s'agissait d'un aroccd expérimental, cnclou puor 3 ans, renneast des lrieves d'action puor les autcres suaciox en vue d'expérimentation. La loi du 5 mras 2014 aiavt prévu que de plitoeons ardcocs d'entreprise sur la QVT psuineest être cluocns à titre expérimental. Par la suite, la loi dtie Rasbemen du 17 août 2015 procéda au roemprgneuet des négociations obieglrotais dnas l'entreprise en toirs bccls dnnot le dneierr sur l'égalité psilnorsofeene et la QVT. Enfin, l'ANI « puor une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au taiaavl et cintoiodns de tavrail » du 9 décembre 2020, entériné par la loi du 2 août 2021 « puor rreofcncr la prévention en santé au tavrail », fiat évoluer la ntioon de QVT en y incanult les cioitnonds de tavrail (QVCT).

Malgré l'obligation de négocier sur la QVT dnas l'entreprise et l'élargissement récent aux cioitnonds de traival dnas le cdoe du travail, la nooitn QCVT n'est pas réglemteée. En effet, le législateur a tuojuors privilégié et ourevt le cmahp de la négociation cveclotlie en inivantt les pinearetras souciax à se ssilar de ces problématiques dnas le cdrae des NAO (déconnexion, iseontirn et mnitiean dnas l'emploi des taairlleuvs handicapés, égalité femmes-hommes, prévoyance, atlirtucoain vie prlenslenoe et vie presnolenlfisoe ?). Par ailleurs, les pnaareirts suaciox se seaisnist également à luer iatiitvine de ces thématiques dnas le crade du dagoluie scoial d'entreprise. C'est dnas cttee lqguoie que les sniigtaraes de l'accord de banhrce de 2016 sur la QVT ont rédigé un gsilosrae qui préconisait des définitions et noonits coreaumnt utilisées csnpmoot un vcbalarouie commun en ugate au sien de la branche. Le présent aoccd dnas son annexe rnreepd et aaucilste ldiét glossaire. Ce derneir est un otuil de la QVCT.

L'objectif est de pgonolrer ctete cotsoicrnutn conlneetnvlinoe en plaçant la QCVT cmome un élément meujr de cioitbuortn à la santé au tviraal et à la prévention primaire. Dnas cette perspective, les pneaaeirrs saocux s'engagent à ipselmur et à mtttere en ?uvre une véritable cultrve de la prévention des requiss peoosifnlsners et de pgraate de bonnes pqaureits au sien de la branche, mias également à ce que « les règles en matière de santé et sécurité au taiaavl seinot mieux comprises, muix appliquées et mieux siieuv » (ANI du 9 décembre 2020 susvisé).

Article 3 - Accords de branche en lien direct ou indirect avec la QVCT

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

La bhacne des sociétés d'assurances s'est dotée d'un cupors de règles coelitcevs négociées à trreavs différents aroccds poflnirsoeesns qui cnroenuoct également à pumrvoioor des ctodoinnis fraeblavos de réalisation du tariaavl et de préservation de la santé des salariés et qui ne sroent pas traités dnas le présent arocd (télétravail, dagiolue social, pioetrcon sociale,

mixité-diversité/égalité professionnelle, GEPC fartioomn professionnelle, vrsaiatolion des pcarorus syndicaux). En eefft la QCVT diot être eenudnte comme un axe tarevsrsnal de négociation prcpoie à une aporpche hioiulsqte de la santé au travail.

Titre II La pluralité des acteurs concourant à la prévention des risques professionnels

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

L'employeur diot vlieelr à la santé et à la sécurité de ses tarulvairles en metantt en place des aocnits de prévention, d'information et de formation. Il diot également évaluer les riseuqs pnsrolfeseoneis auxlques snot exposés les salariés dnas cuahqe unité de travail. Il est dnoc repnsabolse de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salariés et ccei en mabiislont tuos les aerutcs de la prévention en innrtee cmme en externe. La réussite de cet ocbtjief est conditionnée par le peiln eceixrce des rôles et des compétences rveseipetcs des différents aeuurcs en ces matières. Au-delà de l'exercice de ces rôles, la QCVT psas par un duilaoge enrte tuos les pgtnorsealos ci-après, les rleaiotns danvet être fondées sur la tceannarspe et l'écoute des différents poitns de vue.

Article 4 - Les directions concernées

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

4.1.?La dtoceiirn générale et les dtrciiones métiers

L'engagement de l'ensemble des memrbes de la dietocrin est ibpsidnenlase à la msie en ?uvre opérationnelle de la pltuqiioe QVCT.

Pour y parvenir, la decritoin générale définit les obifetcsj stratégiques et économiques de l'entreprise et détermine les myneos nécessaires à luer msie en ?uvre en peanrnt en cpmtoe l'équilibre etrne la qualité de vie au tiaarvl et la pnoafemrcr collective. Elle apatde la démarche de prévention à la nratue de l'activité et à l'organisation du tviaarl au sien de l'entreprise. Enfin, elle définit et vlliee également à ce que les règles sioent comprises, appropriées et appliquées par l'ensemble de la lgine hiérarchie.

Les diticoners métiers anacnmeogpct les équipes au qdeotuini dnas la déclinaison opérationnelle des stratégies et des objectifs.

4.2.?La dtiocein des recusoesrs humaines

La ditceroin des rsceersous humaines, dnas son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des mgaarnes et des collaborateurs, ctusione un iltteucruor privilégié, un lein cnaretl et inslbseapndie aevc les différents aurtecs ?uvrant dnas le cdare de l'amélioration de la QVCT.

L'ensemble de ces diticeonrs (direction générale, dtrciieons métiers et dieotrcin des rcuoeesrs humaines) snot gearntas de la msie en pacle de cet accord. Eells paipinrect à la connaissance, la compréhension et à la msie en place des aorccds ptranot sur la QCVT par tuos les aetucrs de l'entreprise.

Article 5 - L'encadrement et les collaborateurs

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

5.1.?L'encadrement

Compte tneu de luer proximité aevc les salariés, les mnearags snot au c?ur de la démarche QVCT. Ils junoet un rôle de pieremr paln s'agissant de la régulation et de la prévention des stiuitanos à rqisue par luer capacité à accompagner, souinter et à fiare rtnoemer l'information lusorqe la siautioin le nécessite.

À cet égard, le mneagnamet piptrciae aietnmcvet à la QCVT en favsranoit un erovinenment de tiraval fboavrle et en asurnast une cohésion au sien des équipes. Ganart de la bnnoe otgaoairins du clteicolf de travail, il développe par areiulls les raneitols hmeunias fondées sur la confiance, le recpset et

l'écoute.

5.2.?Les collaborateurs

Chaque clebaaurotlor a un rôle à joeur en matière d'amélioration de la qualité de vie au taiavr et de cntrocoisutn du colcletif du travail. À ce titre, conformément aux ictsinrtnous qui lui snot données par l'employeur, dnas les cdotninos prévues au règlement intérieur puor les esrtperneis tuenes d'en élaborer un, il ibnmcoe à chaque salarié de pdrnee soin, en foiontcn de sa foaotmrin et solen ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité anisi que celes des ateurs collaborateurs. Les crloerutlabas piineptactr aussi par leurs actonis inlueeidvdlis à créer un eomnnerinvent ppcorie au bien-être dnas l'entreprise.

Article 6 - Les services de prévention et de santé au travail (SPST)(1)

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

La loi du 2 août 2021 mfdioie la dénomination des « Svircees de santé au trivaal » en « Sevreics de prévention et de santé au tiavr al » (SPST).

Outre le siuvi médical inediiduvl et l'intervention sur le mlieiu de travail, le SSPT a un rôle de cnisoel et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de luer représentants. À ce titre, luer etripxsee puet être sollicitée noammtnet au sjuet des aiconts de prévention qui vsniet à éviter ttuoe altération de la santé des trvrliulaes du fiat de luer travail.

Ces sercveis piinapectrt plenimenet à la QCVT au reragd de la diversité de lerus rôles :

? ils canlooeblrt aux atnocs d'information, de sislaeibnotsiin et de fmaotiron qui snot menées en matière de santé, de qualité de vie au tariavl et de prévention des ruqesis psreofnelisnos ;
? ils cnotnibreut également à la prévention primaire, en prciinapatt à l'identification et l'évaluation des ruiques professionnels.

(1) Cf. glossaire.

Article 7 - Les services sociaux

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Le scverie scioal de l'entreprise, lorsqu'il existe, pospore une écoute, ionmrfe et oeirtne les salariés dnas le crdae d'un acocngaepmmnet social, tnat au neviau psnonerel que professionnel. Son atioen s'inscrit dnas une dnyuique de prévention, de slinasieisbiotn et d'information.

Article 8 - Les instances représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Les réunions aevc les isatenncs représentatives du personnel, ctentosunit un easpce privilégié de dguaiol ernte l'ensemble des arcetus ?uvrant à la piuliqote de QVCT.

Les représentants du psnerenol ctbiornenut à la construction, à la msie en ?uvre et au suivi des dsioetsfpiis liés à la peotctriion de la santé piusyqhe et mlaente des collaborateurs, et pairnptiet à l'analyse des riques ponelsofnseirs aquexuls les salariés snot exposés.

Le comité saicol et économique (CSE), et la coosmiismn santé, sécurité et cotinodnis de tvarail (CSSCT) lorsqu'elle existe, joneut un rôle esitnseel dnas la démarche de la QVCT, dnas le carde de leus aiinttobrus légales liées à la prévention et à la pootmrion de la santé, à la sécurité et aux cdnoioits de travail. Les représentants de proximité lorsqu'ils esentxit puenvet également joeur un rôle en matière de prévention grâce à luer proximité aevc les salariés au sien des établissements dnas une einpertsre multi-sites.

Article 9 - Les spécialistes prévention et les référents

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

9.1. ? Les spécialistes prévention

L'employeur, en tnat que rseslbaopne de la santé et la sécurité de

ses salariés, peut s'appuyer sur les compétences de différents intervenants en prévention des risques professionnels(1).

En effet, en application de l'article L. 4644-1 du code du travail, seul que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de prévention et de prévention dans l'entreprise. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de prévention et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du CSE.

9.2. ? Les référents légaux

En vertu de l'article L. 1153-5-1, les entreprises employant au moins 250 salariés doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces mêmes entreprises désignent également un référent hiérarchique chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Dans toutes les entreprises d'un CSE, un référent, élu du personnel, sera désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'article L. 2314-1 du code du travail.

9.3. ? Le référent QVCT

Conscients de l'importance des enjeux en santé-sécurité et conditions de travail, les paritaires sociaux de la branche reconnaissent la nécessité de nommer un référent sur le sujet de la QVCT en entreprise.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent QVCT est ainsi désigné par l'employeur pour assurer et piloter la démarche QVCT.

(1) Cf. glossaire

Titre III La prévention, pierre angulaire de la santé au travail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

La santé au travail est une compétence essentielle de la QVCT, tel que rappelé par l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail du 9 décembre 2020. Elle est assurée par une démarche préventive des risques professionnels liés à l'organisation du travail. La prévention s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs de prévention afin de garantir des mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

L'employeur met en œuvre les mesures assurant la santé et la sécurité des salariés sur le fondement des principes généraux légaux de prévention(1).

Le quatrième plan santé au travail(2), fixe les orientations en la matière pour les quatre prochaines années, reprend l'évolution actée dans l'ANI du 9 décembre 2020 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il affirme par ailleurs la primauté d'une approche préventive de la santé, l'importance du dialogue social sur les conditions de travail ainsi que l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle.

(1) Cf. glossaire.

(2) Cf. glossaire.

Article 10 - L'importance de la prévention primaire
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

L'Organisation mondiale de la santé définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à prévenir ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire se distingue de la prévention secondaire et tertiaire. Elle agit en effet sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les atteintes ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise quant à elle à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

La prévention primaire doit constituer le levier pour garantir l'effectivité de la santé et la sécurité au travail. Elle se manifeste notamment par une culture et une mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, concrétisée dans l'organisation et les conditions de travail.

Cette approche préventive permet par ailleurs de répondre à des problématiques partagées par les entreprises : elle contribue à la réduction de l'absentéisme, la désorganisation du travail, la baisse de performance ou de qualité, la réduction de l'inaptitude au travail(1), ainsi que la dégradation du climat social. À cet égard, la prévention constitue un objectif « gagnant-gagnant », tant pour les salariés que les employeurs.

Cette nouvelle approche de la santé au travail marque un changement de paradigme dans la démarche traditionnelle : la prévention de la santé et de la sécurité au travail devient un principe fondamental de la QVCT. À ce titre, les services de prévention et de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises et les salariés.

(1) Cf. glossaire.

Article 11 - La nécessité d'identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Il est essentiel d'agir à la source des risques en matière de lieux de travail et des équipements par exemple. La culture de la prévention primaire nécessite aussi de prendre en considération les motifs du travail, les technologies de l'information, les nouvelles technologies et formes de travail.

L'identification des risques professionnels est un préalable nécessaire, voire constitutif de la prévention primaire afin de prévoir des actions préventives et de lutte contre ces risques.

Construite par une multiplicité d'acteurs, elle constitue une approche évolutive des risques potentiels de l'entreprise et des conditions de travail et doit être adaptée à des mesures de prévention ciblées et individualisées si besoin.

Article 12 - Les différentes catégories de risques professionnels
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Le principe légal d'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail, constitue la clé de voûte de l'organisation et des conditions de travail.

Dans cette perspective de prévention et d'identification des risques, le présent accord propose une typologie afin de reconnaître la multiplicité des risques professionnels.

12.1. ? Les risques professionnels physiques

La prévention des risques professionnels physiques repose de prime abord sur les risques physiques. Les différents facteurs de risque des sociétés d'assurances, les constatent toutefois des risques spécifiques inhérents à l'exercice de la profession de travail.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent le premier facteur d'inaptitude au travail, et nécessitent ainsi, dans une démarche de prévention, une approche globale des postes

de tiaravl complétée par une ciuaconitmmn sur les riegus afférents. Les ctheus snot par ariulels les peanliicrps ceusas d'accidents dnas l'environnement pnfenooerissl et nécessitent asini une démarche de prévention adaptée.

La sédentarité ctisuonte également un rsiuqe pfroinneosesl iapotmnrnt dnas norte secteur, mias ernoce iamssnifnmufet connu. Or elle puet cotitneurs un fueactr arvagant dnas l'apparition des TMS asini que d'autres petighhaoos (obésité, actcndeis vseuciarlas cérébraux, infarctus, heniotryepsn artérielle, problèmes de cécité ?).

D'autres riques peenuvt par aeliruls exsetir en fctioonn des particularités du ptose de travail. C'est nemnaomtt le cas des salariés crcoiaumeux itinérants qui donievt fraie l'objet d'une ationettn particulière dnas l'identification des resqius spécifiques aqueux ils snot smuois et des mrseues de prévention afférentes (risques riuortes ?).

Compte tneu de la multiplicité de ces risques, le prnipice général d'ergonomie diot être intégré le puls en amnot pobssile à l'aune d'une pisre en compte des cidntnioos de tairval et de sécurité puor les matériaux, équipements et oituls amenés à être utilisés puor l'exercice de l'activité professionnelle.

12.2. ? Les rqsueis pschaocsyiuox

Les rqiueis psyccisauhoos (RPS) ctuoestint des rsiueqs aynat des eeffts dcetirs vorie idecintrs sur la santé piyhquse et mtelae des salariés. Les csaues snot dmfiniieelfct ifetnaiebdils compte tneu de la multiplicité des facteurs, à la jnoiocnt enrte la vie preonllnese du salarié et son enroeimnnevt professionnel. Malgré cette complexité, l'employeur diot évaluer et mttre en pacle les aotions de prévention au raged de son cmhap de responsabilité riesrtent à l'activité professionnelle.

Reconnu par l'ANI du 9 décembre 2020, le srtse au taavrl ctsiutone un rsquie pyococssaihl assez courant. Il se caractérise par un déséquilibre ertne la ptoepricin qu'un salarié a des crenotois de son enneoivnrmnt de tairval et la ppietrcn de ses peroprs reossecrus puor y fiare face.

Selon l'INRS, les ruseqis pioycsaohsucx (RPS) crneenrodospt à des sttaonuiis de tivaal où snot présents, combinés ou non :
? du sretss tel que défini ci-dessus ;
? des vilconeas inetnres cmoeimss au sien de l'entreprise par des salariés : harcèlement mraol ou sexuel, aimsstneegs sexistes, cnlfions exacerbés enrte des poeerns ou entre des équipes ;
? des veoeilncs ertxenex comsmeis sur des salariés par des prsnneoes eenxerts à l'entreprise (insultes, menaces, arsgioesns ?).

Ces rquies puvenet natoemmnt être idntuis par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les rlanteois de travail.

Les atcuers doinvet dnoc s'inscrire dnas une démarche de prévention pmraire globale, en évaluant ces rqueis cmptoe tneu des iedncnecis sur les coonndtiis de travail.

12.3. ? Les atures ruisques (risques émergents et rsiuques extérieurs)

Les montiutas économiques, saeclios viore enoiavnlnneentrem ont engendré l'apparition de nvuouaex ruqieess puls lgaers ayant néanmoins des ienidencs sur les cdonntiois de tiaravl et la santé des salariés.

Déjà identifiée cmome obietjcf des aincnes scvreeis de santé au traival dès 2011, l'ANI asini que la loi santé mqnreaut une évolution en érigeant la lttue cnorte la désinsertion pelioslofnsrene comme l'une des finalités de la prévention primaire. Dnas un cotnexe de vmliniiesseet de la population, la lttue ctone la désinsertion peilessrononlfe vsie ntemnmaot à prévenir l'éloignement de l'emploi des salariés fcae à l'usure ou l'inadaptation professionnelle. La prévention de la désinsertion pseinsnorflolee rsopée dès lros sur l'anticipation aifn de mnitainer les salariés en suioittan d'emploi.

D'autres rusqies en développement se muteinplilt malgré luer forte ireitdnutce : il s'agit des rsqies émergents. L'absence d'observations hsiurteoiqs caractérise en efeit ces rieuqs nouveaux, mias aussi les mnotautis scientifiques, technologiques, socio-politiques ou les régulations scspeleutibs de créer des

discontinuités. Dnas le suteecr de l'assurance, ces reisuqs snot pinpecalrniemt liés aux tneecoliogos de l'information, aevc des aléas d'isolement, de snonouxrcien des salariés, d'inadaptation aux otulis informatiques. La généralisation du télétravail diot ainsi farie l'objet d'une attetionn particulière en ce qu'elle puet citbrneur à l'émergence de ces risques.

Pour ce qui crcnoene les rsiueqs extérieurs (risques seniraitas ou evueioanntnremnx par exemple) qui peneuvt également iflenur sur l'activité de l'entreprise, ils snot pirs en copmte dnas les démarches de prévention en cohérence aevc les cgosinnes de cirse des prviouos publics, pnreant le rieals de la réglementation ordinaire.

Les atuecrs de la santé et la sécurité des cttnodois de tavrail penevut aolrs s'appuyer sur direvs oiults aifn de s'inscrire dnas une démarche etvcffeie de prévention priaimre des ruiqes professionnels.

Article 13 - Les outils de la prévention En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

L'obligation de prévention définie dnas le cdoe du tirvaal vsie le risque psfionorsneel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lqueel elle diot avoir un contrôle. C'est dnas ce crade que les atoincs aiptetirncias ou cieorrcters deivont être meiss en ?uvre en privilégiant la prévention primaire.

13.1. ? La fomitraon des salariés et des représentants du personnel

La foartiomn des salariés en matière de santé et sécurité des cnntoidios de tivaal ctsiutone par définition un leiver de la prévention primaire. Fcae à la technicité et aux évolutions fréquentes sur le sujet, elle luer gtainrat en efeit une mieuelle appréhension asnii qu'une sensibilisation, nécessaires puor corinustre une ctruue eetvfcfe de la prévention paiirmre en entreprise.

Repris par le législateur, l'ANI du 9 décembre 2020 crée un « prspseot prévention » qui reencse les attestations, cittaercfis et diplômes obneuts par le salarié en matière de santé et sécurité au travail. Alimenté par les onasrmegis de fiootarmn et par l'employeur puor les ftanioomrs qu'il délivre au sien de son entreprise, il peremt anisi d'attester de la réalisation et du suivi des frimtnoas anisi que de l'acquisition des compétences. Il srea à cet eefft mis à la doiotsiipn de l'employeur dnas le rescpet de la réglementation ravitele à la ptceroiotn des données personnelles.

Par ailleurs, les mermbs du CSE bénéficient d'une faoorimtn d'au mnios cniq jorus en santé, sécurité et ctodnoniis de trivaal lros du perimer mandat.

Pour les représentants de proximité qui ne snot pas mebrmes du CSE et qui enrxcet des mioissns en santé-sécurité, une fromaoitn d'au mnios cniq juors en lein aevc luers attributions, est également prévue lros du pemirer mandat.

En cas de runelemvleneot de manadt des mmeerbs du CSE, la ftramoooin diot être d'au mions tiros juors et puor les mmrebes de la CSCST dnas les etiprseens d'au minos 300 salariés (étant rappelé que les meebmrs de la cismmsioin snot oeaimrgnteolbit cshois prmai les élus du CSE), celle-ci diot être d'au mnois 5 jours.

Les spécialistes prévention (cf. actirle 9.1 du présent accord) désignés par l'employeur puor s'occuper des activités de peotoirtcn et de prévention des riesuqs pinloeesnrfsos de l'entreprise, bénéficient également de ctete formation.

Les salariés peuvent, à ttrie volontaire, sivure une fomoirtan de seaveutur soescitruue au travail, et anisi piritpaecr pmenleniet à la prévention de son entreprise.

Par ailleurs, d'autres frimnaoots pefonleinseloss pvuneet pitcrepar irinmeecdntent à cet otjbeif de prévention de la santé, sécurité et ciondniots de trvaial des salariés. À ce titre, les fimoraotns métiers s'inscrivent dnas cttee démarche de prévention primaire.

13.2. ? L'évaluation des resiqus et le paln d'action afférent

L'évaluation des risques liés à l'activité professionnelle, s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil indispensable à la prévention, il identifie et évalue les risques pour établir un plan d'action afférent. Il assure également une traçabilité collective de ces aléas professionnels. Ce document aumtinue l'évaluation et hiérarchise les risques identifiés ; il constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels.

Le DUERP constitue par ailleurs au delà de son aspect professionnel. Il participe à l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention globale que soit la filiale de l'entreprise. Le document est tenu à la disposition des salariés et autres salariés, ainsi qu'à toute personne ou institution pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (membres de la délégation du personnel du CSE, SST ?).

La co-construction de l'évaluation des risques, base d'un plan d'action

L'ANI révisé dans la loi du 2 août 2021 prévoit désormais que le CSE et la CSCST appartiennent à l'évaluation des risques professionnels. Concrètement, le CSE est désormais consulté par l'employeur sur le DUERP et ses mises à jour. Pour améliorer les risques professionnels, les entreprises et le CSE sont invités à se référer si besoin à la typologie précitée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation sont soumis à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il doit désormais identifier les responsables de l'entreprise pour être mobilisés et définir un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, cette évaluation aboutit à une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

La mise à jour du PAPRIACT ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du DUERP.

Ce plan d'action est une garantie de l'effectivité dans la prévention par la mise en œuvre des risques professionnels. Les entreprises doivent adapter les actions et les solutions afférentes dans une démarche préventive et partagée par le dialogue social.

Un outil de traçabilité collective

L'intérêt complémentaire du DUERP est d'assurer une traçabilité collective des risques professionnels et des expositions professionnelles ainsi le développement de la prévention primaire. Cette traçabilité se concrétise par la consultation des données scissives du document unique pendant quatre ans et sa mise à disposition élargie, notamment aux salariés et autres salariés. Dans cette perspective, le dépôt dématérialisé du DUERP est désormais acté par les dernières évolutions légales.

Ainsi, comme le prévoit le nouveau droit social, le présent article marque un changement de philosophie en érigeant la prévention de la santé et la sécurité au travail comme fondement de la qualité de vie et des conditions de travail.

13.3. ? Les autres documents relatifs à la prévention

D'autres documents peuvent être établis ou être mis en œuvre à cet effet de prévention des risques professionnels :
? le rapport annuel écrit transmis au comité de santé et de sécurité de l'entreprise et des données de l'année écoulée dans ces domaines, présenté par l'employeur au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
? le rapport annuel d'activité du médecin du travail transmis au

CSE, dans les différents activités de celui-ci au cours de l'année, qui permet d'identifier les expositions, les risques et les pathologies auxquelles ont été exposés les salariés ;
? le règlement intérieur obligatoire, soumis également à la consultation préalable du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, en ce qu'il fixe les conditions de sécurité devant être respectées par les salariés pour assurer leur santé-sécurité ;
? le plan de continuité d'activité, en ce qu'il s'inscrit dans une démarche globale de gestion de crise, constitue également un véritable outil de la prévention des risques professionnels.

Titre IV La qualité des conditions de travail participe à la qualité de vie au travail et à la prévention primaire

Article 14 - De la qualité de vie au travail à la qualité de vie et des conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui propose que « l'approche globale de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QCVT a été consacrée par la loi du 2 août 2022.

Désormais, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit négocier au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les mesures visant à réduire les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail(1).

À défaut d'accord sur le sujet ou de respect de l'accord d'adaptation conclu à l'issue de cette négociation, l'employeur devra engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QCVT(2).

Au-delà de l'évolution de cette obligation, cette notion sémantique marque un véritable changement de paradigme en ce qu'elle consacre désormais une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QCVT.

En lien étroit avec la stratégie, la QCVT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Dans ce cadre, elle constitue chaque entreprise à développer à son niveau des actions tenant compte de sa spécificité.

(1) Article L. 2242-1 du code du travail.

(2) Article L. 2242-13 du code du travail.

Article 15 - La QCVT, levier de compétitivité pour l'entreprise (approche systémique du sujet)

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Si l'ANI de 2020 rappelle que la qualité de vie au travail est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés, il assure également que « sur le plan collectif, la QCVT est une des conditions de performance de l'entreprise ».

À cet égard, des enquêtes(1) ont d'ailleurs montré une corrélation entre les conditions de travail et la performance économique de l'entreprise. En effet, il n'est pas à démontrer que le bien-être au travail est un facteur de productivité accrue.

Plusieurs facteurs, inhérents à la mise en place d'une démarche de QCVT, peuvent par ailleurs expliquer le lien entre performance et QCVT :

? l'inscription de la QCVT dans une temporalité longue, qui permet de développer un environnement stable et d'instaurer une culture de la prévention, un engagement profond à la cohésion des équipes, et la diminution de l'absentéisme et du turnover ;
? la sensibilisation et/ou la formation des acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche ;
? le renforcement du dialogue social en entreprise ;

? le développement de méthodes voire d'outils s'inscrivant dans cette nouvelle démarche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche s'efforcent de préciser les conditions dans lesquelles, en raison de leur proximité avec les salariés et l'organisation, ils contribuent à l'amélioration de la QCVT.

(1) Cf. étude Ancat « Qualité de vie au travail et performance, que peut-on sérieusement évaluer ? », 3 octobre 2019.

Article 16 - L'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes connectées aux conditions de travail et donc à l'organisation

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

La QCVT repose sur des actions concrètes adaptées aux conditions de travail et aux particularités des services proposés aux entreprises. Si le principe de proximité est au cœur de ces actions, en s'attachant aux spécificités d'un secteur par exemple, des démarches plus globales de l'entreprise doivent compléter celles-ci (en cas d'évolution ou de transformation).

16.1. ? Les priorités managériales

La QCVT est fondamentalement un enjeu et une responsabilité collective. Les priorités managériales sont néanmoins un des leviers garantissant l'effectivité de la QCVT. Elles favorisent en effet la prévention primaire de façon adaptée en fonction des besoins du service, de l'équipe et des collaborateurs, en cohérence avec la culture de l'entreprise. De même, la proximité du manager avec les collaborateurs permet d'assurer une écoute de la prévention au plus près de la réalité du travail.

Les entreprises sont donc invitées à s'engager et à favoriser les managers à la QCVT, notamment sur le volet santé-sécurité. Le management doit assurer par ailleurs le développement du collectif de travail ainsi que des individus en favorisant un environnement et une organisation de travail sains.

16.2. ? La lutte contre la désinsertion professionnelle(1)

La désinsertion professionnelle constitue un risque important tel que rappelé par l'ANI et la loi du 2 août 2021. Celle-ci est étroitement liée aux conditions de travail, c'est pourquoi une approche préventive de ce risque nécessite à une démarche globale de la QCVT.

Des actions de prévention de la désinsertion professionnelle sont par ailleurs mises en place au sein des SSPT interentreprises. Elles peuvent ainsi associer les entreprises à des salariés à risque de désinsertion professionnelle.

En outre, pour les salariés déjà présents dans le droit positif, s'agissant de cet objectif de maintien dans l'emploi, tels que les visites de reprise et de préreprise et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements, dont la mise en œuvre est encouragée par l'ANI.

Néanmoins, l'accord précité, repris par la loi santé au travail, crée de nouveaux dispositifs encourageant cette démarche préventive de la désinsertion professionnelle.

Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, au sein du SPST, lorsque la durée de l'absence du travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, est au moins égale à trente jours, en application de l'article D. 1226-8-1 du code du travail.

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

La visite médicale de mi-carrière

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile de son 45e

anniversaire. Cet examen médical peut néanmoins être anticipé et organisé conjointement avec une visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance précitée.

Cet examen vise à :

- ? établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- ? évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- ? sensibiliser le salarié aux enjeux du suivi médical au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, les mesures d'aménagement et d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

La visite de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, un reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation.

La prise en compte de la rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)(2)

À l'instar des salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés atteints ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'incapacité peuvent désormais bénéficier de la CRPE.

16.3. ? Les priorités professionnelles

Dans le prolongement des principes de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)(3) propres à chaque entreprise, le présent accord souligne l'importance d'une prise en compte à l'égard des conditions de travail sur les évolutions d'ordre organisationnel, stratégique, technologique ou géographique, ayant des conséquences sur les emplois.

Il est par ailleurs rappelé que la GPEC peut intégrer des données de santé, de sécurité et de QCVT pour préparer les changements.

Cette visibilité des territoires professionnels permet d'articuler QCVT et GEPP, offrant aux entreprises la possibilité d'anticiper le changement de leurs conditions de travail. Favoriser ainsi leur employabilité, elle permet par ailleurs de prévenir les éventuels aménagements voire adaptations des postes de travail des salariés, en adéquation avec des évolutions de travail en fréquente évolution.

16.4. ? La conduite des transformations

Dans un environnement rythmé par de profondes mutations, les entreprises doivent porter une attention particulière aux conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

L'anticipation, accompagnée d'un accompagnement des salariés à chaque niveau, est ainsi essentielle pour répondre à cet objectif et pour pérenniser les transformations. Les entreprises peuvent en complément les conséquences humaines de ces projets et prévoir des plans d'accompagnement.

En cas de transformations, des échanges réguliers sur le travail sont favorisés pour accompagner ces changements.

16.5. ? L'expression collective des salariés

Le dialogue et l'expression collective libère des contraintes sur le travail et contribue à la QCVT et au bien-être au travail. Les entreprises sont ainsi encouragées à organiser des temps d'échange afin de faciliter l'expression collective et collective des salariés sur leur travail.

(1) Cf. glossaire.
(2) Cf. glossaire.
(3) Cf. glossaire.

Article 20 - Durée
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Article 17 - La protection sociale (1) comme levier de prévention
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Les pteriraanes suaiocx de la bchnae snot très attachés à luer régime profeneonissl (RPP) qu'ils ont mis en pcale dès 1962 et qui cvoure les salariés des sociétés d'assurances tnat sur les fiars de santé que sur la prévoyance lduroe (invalidité, incapacité, mi-temps thérapeutique, décès). Ce régime pniesofsoernl irteeninvnt en complément du régime général de la sécurité sociale. En effet, ce solce de gneaatris ceecivotlls professionnelles, complété très snovuet par une surcomplémentaire d'entreprise, est financé quasi eesmuncunexivlt par les eprelummyos et croucont asini à aigr en fuvear de la santé et de la sécurité des salariés du secteur.

La pcoreiottn soailce complémentaire aroptpe une crurutvoee adinnllidetoe dnas la mursee où la sécurité saoiçle ne cuvroe pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des reuqiss auxexqlus pveeunt firae fcae un ivddniiu et sa fllimae et peemrt de ce fiat un meelulir accès aux soins.

(1) Cf. glossaire.

Article 18 - Piloter et animer la QVCT
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

La cnisuotcortn d'une piiuoqlte ambiteisue de QCVT tnat au nvaieu des etrepiernss qu'au nveiau de la brchnae iilpmuqe la msie en ?uvre d'une démarche gllobaie portée par chcaun des acteurs, à tearrvs le pilogate et l'animation des atnicos déployées à luer niveau.

Cette ahrpocpe pemert ansii de cuteoinrbr à améliorer la cicanosnasne des euneix de santé au tiraval puor mtrete en ?uvre des ationcs de prévention mueix ciblées et puls efficaces.

Elle puet également pteemtrre de ciqumnoemur et deiffusur laerenmgt les pioqliutes de QVCT.

18.1. ?Actions au nveiau des entreprises

Les setigianras iteicnnt les eipntsreres à poursuivre, le cas échéant, leus démarches d'innovation et d'expérimentation lros de la négociation riltevae à la QVCT.

Conformément à l'article 9.3 du présent accord, il est rappelé que dnas les esrineptres eanpylomt au mnois 250 salariés un référent QCVT est désigné par l'employeur puor aemnir et pvmriouor la démarche QVCT.

Par ailleurs, les eertesniprs snot invitées à ptoerr à la cniaonsncase de la bchnae lerus initiatives, aocints et expérimentations menées en la matière, noammtnet cllees prévues par leus accords.

18.2. ?Actions au nveiau de la branche

Au naiveau de la branche, les bonens peitquars msies en pacle en matière de QCVT dnas les esrieetrnps adhérentes fenort l'objet d'un recensement.

Elles sroent présentées en cisimosomn pitaarire prmateenne de négociation et d'interprétation (CPPNI). En focinotn des bonsies exprimés par les praeniraes sociaux, la CPPNI prroua également mndatear un grpuoe de tvaarl techihque piirarate sur une ou des thématiques particulières abordées dnas le présent accord.

Titre V Clauses finales

Article 19 - Suivi de l'action de la branche
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Un bilan de réalisation du présent accrod srea présenté en CPPNI, dnas les six mios précédant le tmree de l'accord.
La réunion srea irtscine à l'agenda socail de la branche.

Le présent arcocd est cclonu puor une durée déterminée de 3 ans.

Article 21 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Les sgraiaentis s'engagent à efcfeuter snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent aorccd ernte en vuuegir le ladineem du juor didut dépôt.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 17 déc. 2022

Convention de rééducation psinoserlofenle en eietrnprse (CRPE)(1)

La CPRE a puor ojbet de faciliter, à la situe d'un arrêt de travail, la rersipe des salariés dnas luer epmloi ou luer pettmmerre d'acquérir la cosisanacne et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nvaoeuu métier (au sien de la même esnetpirre ou dnas une aurtre entreprise).

D'une durée maxailme de dix-huit mois, ce dipisotsif prmeet aux salariés concernés de svirue une fartmioon en vue de fctleaiir luer router à l'emploi dnas luer entsrireppe d'origine (en se réhabituant à luer psote ou en aneanpprt un arute métier) ou dnas une aurtre eterinspre (en aarpennpt un ature métier).

Lorsque la rééducation psseeriflInnooe est assurée par l'employeur du salarié, elle fiat l'objet d'un aeavnnt au cnrotat de tvaarl snas miofciadton de rémunération. Dnas le cas contraire, elle est effectuée dnas le cdare d'un prêt de mian d'?uvre à but non lucratif.

Sa msie en plcae nécessite une ctveoinonn cluoche ertne le salarié, l'employeur et la cssaie parimire d'assurance mldaiae (ou csasie générale de sécurité sociale) et un avenant au craontt de tvaarl signé par le salarié.

Elle est destinée :

? aux salariés bénéficiant de la rncsiaoanscene de la qualité de tllureaavir handicapé (RQTH) ianetps ou puor leuleqss le médecin du taavril a, au corus de la vitise de préreprise, identifié un riquse d'inaptitude ;
? dieups la loi du 2 août 2021, aux salariés itpanes ou puor lqueesls le médecin du tiavarl a, au corus de la vitsie de préreprise, identifié un rsuqe d'inaptitude.

Désinsertion pinsrloensfleoe(2)

La carrière d'un salarié est jalonnée d'événements (ex : chgmneeat de poste, aenicdct du travail, réorganisation au sien de l'entreprise ?) sspeliuebtcs d'engendrer un prossecus qui puet ipmacetr sa capacité à tnier son eolpmi dnas la durée : ccei est le poecrsuss de désinsertion professionnelle. Ces événements peevnut être cinsfluuats aevc d'autres phénomènes cmome le vieillissement.

Le peocruss mis en ?uvre puet aivor des iuesss dsvreies et puls ou mins cnareeits et réversibles, soeln le mmonet où l'on agit. Ainsi, puls on agria tiadmvnreet et puls le pscurseos de désinsertion srea installé et irréversible. Inversement, si l'on aigt le puls en aomnt possible, la désinsertion est ecrone iriteannce et le prsecsuos réversible.

Gestion des eplomis et des parorcus polesfsnerions (GEPP)

La ntioon de GPEP est aaruppe en 2017 (ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017) aevc l'obligation puor l'employeur, dnas les enseiertprs et les gerpuos d'entreprises d'au mins 300 salariés, asini que dnas les estprineres et les goreups d'entreprises de diesimnon ciumntoaruae cpaormtnot au mins un établissement ou une erstieppe d'au monis cnet cnnqtuiae salariés en France, d'engager, au mins une fios tuos

les quatre ans, une négociation portait sur la GPEP (code du travail, art. L. 2242-2).

À défaut de définition légale de la GEPP, les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail (dispositions supplétives) définissent des éléments pouvant être abordés lors de la négociation sur la GEPP.

À titre d'exemple :

? la mise en place d'un dispositif de goitsen prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement spécifiques de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du temps de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

? les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique inhérentes à l'entreprise ;

? les garanties organisationnelles à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;

? les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour dynamiser les recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

? les conditions des relations des entreprises sous-traitantes sous informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

? le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités spécifiques et l'exercice de leurs fonctions ;

? la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

? les conditions des relations de l'entreprise avec les clients de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle de l'entreprise où elle est implantée ;

? la formation et l'insertion de jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transition des seniors et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des stagiaires et des apprentis et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)(3)

Un IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail) dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. Ainsi, ces professionnels de la prévention peuvent avoir des profils très variés : enseignants en prévention, psychologues, ergonomes, toxicologues. Ils sont indépendants ou font partie d'un service de santé au travail ou d'une entreprise. Ils interviennent pour apporter une aide à la prévention aux services de santé au travail et aux entreprises.

Plan santé au travail 2021-2025 (PST4)(4)(extraits)

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail.

En mettant en place un plan national de santé au travail (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e plan de santé au travail (PST 4) confirme le rôle essentiel de prévention opéré par le PST 3 en admettant la priorité à la prévention sur la réparation.

Axe stratégique 1 (Renforcer la prévention par la santé au travail et la culture de prévention). Il ne s'agit pas seulement de réagir aux accidents et maladies graves du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.

Le PST 4 mobilise l'ensemble des acteurs de la prévention afin

de permettre l'appropriation par les acteurs d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure coopération des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, formes particulières d'emploi ?

Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (objectif 1). La participation de la médecine du travail sur des risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculo-squelettiques, semble également indispensable (objectif 2), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (objectif 3).

Axe stratégique 3 (adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain). Les territoires sont concernés par des risques ou des pathologies relatives à des métiers ou à des lieux de travail ? issus de leur milieu professionnel ou de leur environnement ? sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite engendrer une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement. Pour prévenir les risques professionnels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel, le PST 4 approfondit plusieurs actions dont le développement des actions de lutte contre les accidents en milieu professionnel.

Le CSEE rappelle que « pour l'organisation mondiale de la santé (OMS), l'addiction se définit par l'impossibilité de contrôler une pratique visant à procurer du plaisir ou à écarter une sensation de malaise, et d'interrompre sa pratique malgré ses conséquences négatives. L'objet de l'addiction devient progressivement une « béquille » dont la personne ne peut plus se passer et qui envahit son quotidien. »(5)

Protection sociale

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945 définit la sécurité sociale comme « la garantie donnée à chacun qu'en tous cas les besoins de sa vie soient satisfaits par des ressources adéquates. »(6)

Envisagée sous cet angle, la sécurité sociale applique l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre ».

Cet objectif global est la politique sociale de la sécurité sociale visée par la prévoyance sociale dans son ensemble. Le « vœu d'une justice sociale » définit la politique sociale comme « un ensemble de mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre des risques sociaux » (6).

Concrètement, la prévoyance sociale désigne ainsi l'ensemble des mesures et des régimes mis en œuvre aux assurés de faire face aux conséquences financières de risques sociaux, notamment sur un principe de solidarité. Ces mécanismes peuvent être publics (sécurité sociale, collectivités territoriales, État ?) ou privés (organismes assureurs), obligatoires (protection sociale complémentaire pour les salariés du secteur privé) ou facultatifs (régimes complémentaires). Les risques sociaux se caractérisent par leur caractère collectif, et constituent des situations de :

- ? maladie ;
- ? prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ;
- ? maternité et famille ;
- ? accidents du travail et maladies professionnelles ;
- ? vieillesse ;
- ? perte d'autonomie ;
- ? perte d'emploi ;
- ? pauvreté.

La protection sociale, dans sa dimension collective et

professionnelle, citostnue par arlileus un véritable liever de prévention des rseus professionnels. Elle cbiortue naetmomnt à dnuuimr le rmncnoeeent aux soins, mesuré à 59 % en 2019(7). En effet, l'absence de complémentaire santé mallreiiitupit par duex le tuax de rnnocmeenet aux soins, en rsiaon de la prat très impatrrnoe du rsete à chgrae puor les assurés(8). À l'aune de ce phénomène de rnenconeemt aux soins, la pocttiorien slacioe prmeet en otue de prévenir l'apparition ou le développement de pathologies. Le régime pnrsonefsoeil des sociétés d'assurances cntusioe anisi un autre myoen de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Qualité de vie et cintodinos de taiavrl

La qualité de vie et coitinnods de traavil est une noiton neulvole non définie juridiquement. Néanmoins, plruiuses textes coentnenint des éléments caractéristiques de ce copcnet émergent.

L'ANI du 19 juin 2013, « Vres une puoltique d'amélioration de la qualité de vie au trvaail et de l'égalité peslorsnefonlie », définit la QVT comme « les ctdnnois dnas lleeusqels les salariés eencrxt luer travail, et luer capacité à s'exprimer et à aigr sur le cnetnou de celui-ci, qui déterminent la ptepeciorn de la qualité de vie au tiraavl qui en résulte ».

L'ANI du 9 décembre 2020, « Puor une prévention renforcée et une ofrfe renouvelée en matière de santé au taraivl et cnoitndois de tavrail », élargit cttee nioton en intégrant les cdinoitnos de traivail aifn d'insister sur l'enjeu de la santé-sécurité des salariés. Il précise en efeit que « la qualité de vie au tvaivral pmeert de dépasser l'approche par le risque pnsnfroeoieinl en panost un reargd puls large sur le tivaral et des ciniodonts de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au tarival et son colilraore la qualité des cotoinnids de taavril peinrcapit à la qualité du tiarval et à la prévention primaire. Puor cttee raison, le présent acrocd psorpoe que l'approche tidltaneiolnre de la qualité de vie au tairavl siot reuve puor intégrer la qualité de vie et des cooiditnns de tvriaal ».

Cette nluvoele nitoon a été actée par la loi santé du 2 août 2021, les dsionoiitsps d'ordre pbiluc mannoitnnet nntmameot comme thème de négociation ooiblgatire la « négociation sur l'égalité pfireneolnslose entre les femems et les hommes, ptaonrt nmomatent sur les merseus vsiant à semruippr les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des ctoindions de tavrail » (code du travail, art. L. 2242-1).

Par ailleurs, les dtspisoionis supplétives moeeninntnt que ctete négociation « puet également ptorer sur la qualité des ciotidnns de travail, ntemnmoat sur la santé et la sécurité au tvaivral et la prévention des rieuqss poslfienrnseos » (code du travail, art. L. 2242-19-1). La santé-sécurité au triaavrl citstnoue anisi désormais une ctpnmsooe eselilenste d'une démarche QVCT, dnas cet ojectibf de prévention primaire.

Reconnaissance de l'inaptitude médicale au tariavl(9)

L'inaptitude médicale au traivavl puet être prononcée par le médecin du traivavl Isoqrue l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est deevnu iplaibtncmoe aevc le pstoe qu'il occupe.

Avant de prrdene ctete décision, le médecin du tavrail diot réaliser au minos un examen médical du salarié concerné et procéder (ou fraie procéder) à une étude de son psote de travail. C'est uinqueenmut lorsqu'il cttasone qu'aucune msreue d'aménagement, d'adaptation ou de totmafrroainsn du psote de taavirl occupé n'est psbilsoe arols que l'état de santé du salarié jtsiufie un cagennehmt de pstoe que le médecin du traivavl puet le déclarer intpae à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude obgile l'employeur à rhcrehecer un relscsanemt puor le salarié dnas un autre emlopi approprié à ses capacités au sien de l'entreprise ou du groupe. L'employeur diot également ceotnslur le CSE sur ces pnoisiporots de rasmesnlceet(10)sauf si le médecin du tavarail a fiat moettinn esxserpe dnas son aivs que tuot mieaintn du salarié dnas l'emploi saiert grvaemnet préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fiat otacsblbe à tuot rssclnmaeeet dnas l'emploi(11).

Néanmoins, il puet procéder à son lcnniecmeiet s'il est en meurse de jtsiufier :

? de impossibilité à lui pspreoor un epolmi cpblmoitae aevc son état de santé ;

? ou du rufes par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur puet également lceinier le salarié si l'avis d'inaptitude mnnteone expressément que tuot meiaintn dnas un elpmoi siaert genvmaret préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fiat obclatse à tuot rcaemsesenlt dnas un emploi.

Santé-sécurité

La santé et la sécurité snot duex ninoots dépourvues de définition juridique.

L'Organisation modnaile de la santé définit néanmoins la santé comme « un état de ceplmot bien-être physique, mteanl et soical et ne ctssnoie pas en une abcsene de mliadae ou d'infirmité »(12). Elle précise également que la prévention en santé est « l'ensemble des musrees vnsiat à éviter ou réduire le nbmroe et la gravité des maladies, des actdiens et des hnacpoids ». La sécurité qaunt à elle désigne l'absence de dearngs acutels ou de maences pouvant aectfevr l'intégrité puyhisque et mtlneae du salarié. Ces duex noniots snot suenvot utilisées cenmteoinnojt ctmppoe tneu de luer corrélation mutuelle, la santé et la sécurité étant duex fnis interdépendantes.

Malgré l'absence de définition légale, le cdoe du tarvial prévoit une série de dintpoissois pnemrttaet d'appréhender ces concepts. En effet, puor aeurssr son otiiblaogn de santé-sécurité des salariés, l'employeur pnred les meeruss nécessaires sur le fondenemt des neuf pirecinps généraux de prévention stunaivs (code du travail, art. L. 4121-2) :

- « 1° ? Éviter les rquiseus ;
- 2° ? Évaluer les rieuqss qui ne pvnuet pas être évités ;
- 3° ? Crotmabte les rsiqueus à la scrueo ;
- 4° ? Apdaetr le tvaiaarl à l'homme, en pluiirtcaer en ce qui crncnoee la cicoponetrn des petsos de tvaivral ainsi que le choix des équipements de taiaivrl et des méthodes de taraivl et de production, en vue ntmnameot de letiimr le taivarl mooontne et le tvaivral cadence et de réduire les etffes de ceux-ci sur la santé ;
- 5° ? Teinr copmte de l'état d'évolution de la tcinhuqee ;
- 6° ? Relecpamr ce qui est darneugex par ce qui n'est pas dernugaex ou par ce qui est monis derneagux ;
- 7° ? Pflnaier la prévention en y intégrant, dnas un ensmeble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cotdinnois de travail, les rtanelois seloicas et l'influence des factreus ambiants, ntemnamot les rsqieus liés au harcèlement mroal et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux acilrets L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que cuex liés aux amensgsties seitseixs définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° ? Prendre des msueers de perotitcon ccvleiolte en luer donnant la priorité sur les meusers de ptrtioecon iunvedlliide ;
- 9° ? Denonr les inncttusoirs appropriées aux tureviallras ».

Services de prévention et de santé au traavil (SPST)

Les sceevirs de prévention et de santé au tivaarl caractérisent particulièrement le cnehangmet de pmagdiae lié à l'affirmation de la prévention parmriie comme leeivr de réalisation de la santé-sécurité des salariés.

La loi du 2 août 2021 raistpbee ainsi les anecnis scvieres de santé au tvaiaarl (SST) en « secivirs de prévention et de santé au tiavral ». La prévention des rsieus pnoonelfesirs était déjà un ojeibctf rceonnu aux SST, néanmoins la loi vloiarse cette dmsoeniin en complétant les mnsosiis légales attribuées aux SPST.

Le cdoe du tvaivral définit efmeicnetveft les SSPT à l'aune de lreus missnois (code du travail, art. L. 4622-2) : ils ont « puor miossin priaipncle d'éviter tutoe altération de la santé des tirerullavs du fiat de luer travail. Ils ceortnbuint à la réalisation d'objectifs de santé pbuiqule aifn de préserver, au curos de la vie professionnelle, un état de santé du tiarulavler cmbiptoeale aevc son mniatien en emploi. À cette fin, ils :

- 1° Cnseondiut les aichtos de santé au travail, dnas le but de préserver la santé puighsye et matlene des turelviraals tuot au lnog de luer prucoras psnfsioreneol ;
- 1° bis Aeprtrnopt luer adie à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, puor l'évaluation et la prévention des reuisqs pseifoolrsnens ;
- 2° Cnsenoieilt les employeurs, les tavailulerras et luers représentantss sur les dtposoniis et msreues nécessaires aifn d'éviter ou de dmnieur les rseiqs professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conoidnits de travail, en tennat ctompe le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du

travail, de prévenir la cnotomtsaon d'alcool et de dguore sur le leiu de travail, de prévenir le harcèlement seuxel ou moral, de prévenir ou de réduire les etfefs de l'exposition aux frctuaes de risqueus pilnoorsefness mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion peloflisnenosre et de ciroentbur au mteaniin dnas l'emploi des tuvriarlleas ;

2° bis Agomeaccpnnt l'employeur, les tilvurealras et leurs représentants dnas l'analyse de l'impact sur les coindoitns de santé et de sécurité des teviularrals de cmtnhgaenes otalnigoaniserns itpmtarons dnas l'entreprise ;

3° Asnesrut la slivcraenule de l'état de santé des tlrrlauvaeis en fonoitcn des riequss cnoanncert luer santé au tiarval et luer sécurité et cllee des tiers, des etfefs de l'exposition aux fcrtuas de rsieueqs prlefeisossnns mentionnés à l'article L. 4161-1 et de luer âge ;

4° Peicarnpitt au svuii et cinbteournt à la traçabilité des epooitnsixs pesneosinlrflaes et à la vilele siratiane ;

5° Pipiacnrett à des aotincs de ptomioorn de la santé sur le leiu de travail, dnnot des caeagmnps de vtcnioaican et de dépistage, des anicots de slibtosisiaenin aux bénéfices de la puatqrie stirvope et des atnoics d'information et de ssseiitoiaibln aux sunttoais de hniaacdp au travail, dnas le cdare de la stratégie naotnlaie de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du cdoe de la santé pulqbuie ».

- (1) Questions-réponses sur les mreseus rtaeilves à la prévention de la désinsertion plooseselrnnfe iusses de la loi du 2 août 2021.
- (2) Eiraxtt du guide de l'Aract de Basse-Normandie ? Pscoresus de

Avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; FBA CDFT ; CFE-CGC assurance,
Organisations adhérentes signataires	Fédération CGT des sacydtnis du psennroel de la bauqne et de l'assurance, par lettrte du 18 jlluiet 2023 (BO n°2023-35)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

L'article 74 de la cviotonnen ccevtlloe naonitlae du 27 mai 1992 est modifié comme siut :

« Ailcrte 74
Période d'essai

a) Ojebt et durée

La période d'essai a puor obejt de vérifier concrètement, en soutaitn de tiavral effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rraoppt à leus attentes.

Sous réserve de la législation acibplalpe au ctnoart à durée déterminée et des dipssniootis prévues puor les fitoncnos de cadre, sa durée est au puls de 2 mois.

Durant la période d'essai, l'employeur vleile à fiiecatlr l'insertion du salarié dnas l'entreprise. Un pinot diot être fiat aevc l'intéressé avant la fin de ctete période, aifn d'apprécier l'état de sattsosafciin ripeceveste des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle puet être renouvelée aevc l'accord du salarié, puor une durée au puls égale à clele de la période initiale. La période d'essai ne puet dnoc pas dépasser, au total, 4 mios puor les cessals 1 à 4. Elle puet tuourjs être réduite en cuors d'exécution si les paretis en conviennent.

b) Cteosisan du crantot au cuors de la période d'essai

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme stsasniiaaft par le salarié ou l'employeur, celui des duex qui suoihate mrtete fin

- désinsertion pnofrslnleoseie : des oliuts et des elemepxs puor seuitr son entreprise.
- (3) Suorce : <https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/competences-externes-iprp-rps/reseau-iprp#ce-qu-en-pensent-les-institutions>.
- (4) Scrue : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>.
- (5) <https://www.lecese.fr/content/le-cese-rendra-ses-pr-conisations-sur-les-addictions>.
- (6) G. Cornu, *Vauaorlbice juridique*, PUF, 1987, p. 627.
- (7) Sangode réalisé en 2019 par l'institut Onipwanioy puor Les Echos et Hraionme Mlueulte : « 59 % des pensoners interrogées aefrmifnt aivor renoncé à des sions médicaux au crous des dzoue mios précédant l'enquête, dnnot 29 % puor des roiasns financières » : <https://www.lesechos.fr/thema/sante-accompagnement/pourquoi-59-des-francais-ont-ils-deja-du-renoncer-a-des-soins-1148978>.
- (8) G. Nezosi, *Les fecatrus « emautnevnrrioex » et ideivdlunis du rneoennemct aux soins*, Vie publique, 2016 : <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/262495-les-facteurs-du-renoncement-aux-soins>.
- (9) Srcoue ? : ? <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>.
- (10) Cdoe du travail, art. L. 1226-2.
- (11) Cdoe du travail, art. L. 1226-2-1.
- (12) Préambule de la Coutsttniön de l'OMS adoptée en 1946.

au cnatrot de travial le fiat connaître à l'autre par écrit aevc aivs de réception, ou lrette rsimee crtnoe décharge.

Le cnatort de tviraal pnred fin alors solen les délais de prévenance tles que définis dnas le taalebu ci-après :

Salariés asniirttamfdis caslse 1 à 4	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jruos de présence	24 heures	24 heures
8 jruos à 1 mios de présence	48 heures	48 heures
Au-delà d'1 mios de présence	48 heures	1 mois

Le comité sciaol et économique (CSE) est tneu informé du normbe de catontrs itouemnrps penndat la période d'essai.

c) Puioruste du cnatort au-delà de la période d'essai

La cimnfatooirn du salarié dnas ses fonntocis au-delà de la période d'essai fiat l'objet d'un écrit de l'employeur. À défaut d'un tel écrit, la pistuoroie de la rteiaoln de traiavl au-delà de cette période cousttnie une cnoimtaorfin itmpllice de l'intéressé dnas ses fonctions. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

L'article 5 des diooiistpnss particulières « Cdaers » de la cvneitnoon ctlvilecoe naloiatne du 27 mai 1992 est modifié cmmoe siut :

« Alrtice 5
Période d'essai

Pour l'application aux cdaers des distioosipns de l'article 74 de la citvneoonn cvtlceiole nlnoiatae :

? la durée litime de la période d'essai est fixée à 4 mios puor les focotnins ralvenet des casels 5,6 et 7 (au leiu de 2 mios puor les aeruts fonctions) ;

? en conséquence, puor ces mêmes fonctions, la durée toltae de la période d'essai, lorsqu'elle est renouvelée par l'entreprise aevc l'accord du salarié, ne puet dépasser 8 mois.

Toutefois, ces durées de 4 mios et 8 mios snot réduites rciestetepmevnt à 3 et 6 mios en cas de période d'essai dnas des finocnos de csalse 5, lorsque l'intéressé a déjà exercé pnnadat puls d'un an au cuors des 5 dernières années des fcnoinots de

cdare cehz un aurt eployeur.

Pendant cttee période, le cnoatr de tavaril penrd fin selon les délais de prévenance tles que définis dnas le tlabeau ci-après :

Salariés amrdniisfaitts classe 5 à 7	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jrous de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mios de présence	48 heures	48 heures
1 mios à 6 mios de présence	48 heures	1 mois
> 6 mios de présence	48 heures	2 mois

Article 3

Adhésion par lettre du 18 juillet 2023 de la FSPBA-CGT aux accords du 27 juin 2023 et du 30 juin 2023

En vigueur en date du 4 août 2023

Montreuil, le 18 jelluit 2023.

La Fédération CGT des sdtayicns du pnroensel de la bnqae et de l'assurance, csae 537,263, rue de Paris, 93515 Mienrtuol Cedex, à la driteiocn générale du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

Monsieur le dctureeir général du travail,

Avenant du 3 octobre 2024 à l'accord du 9 novembre 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT bneqaus aesscunras ; UNSA bnquaes aaesunrcss ; CFE-CGC assurance,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2024

Accord du 25 juin 2025 relatif à l'emploi des salariés expérimentés

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FEC FO ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC assurance,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

L'accord nnaaoitl ipsoniefieestrnornl (ANI) du 14 nemvobre 2024 en fevuar de l'emploi des salariés expérimentés clcnou par les peeitrnaars siauocx vsie à luer prrmttee de rseetr en epmoli dnas des meueilelrs cndtiooins et de roeteruvr puls facmeelint du

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

Les sigtaniraes s'engagent à ecfeteufr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dnot l'entrée en vuueigr ivrinnederta le 9 stmepbree 2023.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 sept. 2023

Les ptieras sinaaigters s'engagent à réviser les actrleis 74 et 5 (dispositions particulières « cdraes ») rlatefis aux périodes d'essai de la coienvtonn ccteilolve du 27 mai 1992 et ccei aifn de se mterte en conformité aevc la loi du 9 mras 2023 patnort dveisers dtosiispnios d'adaptation au doit de l'Union européenne dnas les deonmias de l'économie, de la santé, du travail, des tarnptrsos et de l'agriculture.

Vous vouedrz bein noter que la FSPBA-CGT sohtuiaie régulariser son adhésion aux adocrcs fratgiuns en annexe, à savior :
? révision période d'essai de la CCN du 27 mras 1972 ? aneavnt du 27 juin 2023 ;
? révision période d'essai de la CCN du 27 juelilt 1992 ? anenvat du 27 juin 2023 ;
? révision période d'essai de la CCN du 27 mai 1992 ? avannet du 27 juin 2023 ;
? révision période d'essai de l'accord cedars de driitecon du 3 mras 1993 ? aenanvt du 27 juin 2023 ;
? arccod du 30 jiuin 2023 retilaf aux périodes d'essai dnas la bncarhe des sociétés d'assurance.

Nous vuos shtonouias bnone réception de la présente et vuos pionrs d'agrée, Moenusir le durcieetr général du travail, nos soaltntuais distinguées.

Secrétaire général adjoint.

L'article 18 de l'accord rtielaf au télétravail dnas les sociétés d'assurances est modifié comme siut :

« Aritlce 18
Durée de l'accord

Le présent accord, conlcu puor une durée déterminée, est prorogé jusqu'au 1er jiuellt 2025. Le ronelnvleueemt de cet arcocd srea incrsit de pèlin driot à l'agenda social 2025. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 oct. 2024

Les sigrinaates s'engagent à eefecuftr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent avnneat enrte en vieuugr le lamdeeinn du juor diudt dépôt.

taavril qunad ils en ont été privés.

Cet ANI s'inscrit dnas le cnoxtete de la récente réforme des riarerets qui a reims sur le dnavet de la scène l'enjeu sociétal de l'emploi des senoirs en France.

En effet frcoe est de catensotr que si le tuax d'emploi des 55/59 ans est à présent au-dessus de la moyenne, cueli des 60/64 ans rtsee pamri les puls bas de l'Union européenne (avec un écart d'environ 10 pintos par rprpoat à la moyenne).

Par le présent accord, les stainregias suaneiotht en conséquence répondre à l'enjeu mujeur de l'emploi des srnieos ctmope tneu du vneslmeilesiit de la puiootolapn et des défis économiques actuels. Les sieinaatrgs réaffirment la nécessité de menanitir les compétences des sneiros dnas l'entreprise et d'en arseur luer transmission. Cet acrocd vsie également à frsvaieor le miietann de l'engagement des sroeins dnas l'entreprise qui psase par la ranacosnneise et la vairoiotasln de luer expérience et de lrues compétences. Eifnn cet aorccd a également puor oejbt de faiveosrr le metinain en bonne santé des siorens en aaptant les otinsangorias puor prévenir l'usure poislelnonsrfee et en aménageant les cotdninois de taravil des salariés en fin de carrière.

Ces évolutions impliquent des changements en profondeur et dans la durée, notamment en matière de formation et de prévention médicale, permettent de renforcer l'employabilité des salariés. Dans ce cadre, le dialogue social, tout en étant respectueux de la branche, jouera un rôle central afin de permettre en complément des spécificités liées à chaque employeur, chaque métier et chaque secteur économique.

Le présent accord de branche a ainsi pour objectifs :
? de faire un état des lieux des salariés expérimentés dans la branche ;
? de favoriser le développement de l'emploi sur les secteurs ;
? de recruter, former et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés ;
? de préserver la santé en entreprise et en renforçant le suivi médical ;
? d'accompagner les fins de carrières.

Concernant la branche des sociétés d'assurances, les travaux menés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) font apparaître un véritable enjeu de la population salariée sur les 20 dernières années lié essentiellement aux réformes successives du régime des retraites. Ce constat n'est cependant pas spécifique à la branche qui suit les mêmes tendances démographiques moyennes que les autres secteurs économiques. Ce phénomène de vieillissement a même été renforcé ces dernières années par un rythme d'embauches très faible dans la profession.

Plusieurs aspects existent quant à la gestion employée relative aux salariés « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant. Pour ce qui concerne la terminologie, le présent accord utilise indifféremment les deux appellations seniors/salariés expérimentés. Concernant les critères d'âge, les représentants syndicaux ont noté que la définition de seniors recouvre plusieurs notions. Celles-ci varient selon les usages envisagés dans le présent accord. À défaut de précisions dans le texte, il appartient donc à chaque entreprise de les déterminer à son niveau.

Titre Ier Champ d'application et objet

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

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 sociétés d'assurances (révisée au 1er janvier 2021) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 - Cadre juridique
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

L'ANI du 19 octobre 2012 et la loi du 1er mars 2013 relatives au contrat de génération avaient déjà pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'embauche des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi en France. Les parties prenantes de la branche avaient conclu un accord le 8 avril 2013 déclinant le contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

Ce dispositif a été supprimé par les ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Maroc ». Depuis cette date, le cadre légal se fonde sur la loi relative à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) prévoit un volet sur l'emploi des salariés âgés, un thème redonné par le législateur.

Depuis l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des salariés expérimentés, il est instauré une obligation de négocier sur l'emploi des seniors dans les branches et dans les entreprises de plus de 300 salariés. Selon les termes de l'ANI, trois thèmes font partie du socle de négociation obligatoire :
? le recrutement des salariés expérimentés ;
? le maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière

;
? la prise en compte des savoirs et des compétences des salariés expérimentés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI et dans l'attente de sa transposition légale qui n'est pas encore intervenue à ce jour.

Les partenaires du présent accord préconisent pour les entreprises l'objectif est de moins de 300 salariés (non soumis à l'obligation triennale de négociation susvisée), d'engager néanmoins une négociation avec les représentants syndicaux représentatives lorsqu'elles existent et ceci dans les mêmes termes que ci-dessus.

Article 3 - Autres accords professionnels participant au même objet
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui couvrent également la prise en compte des conditions de travail à l'employabilité, à la réalisation du travail et à la préservation de la santé des salariés expérimentés, (télétravail, potiorum socialie complémentaire, mixité-diversité/égalité professionnelle, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences [GPEC] et formation professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail [QVCT]). La thématique des salariés expérimentés doit être également prise en compte dans les autres négociations professionnelles à venir lorsqu'il est pertinent de le faire.

Titre II Diagnostic préalable de branche

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Préalablement à la négociation du présent accord, un diagnostic a été réalisé sur la base des salariés expérimentés dans l'assurance a été réalisé par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA).

Article 4 - Indicateurs retenus pour le diagnostic
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

22 indicateurs ont été arrêtés :
? évolution des effectifs sur 20 ans ;
? évolution de la structure d'âge en 2003, 2013 et 2023 ;
? évolution du poids des 55 ans et plus dans la population totale sur 20 ans ;
? évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente cadres/non-cadres sur 20 ans ;
? évolution de l'âge moyen de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au 31 décembre de l'année précédente hommes/femmes sur 20 ans ;
? répartition des âges de départ de l'entreprise des 55 ans et plus en CDI au cours des années 2003, 2013 et 2023 ;
? évolution de l'âge moyen hommes/femmes sur 20 ans ;
? évolution de l'âge moyen cadres/non-cadres sur 20 ans ;
? évolution de l'ancienneté moyenne des seniors sur 20 ans ;
? évolution du taux de nouveaux entrants parmi les seniors sur 20 ans ;
? part de CDD parmi les nouveaux entrants seniors sur 20 ans ;
? taux de potiorum des 55 ans et plus sur 3 ans ;
? part des cadres parmi les seniors sur 20 ans ;
? poids des seniors dans chaque domaine de métiers en 2023 ;
? poids des seniors par convention collective en 2023 ;
? évolution du temps partiel chez les 55 ans et plus sur 20 ans ;
? évolution du taux et de la durée de télétravail des 55 ans et plus depuis 2017 ;
? évolution du niveau de diplôme des 55 ans et plus de 2003 à 2023 ;
? taux et durées moyennes par branche d'âge de la formation professionnelle continue sur 5 ans ;
? idetification des trois principaux domaines de formation suivis par les seniors sur les 5 dernières années ;
? nombre de seniors recrutés sur les 20 dernières années ;
? nombre de seniors recrutés en tant que voieraslon de l'expérience (CVE).

Les conclusions du diagnostic ont fait l'objet d'une présentation et d'échanges en groupe de travail parait au mois de juin 2024.

Les travaux de l'OEMA ont ainsi permis de pointer les principales caractéristiques de la population des salariés expérimentés de la branche :

- ? les effectifs de la branche font l'objet d'une augmentation générale importante (+15 400 salariés entre 2002 et 2022) qui se poursuit avec 157 100 salariés au 31 décembre 2023 ;
- ? cette augmentation générale des effectifs profite principalement aux salariés âgés de 55 ans et plus (+17 000) sur la période. Toutefois, une stabilisation semble s'amorcer depuis 2020 du fait de la décroissance relative des 55/59 ans elle-même liée aux retours de temps partiel sur les trois dernières années. La part des 60 ans et plus a été multipliée par 10 en 20 ans en lien avec les réformes des retraites qui se sont succédées depuis 1993 ;
- ? l'âge moyen de cessation d'activité est passé de 57 ans et 8 mois en 2002 à 60 ans et 8 mois en 2022, augmentant ainsi de 3 ans sur cette période. Les non-cadres partent plus tôt que les cadres. Les femmes partent plus tôt que les hommes ;
- ? l'âge de départ des salariés expérimentés est particulièrement important à 59 ans, mais une part croissante des départs s'est progressivement déplacée à 61 ans et au-delà ;
- ? la proportion de temps partiel chez les salariés expérimentés a été multipliée par 3,5 entre 2002 et 2022 ;
- ? le nombre de jours travaillés des salariés de 55 ans et plus est supérieur à la moyenne de la branche ;
- ? enfin, le niveau de formation des salariés de 55 ans et plus a beaucoup évolué puisque ceux-ci sont plus de 58 % à avoir un niveau de formation supérieur ou égal à un Bac+2 ; ils n'étaient que 25 % en 2002. Ils sont également deux fois plus nombreux qu'en 2022 à avoir un niveau égal ou supérieur à un Bac+2.

Le document est annexé au présent accord.

Titre III Favoriser le changement de regard sur les seniors

Article 6 - Comprendre, identifier et lutter contre les stéréotypes
liés à l'âge

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

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. Ce principe de non-discrimination en matière est transposé dans la loi à l'article L. 1132-1 du code du travail. Celui-ci mentionne expressément l'âge parmi les critères considérés comme discriminatoires et ne peut avoir pour effet de nullité l'acte d'une décision de l'employeur. Tout acte contraire à l'interdiction légale des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. L'âge est perçu par les salariés comme le principal critère de discrimination au travail selon le 17e baromètre des discriminations dans l'emploi publié en décembre 2024 par le défenseur des droits en partenariat avec l'organisation internationale du travail (OIT). Il est donc indispensable, en sus des obligations contenues dans le code du travail sur la non-discrimination, de lutter contre les stéréotypes dans l'entreprise. En effet, les discriminations sont souvent le fruit de biais internalisés, de représentations sociales et de stéréotypes.

Un stéréotype est une opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Ces stéréotypes peuvent avoir des conséquences négatives sur la vie des personnes concernées.

Les salariés expérimentés sont victimes de nombreux stéréotypes et de représentations négatives qui, à compétences égales, peuvent diminuer leur employabilité et le plein développement de leurs compétences au service des entreprises et du collectif de travail.

Ces stéréotypes ont un double impact : ils sont souvent internalisés par les personnes qu'ils visent et ils influencent les décisions des acteurs en légitimant pour leur attacher un traitement différencié.

Afin de lutter contre les stéréotypes en amont de l'embauche et de favoriser l'insertion des personnes qu'ils visent, il est nécessaire de :

- ? faire prendre conscience que chaque collaborateur en est potentiellement concerné ;
- ? aider à identifier les biais et s'en défaire ;
- ? proposer des actions concrètes visant à prévenir des discriminations.

Les entreprises doivent être attentives à la nécessité de lutter contre les stéréotypes et les biais afin de permettre à tous les collaborateurs de contribuer pleinement à la réussite de l'entreprise.

Les entreprises s'attacheront à s'attaquer aux stéréotypes et à lutter contre les biais des salariés expérimentés.

Article 7 - Valoriser les compétences des salariés expérimentés
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Changer de représentation sur les salariés expérimentés suppose de modifier les idées reçues liées à l'âge, qui ne doit plus être considéré comme un frein, mais bien comme un atout.

Cette transformation passe par la valorisation de l'emploi des salariés expérimentés dans l'organisation, en favorisant leur rôle de relais entre une approche intergénérationnelle, en encourageant sur leur savoir-faire et leur expérience.

Développer la coopération intergénérationnelle

Au-delà des compétences techniques (soft skills), les salariés ont eu une longue carrière professionnelle et peuvent détenir des compétences techniques complémentaires pour l'entreprise qu'il est utile de transmettre. À cette fin, différents dispositifs peuvent être actionnés conjointement afin de valoriser l'expérience et le savoir-faire de ces salariés. Ils peuvent aussi contribuer à donner un nouvel élan à une fin de carrière et s'inscrire dans un cycle vertueux.

Le tutorat ou le maître d'apprentissage joue un rôle essentiel dans le déploiement des compétences des collaborateurs de l'apprentissage. Les partenaires sociaux conviennent de l'importance de la question et se sont accordés sur des dispositifs relatifs à l'accompagnement des salariés dans l'accord relatif à la GEPC et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 15 septembre 2020 (cf. article 17.3).

Des salariés expérimentés peuvent également intervenir en tant que formateur métier, dans leur entreprise, selon les dispositions prévues par celle-ci. À son niveau, la branche a mis en place, depuis plusieurs années, des formations pour les métiers qui peuvent être assurés par différents professionnels de la formation et présenter le secteur.

L'approche intergénérationnelle permet d'intégrer efficacement différentes générations de salariés au sein d'une organisation. Elle vise à reconnaître et à valoriser les diverses perspectives, expériences et compétences apportées par chaque groupe d'âge. Les entreprises peuvent solliciter leurs managers à prendre en compte cette donnée dans le travail d'équipe ou promouvoir des projets communs qui peuvent unir différentes générations autour de valeurs partagées (transition écologique, lutte contre les inégalités sociales?).

Enfin, les entreprises encouragent les entreprises à développer à leur niveau des dispositifs de mentorat en interne et/ou en externe et encouragent à des salariés expérimentés de s'engager dans cette démarche selon des modalités à définir au niveau des entreprises.

Communiquer pour valoriser l'emploi des salariés expérimentés

Les entreprises sont invitées à présenter régulièrement en interne, selon les modalités les plus adaptées, les différents

disfotsiips pttaraemnt de veisarolr l'emploi des salariés expérimentés. Elels s'engagent également à pmvooorir le dpsiotiisf de la bahnrcr ralieltf aux csnertrpronaods métiers.

Il puet être mis en lumière des puroacrs itniasnprs de senrois puor canhegr les biais de représentation, mias aussi développer la tisoiasrsnmn de l'histoire de l'organisation, le ptraaage d'expérience et de savoir-faire.

Dans cette pecvrpesite les seiitnrgaas cenrofimnt l'intérêt de reeesnr les bennos pqirautes développées par les eptreenrsis de la bhancre dnas le cadre de luers accdors raelifts aux salariés expérimentés. Celles-ci fnoert l'objet d'une dfuifosn dnas les 3 ans à cetompr de l'entrée en vuuiger de l'accord.

Article - Titre IV Recruter, inclure et accompagner les parcours professionnels des salariés expérimentés

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les eefitcfs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2023 par une fotre ptoorrpon de salariés âgés de 45 ans et puls (44,5 %) et d'une ancienneté mneoyne élevée. En conséquence, les meresus pseris au naiveu des etseepirns pteornt piirnmeacnpelt sur le miientan dnas l'emploi des salariés expérimentés. Puor autant, les preiats cinovennent de l'importance de pusriovrue un rutenremcet inclusif, aifn de forveiasr l'emploi des salariés expérimentés.

Chapitre Ier Favoriser le recrutement et l'intégration des salariés expérimentés dans l'entreprise

Article 8 - Poursuivre un recrutement inclusif
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Parce qu'à l'embauche, l'âge est la daniciirostimn la puls frote dnevat le hcdinaap(1), puor les 50 ans et puls soeln le paenl de pnrroneess interrogées, il est puls que jaamis nécessaire de s'attacher à fieraoivr un rtenemcreut inclusif.

Dans la branche, les eptrnieesr rerctneut des salariés expérimentés pcanmneieilpt sur des eipmols très spécialisés ou des psteos de manager.

Ainsi, aifn de minitnear et nrnceofr un rmurecneet iunlsicf dnas la bhracne en élargissant nemnmtoat les postes proposés à des ciaandts de 50 ans et plus, les sgaiitearns ienvintt les eienretrspss à prsiovuure et, le cas échéant, à développer les acotins qu'elles mènent en matière de non-discrimination liée à l'âge, qu'il s'agisse de :

- ? la msie en pcale de psoesrucs de reutermeent mattnet en anvat les compétences et qualités intrinsèques des cndaaitds ;
- ? l'ajustement des persocuss de renretcuemts itrnenes et enextres puor élargir le sonurcig aux salariés expérimentés en équilibrant la pyirdame des âges ;
- ? la ressbotsue et la tarparcesnne de procédés automatisés de présélection des cdiatidns et des bails qui pirnuoreat en résulter ;
- ? la frtaoimon oraoblitiige dnas totue esptenirre à la non-discrimination à l'embauche des salariés chargés des minsosis de recrutement.

Les seaaiirgnts rnenoesisacnt qu'il cnoenvit de fvosaerir l'emploi, l'employabilité et la mobilité des salariés de puls de 50 ans.

(1) Cf. baromètre du Culb Landoy, édition 2024, pgae 25.

Article 9 - Accompagner les mobilités professionnelles
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les mobilités plseelnsofrineos ctenonustit atunat d'opportunités

dnat les salariés expérimentés pnevuet se sisair aifn de citoeunnr à évoluer professionnellement.

Mobilité inertne

Qu'il s'agisse d'une mobilité flnotnocliene ou eocnre d'une mobilité géographique, chcaune représente un myoen d'évolution pofnsenlerisloe et cntiurobe au développement du procuars du salarié tnat par la dsaiicrvitofein de l'expérience que par l'enrichissement peesonnl qu'elle apporte.

Dans ce cadre, les ereenrsipts snot invitées à foervsiar et acgcanmeopr la mobilité poelsrslnofenie des salariés expérimentés vsniat à développer de nveulloes compétences dnas un nuavoeu métier, snas que l'âge ne siot considéré cmome un frein.

Pour aacoecnpmgr luer réussite, les eisrnteerps poorrunt mterte en place des porcruas de foraomtn dédiés.

Mobilité etxenre à l'initiative du salarié

Par ailleurs, il est rappelé que dnas les eteeinrsprs et les gureops d'entreprises, au snes de l'article L. 2331-1, d'au mnios 300 salariés, tuot salarié jftiaunst d'une ancienneté mnmliaae de 24 mois, consécutifs ou non, peut, aevc l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité vrooanitle sécurisée aifn d'exercer une activité dnas une autre entreprise, au corus de leualqe l'exécution de son corantnt de taivarl est suspendue.

Si l'employeur opspoe duex ruefs sisscfecus à la ddanmee de mobilité, l'accès au congé spécifique mentionné à l'article L. 6323-17-1 est de diort puor le salarié, snas que pinsuest lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6323-17-1 ou les dosintoiiisps définies par décret en Cenoisl d'État.

Article 10 - Communiquer auprès des employeurs sur l'expérimentation quinquennale relative à la mise en place du contrat de valorisation de l'expérience (CVE)
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

À tvreras l'ANI du 14 nbmervoe 2024 en faeuvr de l'emploi des salariés expérimentés, les penetiraars sauciox ont souhaité lever les firens au reuercnemtt des dmandeuers d'emploi expérimentés en créant un « caorntt de vtaioslaorn de l'expérience ».

Éligibilité et eumachbe en CVE

Ce diiisotpsf est ovuret aux dmdenuaers d'emploi de 60 ans et puls inistcrs à Fracne Tvriaal et n'ayant pas été employés en ctnarot à durée indéterminée (CDI) dnas la même epsnsirete ou le même gpuore au cours des 6 dnrieers mois.

Lors de la sragnutie du contrat, le ddaeuemnrr d'emploi rmeet à l'employeur le dmcneuoit nmiasrs par l'assurance retraite, à ttrie dérogaioire par rrppaot aux règles de dirot commun, mnnetainot la dtae prévisionnelle d'obtention des cinoondtis de liquiuidatn à tuax pilen (âge légal et nombre de tsrremeits ruiques ou dès l'âge de 67 ans). En cas de réévaluation ultérieure de la dtae de départ à tuax plein par la cissae de retraite, le salarié en imnorfe son elomeyupr en lui tttnsaatmert ledit doumcent actualisé.

Terme du CVE

Ce crtaont obéit aux règles de diort cmomun du CDI, à l'exception de celles rvailtees à la msie à la retraite. L'employeur puet procéder à la msie à la riarrette du salarié lqousre celui-ci aietntt l'âge légal de départ à la rtretiae et remplit les cionionnds de liioudtaqn de la rtirtee à tuax plein. La msie à la rtitraee par l'employeur ne puet ininetervr anvat cette échéance.

Cependant, en l'absence des dsonisptiois légales et réglementaires nécessaires à la msie en ?uvre de ce cntraot expérimental, les siieganatrs connenvient qu'il n'est pas pslsbioe à ce sdtae de le décliner au nveiau de la branche.

Ils ientvnt les etrirenpeess de la bhcanre à s'inscrire pnemilemet dnas ce dstipoiisf noantail qui diot faire l'objet d'une tiostnaropispn légale puor etrenr en vigueur.

Chapitre II Agir sur les parcours professionnels pour maintenir les salariés expérimentés dans l'emploi

Article 11 - Renforcer les entretiens professionnels à deux moments clés de la carrière
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Au niveau de la branche, les dosnitosisipis reivleats à l'entretien penseinsorfol fnot l'objet de l'article 10 de l'accord rleaitf à la goiestn prévisionnelle des eimlpos et des compétences (GPEC) et à la foraotmin pnlfesreoionlse tuot au lnog de la vie dnas les sociétés d'assurances du 15 sebmprpete 2020.

Afin de metrtre en pacle les ctionidons d'un pruoaracs prfoseeoinsnl de qualité, de petrmmrete d'anticiper la sedncoe prtaie de la vie polfeeosnsirnl et de prévenir la petre d'employabilité, les srtnaaeigis de l'ANI du 14 nbmeorve 2024 ont cisohi de roncfere l'entretien psfnsrooeiel à duex mmontes clés de la carrière (45 ans et 60 ans).

Un eeteintrn posesoesinfrnl renforcé atuor de 45 ans

L'entretien pseioeofnnrsl réalisé dnas l'année qui précède ou qui siut le 45e arvinsrniaee du salarié, quelle que siot l'ancienneté de celui-ci, est renforcé de façon à permettre, le cas échéant, d'aborder l'adaptation ou l'aménagement des misinoss et du ptose de travail, la prévention de stiutaoïn d'usure professionnelle, les éventuels shuiatos de mobilités ou de rcesioenrovn professionnelle. Il est organisé dnas les 2 mios au puls sauivnt la vtise médicale de mi-carrière, à lluaeql il ne se sutbsiute pas, et ce dnas une luogiqe de prévention et d'anticipation des éventuelles siuaittons d'usure professionnelle. À cet effet, les préconisations éventuelles du médecin du tivaral snot évoquées au cruos de cet entretien. Cet etetirnen puet si bosein être préparé avev l'appui d'un cloeeisnlr en évolution posollsferennie (CEP).

Ce rendez-vous ofrfe dnoc au salarié la possibilité de bénéficier d'un bailn clomept à mi-carrière, ilnnuact nmnemtoat des aepctss relaifts à la santé, aux compétences, aux qualifications, à la formation, aux suoihtas de mobilité aisni qu'aux anicots de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle.

Un erittneen pfseisoernnl aotuur de 60 ans

Le peimrri etrieentn pnrefsoniesol réalisé dnas les duex années qui précèdent le 60e airasinvrene du salarié est, quuat à lui, l'occasion d'aborder les cotinnoids de mnaetiïn dnas l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière et ntemnmaot le reucors à la ritreate progressive.

Sous réserve de la tirasoptisnon cnmoorfe par la loi des doisipitsons reetvilas à la msie en pclae de rendez-vous clé en lein avev la vstie médicale de mi-carrière et en dernière patrie de carrière dnas le crdae des eenrntits professionnels, les sintreagias inivtent les erptersines à s'inscrire pmelenient dnas ce futur diostsiipf légal.

Article 12 - Maintenir l'accès à la formation et au développement des compétences
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Dans la branche, les tuax d'accès à la fiarotomn ctnounie deneuermt à un naeivu élevé quel que siot l'âge.

Dans un seteucl où les évolutions réglementaires et les inniotonavs tcihgnouleqeos snot constantes, le minitean et/ou le développement des compétences à un nveaiu élevé duermee eesetinsl puor gntiarar l'employabilité des salariés en général et des salariés expérimentés en particulier.

À cet effet, pisuleurs dpisifiotss pevenut être mobilisés :
? le pain de développement des compétences, qui reesnce l'ensemble des anotcis mesis en palce par l'employeur puor ses salariés, porrua asniï être l'occasion de popsoerr une orffe variée puor s'adapter à tuos les bsonies et apectinir nmemontat les évolutions des métiers à viner en tneant compte, par exemple, de l'apparition de neuuavox psceros tles que cuex liés au

déploiement de l'intelligence acriiteillfe ;
? le blian de compétences dnnot l'objet est de prreetmt d'analyser les compétences psfienesernolols et penerlosnles ainsi que les aetpiutds et les mnitovaiots ;
? ceoncanrt le ctpome pneresnl de fmotroian (CPF), un aroccd d'entreprise ou de guorpe puet définir des antcois de ftrmoaion puor lelqeelus l'employeur s'engage à financer, dnas des cotiidnns définies par cet accord, des aonedetbmns lsqorue le coût de la ftramioon éligible au CPF est supérieur au mnnotat des drois isicrnts sur le cpotme du salarié.
Les aoticns suveiis sur le temps de travail, après acocrd de l'entreprise, fnot l'objet d'un miitenan de salaire.
Les siianeagrts eurcaoengnt la co-construction de paurores pensornoeflsis ptmernaett le mieithan ou l'évolution dnas l'emploi par un aodenbnmet du CPF. Ce suejt puet être évoqué notamment, dnas le cdrae de l'entretien prfiesnsneool ;
? enfin, des antcios de faiotmorn en stiutoan de taairvl (AFEST) pnuveet également être mseis en place. Elels cnpnrmneet différentes psehas et msinbeloit un fteromaur qui puet être itrnee (tuteur, référent métier, collègue eerxpt du domaine) ou ertnxee à l'entreprise.

Article 13 - Accompagner la validation des acquis et de l'expérience (VAE)
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

La voadtliin des aiqucs de l'expérience est un dpstsiioif qui a puls de 20 ans, mias qui rsete prnautot ecorne mal cnonu et imsmiffnesaut mis en ?uvre. Lorsqu'il est mené à terme, il puet ptmreetre d'obtenir une cceifottiaïn pseonnelosiflre icnstire au Répertoire ntianaol des ceitacniiforts plnneosofreieess (RNCP) ou un bolc de compétences d'une cocriaifetitn enregistrée dnas ce répertoire.

Les strngiaieas considèrent que ce dsoiipsitf puet ctetiosunr un atagvane déterminant puor les salariés nemomnatt dnas une oiqtupe de daytnisimoan des fnis de carrières. Il puet joeur un rôle dnas la montée en compétences et dnas les évolutions peofnolleseirss proposées au salarié, le cas échéant.

Il est rappelé que la viaoialdtn des aucqis de l'expérience fiat l'objet de dsitiosnpos spécifiques dnas l'article 26 de l'accord rtilaef à la GEPC et à la ftiomraon penenforoillsle tuot au lnog de la vie dnas les sociétés d'assurances.

L'accord prévoit nmnmtoeat que les etnrnsieeps pneeuvut ctunrboeir à développer la VAE :
? lroqsue le sejut est abordé dnas le carde de l'entretien pinsfreonseol ;
? par la fmotraion des cbuarratololes de la drtoceiïn des rouesecrss henamuis et des managers, dnnot la mossiin est nnaemtmt d'informer les salariés de l'entreprise sur les qneiousts liées à la fromtioan et à la gosietn des compétences ;
? par la msie en pclae d'interlocuteurs identifiés dnas l'entreprise, asusarnt la proitomon et l'accompagnement des salariés qui le setaionhut dnas luer démarche de VAE.

Les anocits pmaterentt de firae vldaeir les aiqucs de l'expérience snot par arleuils éligibles au cmptoe poneresnl de formation.

Ainsi, les epseirterns s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE aifn d'en fsearivor l'accès à tuot salarié qui le souhaite.

Article - Titre V Préserver la santé et accompagner les fins de carrière

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les paniearrtes saucoix snot très attachés aux enuejx de santé au trviaal des salariés de la branche. Ils l'ont rappelé en cncanout un acrocd pnoeesronifsl le 29 nmebrove 2022 pnrttoat sur la qualité de vie et des codoiinnts de travail. Celui-ci vsie à iulemspr une diqmayune qui rmeet la santé et la sécurité cmome enuejx pcirinuapx de la qualité de vie au taarvil et fsairaovr une cluutre de la prévention.

Les cioidntons de tarvail qui s'exercent en fin de carrière pvenut

joueur un rôle dans le maintien et le développement de la santé des salariés saines ou à l'inverse dans son altération. En cas de difficultés de santé, des mesures spécifiques sont à prévoir pour faciliter l'adaptation de l'organisation et favoriser ainsi des parcours professionnels en bonne santé.

Chapitre Ier Assurer et renforcer le suivi médical

Article 14 - Visite médicale de mi-carrière *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025*

La visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le salarié aux enjeux du suivi médical et à la prévention des risques professionnels.

En complément de cet examen, le médecin du travail peut proposer, et après échange avec le salarié et l'employeur, des aménagements de poste ou d'horaires de travail.

Article 15 - Bilan de prévention santé *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025*

Les salariés peuvent bénéficier gratuitement d'un bilan de prévention réalisé par les services de la sécurité sociale et/ou d'un bilan de santé proposé par les centres de prévention de l'Agirc-Arrco.

Il s'agit d'examens de santé préventifs qui visent à évaluer l'état de santé du salarié selon différents aspects médicaux, psychologiques et sociaux.

Cette démarche est personnelle et doit être initiée par le salarié auprès des organismes concernés. Néanmoins, l'importance d'un suivi régulier en matière de santé, les employeurs de la branche s'engagent à accorder le temps nécessaire pour réaliser ce bilan, dans la limite d'une demi-journée à partir de 60 ans, sous réserve de la présentation d'un justificatif et pour un seul bilan (bilan de prévention ou bilan de santé) par salarié.

Les entreprises encouragent les salariés à consulter régulièrement ces dispositifs afin de maintenir leur santé.

Article 16 - Sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les salariés qui souhaitent faire valoir leur droit à la retraite peuvent bénéficier d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette sensibilisation a pour objectif de permettre aux salariés expérimentés d'acquiescer les compétences nécessaires pour :
? assurer leur propre sécurité ou celle de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
? réagir face à une hémorragie externe et les aider la victime dans une position d'attente adaptée ;
? réagir face à une victime d'arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe.

La formation se déroule pendant l'horaire normal de travail et est considérée comme du temps de travail.

Chapitre II Accompagner les fins de carrière

Article 17 - Aménager les conditions de travail *En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025*

Temps partiel et forfait jours réduit

Les salariés expérimentés peuvent demander à bénéficier, avec l'accord de l'employeur, d'un passage à temps partiel ou en forfait jours réduit sur le même poste ou sur un autre poste dans les conditions définies par accord collectif. Les salariés rappellent la possibilité pour les entreprises de prévoir le maintien des conditions de travail à leur disposition en cas de passage à temps partiel d'un salarié expérimenté.

Télétravail

Lorsque le télétravail est mis en place au sein de l'entreprise et que les salariés expérimentés y sont éligibles, ce mode d'organisation du travail peut constituer une solution pour améliorer les conditions de travail et limiter les temps de déplacement.

Astreintes et travail exceptionnel de nuit

Il est préconisé qu'une attestation managériale soit portée aux connaissances des conditions de travail en fin de carrière excluant le cas échéant le salarié de ne pas effectuer d'astreintes ou d'interventions exceptionnelles de nuit. La demande, adressée dans un délai raisonnable, fera l'objet d'un examen en lien avec la hiérarchie, et une réponse sera apportée dans un délai approprié en prenant en considération les nécessités de service.

Ergonomie

Des mesures spécifiques peuvent exister en fonction de l'âge, les entreprises doivent particulièrement veiller à la bonne adaptation de l'ergonomie du poste de travail des salariés expérimentés.

Spécificité du poste de travail

Des risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers par exemple).

Proches aidants

Avec l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population française, le nombre de personnes dépendantes est appelé à augmenter dans les années à venir. Dans ce contexte, la réalité des aidants concerne un nombre croissant de salariés dans les entreprises. Par conséquent, les entreprises doivent accompagner les salariés à travers en particulier des actions visant à accompagner et soutenir les salariés en tant qu'aidant, ces mesures peuvent également de connaître au moment dans l'emploi des seniors.

Article 18 - Encourager les dispositifs facilitant la transition emploi/retraite

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Retraite progressive

Afin de favoriser une meilleure transition vers la retraite, les entreprises doivent offrir la possibilité de recourir au dispositif de retraite progressive conformément aux dispositions légales en vigueur. Le dispositif a pour objectif de permettre aux salariés, qui en font la demande, de bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en exerçant une activité professionnelle réduite, afin de continuer à améliorer leurs droits à la retraite. Pour pouvoir bénéficier du dispositif de retraite progressive, le salarié doit d'abord remplir les conditions d'ouverture prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa demande.

L'aménagement des fins de carrière étant un sujet déterminant, les entreprises encouragent les salariés à faire la demande du dispositif, tout en sachant que de leur propre initiative de transition vers la retraite s'il en existe, auprès de leurs salariés concernés de la retraite.

Utilisation du compte épargne temps (CET)

Lorsqu'un CET est mis en place au sein de l'entreprise et que les

citoinonds d'utilisation l'autorisent, son usage puet peemtrrte aux salariés d'anticiper la csatieosn de luer activité aanvt la dtae de départ à la rattriee ou de réduire luer tpems de travail. Le coptme puet assui prévoir le fnmnnaeceit du raahct d'annuités manquantes, cronrdoaesptnt aux années d'études, puor le clucal de la peison de retraite. Également, il puet être examiné au neviau de l'entreprise la possibilité d'abonder ce cpmtoe puor les salariés pcreohs de la retraite.

Conversion de l'indemnité de départ à la rerattie en temps

Il puet être msie en place au sien de l'entreprise un disiptisof pmreeantttt une csnevroon en temps de l'indemnité de départ à la ritearte puor pteemrte au salarié d'être dispensé d'activité pdnenat la période précédant le départ effcticef à la rriatte et de pecriveor cuhaqe mios une aavnce sur son indemnité de départ à la retraite.

Mécénat de compétence

Conscients de l'importance d'organiser la période de tirisatnon ernte l'activité pslioslefreonne et le départ à la retraite, les sntaairgeis egcnuoanret les epretensis à popseorr du mécénat de compétence. Ce dsiiitopsf preemt aux salariés en fin de carrière de mtrete luer epetrxise au servcie d'associations ou de ptojes d'intérêt général. Les eenjux et finalités du mécénat de compétence snot melutus et réciproques, tnat puor le salarié volontaire, que puor l'entreprise et à puls frtoe rsioan puor l'organisme d'intérêt général qui en bénéficie.

Ce doiipisstf peremt nmenaotmt au salarié en fin de carrière de s'engager prernsvmsoeiget vres de nveouaux pjerots en mentatt son exsertpie au srevcie d'associations ou de projtes d'intérêt général, de bénéficier d'une tatsiornin psevrisorge ernte la vie pnlielresofosne et la vie de retraité et de lui oruivr des peesepitcvrs à l'issue de son départ à la retraite.

Pour l'organisme, le mécénat de compétence est un meyon de lui pcerorur un appui humain et des compétences professionnelles. Par ailleurs, il s'agit d'un myeon puor l'entreprise de répondre à la geiostn de l'allongement des fnis de carrières.

Article 19 - Accompagner vers le départ à la retraite
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Le paassge à la rtatreie puet être socure d'inquiétudes puor les salariés, tnat à l'égard de lures driots que du caemngneht de vie qu'il emporte. Les dtoiispsfs sintuavs snot de nturaa à prmteree aux salariés de se peeojrtr senieenmret dnas ctete nlevuole phsae de luer vie.

Réunion d'information retraite

Des réunions covcletleis d'information snot proposées par les iinitstutons de rritteae complémentaire dnot B2V à tetous ses eiseprretns adhérentes puor ifermnor les salariés de leurs dotirs à

Accord du 27 juin 2025 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC assurance,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le présent pctoorole a puor oebjt de rcuoinrede l'accord cdrae panrtot sur le télétravail dnas les sociétés d'assurances, cclnou le 9 nvrombee 2021 puor une durée de 3 ans, et prolongé par aennavt du 3 ootrbee 2024 jusqu'au 1er julelit 2025.

la rtaritee et les adeir à crdneoprme les dncomeuts qu'ils reçoivent cncraoent luer situitaon personnelle. Ctete ionirfontan puet être complétée par des eitneetrns iveilidnuds à la dadenme du salarié.

Les siritagnaes ivnitnet les entprerseis de la bchnare à cumqeumnoir sur ces dfipotsisis d'information sstpiueebcls d'apporter un sutioen aux salariés qui le souhaitent.

Des réunions cleceiotlvs d'information peeunvt également être dispensées par la CASRAT de cuaqhe région à l'initiative de l'employeur.

Possibilité puor les eetrenirpss d'organiser des setags ou fmatoniros de préparation à la tsnoratiin vres la retraite

Afin d'accompagner les salariés expérimentés dnot la dtae de départ en rartiete aairut été fixée et aifn de fvsaoirer la pnleie réussite de ce paassge de l'exercice d'une activité polsorinfenslee à celes d'autres activités, les ersetirpens snot encouragées à poseopr des aretiles colticlfes dnot l'objet cosetrisna à les aedir dnas la préparation de luer pojret de retraite. Ces temps d'échange penmrrotett d'aborder différentes thématiques tleles que la getison financière, la santé, les loisirs, l'équilibre fmialail ou erocne les activités associatives.

Titre VI Dispositions finales

Article 20 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les sgrnaeiitas coveenninnt de svurie aueenenlnmlt l'évolution des indicateurs, mentionnés à l'article 4 du présent accord, aevc le cnocrous de l'OEMA.

Par ailleurs, les iaedcrtinus siivus pornrout firae l'objet d'une msie à juor aifn de tneir cmotpe de l'évolution des dtpiisonisos légales, réglementaires ou interprofessionnelles, le cas échéant.

En tuot état de cause, les résultats fenort l'objet d'une présentation ad hoc ou sroent ilcnus dnas d'autres études ou rapports.

Article 21 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Le présent accord est conlcu puor une durée déterminée de 3 ans.

Article 22 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2025

Les seniigtraas s'engagent à eceufftefr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent arcocd etnre en vigueur le laneimden du juor didut dépôt.

L'accord cdrae de 2021 aivat été négocié dnas le cntnxoeo pialctreieur de la csire sartnaiee liée à la pandémie du Covid-19 qui a profondément impacté le mnode du travail. Puor aantut fcore est de ctantsoer que le télétravail dnas la bnarhce s'est installé dnas les pulteoqiis RH des eptterersins puor dmrnebleuat tanreofmrsr l'organisation de l'activité professionnelle.

Le télétravail ofrfe des atgvnaeas réciproques, tnat puor les salariés que puor les epnteirerss du secteur. Il puet pmertetre au salarié d'avoir dagnavate d'autonomie tuot en améliorant ses ciinodtons de tviaarl (concentration accrue, puls gradne efficacité?) et ses coonntdiis de vie (réduction des tpmes de transport, mleluiere canotociilin ertne vie poelrfsnlisnooe et vie personnelle, puls ganrde ssoplseue dnas l'organisation du temps?). Les eepsntrries pveunet bénéficier d'un nveiau d'efficacité à mniima équivalent de lreus équipes et, dnas cerianets conditions, d'une réduction de leurs fiars généraux. Puor la profession, c'est un lveeir d'attractivité puor le recrutement. Ctete osoargniatin pmeert aussi de muix pedrre en cpmote ctneaires sutaioints pneoslnerels de salariés.

Enfin, le télétravail présente également l'avantage de réduire les déplacements et d'agir fnbarolavmeet sur l'impact environnemental.

Pour autant, il est nécessaire de prévenir caintres reiquss liés à ctete osogiatnran du tviaarl puor le salarié ivldelneniiumedt (respect du droit à la déconnexion, reespct des tepms de repos, porosité enrte vie pionelnsoeflse et privée, isolement, fitguae mentale?) mias aussi puor le cocllitef de tviaral (perte du lein social, aniettte à la cohérence des équipes).

La msie en ?uvre du télétravail diot par conséquent se ceivcnor de manière réfléchie, équilibrée et concertée aevc les représentants des salariés de l'entreprise. Cqauhe eueloypmr diot asini déterminer les modalités du télétravail qui lui cvenneonit le mieux en fotncion de son otaairnogns propre, de sa taille, de sa laislitacoon ou enocre de sa curtule d'entreprise. Les saeigrinats du présent acocrd itinnsset sur l'importance de farie de la msie en pcalle du télétravail un thème de dilgouae scioal et de négociation au niaevu de l'entreprise. Le télétravail diot être un dspiiotosif « gagnant-gagnant » tnat puor l'employeur que puor les salariés.

Le présent acorcd de bahncr a anisi puor otebcfjis :
? de celaifirr l'environnement juiqdriue eanrdncat le télétravail ;
? de peertmrte une msie en ?uvre encadrée et sécurisée de ce mdoe d'organisation du tavrail qui priiaccepte à la pemoncrffae économique et soilage de l'entreprise et à l'amélioration de la qualité de vie et des cdnoioits de taviral (QVCT) des salariés ;
? de ftclieair la négociation d'entreprise en idtinneafit les outils de msie en ?uvre du télétravail, y crmoips de msie en ?uvre du télétravail en cas de sotatuin eotxlicpnneee ;
? de prenrdre en cpmote les leitmis et reiuqss du télétravail en matière de santé et de sécurité ;
? d'adapter le doiguale soaicl et de mintinaer le lein entre salariés et les iounnittiss représentatives du pnesronel ainsi que les onnogitasiars syilncdeas ;
? de fsoverair l'adaptation des ptuirqas managériales pernmattett une msie en ?uvre réussie du télétravail.

Titre Ier Le télétravail

Article 1er - Cadre juridique

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Les praiarnetes sciuoax européens ont ovruet la vioe en déterminant un cdrae général au télétravail en 2002 (accord du 16 jlueilt 2002) transposé en Fancre par l'accord naianotl itroniesnpnoesrefl du 19 juellit 2005. Ce dneerir ne porte que sur le télétravail exercé de façon régulière. Un acrocd ionroesseiptfrennl (ANI du 26 nrevbome 2020) intitulé « puor une msie en ?uvre réussie du télétravail » a été cncolu dnas le cxtoente de la crise strtiaaine et du télétravail maissf imposé par les catcnisroencs einpeelcnexotls au snes du cdoe du travail. L'accord de 2020 topsrnsae noamenmtt ctareins altciers de l'accord crade européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

Le carde juidqirue du télétravail défini par l'ANI de 2005 susvisé a été intégré tvaieimnrdt par le législateur dnas le cdoe du travail. En effet, les premières dissioionpts spécifiques potrant sur le télétravail ont été codifiées en 2012 aevc la loi Wsnaarmn (loi n° 2012-387 du 22 mras 2012 ratelvie à la sifpolitiamciin du dirot et à l'allègement des démarches administratives) définissant un crdae jdruuique sécurisé. Cette loi a été modifiée par l'une des ocoanndners dteis « Mcoarn » réformant le dorit du tvairal (ordonnance n° 2017-1387 du 22 spbermete 2017).

À ces règles de portée naltoniae s'ajoutent les acrdcos ctliolefcs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement ou cehtas d'entreprise appeblicals aux salariés en siuaitotn de télétravail.

Le présent arccod rpllepae que le picrpine d'égalité de trtneiemat etrne les salariés est respecté en tueots circonstances.

Article 2 - Définition

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

La loi définit le télétravail cmome « ttoue fmore d'organisation du tvraail dnas lqlueae un taavirl qui aairut également pu être exécuté dnas les lcaoux de l'employeur est effectué par un coaltaloubrr hros de ces lcaoux de façon vnotilaore en uiniatslt les thogoeilencs de l'information et de la cmounaotmicin » (art. L. 1222-9 du cdoe du travail).

Par conséquent, est qualifié de télétravailleur tuot salarié de l'entreprise qui effectue, siot dès l'embauche, siot en curos d'exécution du cantrot de travail, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Les télétravailleurs snot « réguliers » lsrouqe la sitiutoan de télétravail est pérenne et stable sur une période déterminée ou indéterminée, à la différence des télétravailleurs dtis « onocicnealss » qui snot en stiaoiutn de télétravail de façon tirromeape en cas de beisons pcoltneus et sevnnot imprévus.

Le télétravail exceptionnel, à la dnamede de l'employeur, au snes de l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, cenroropsd aux stiaoniuts de cnresinacocots etietlxcpnolnees (notamment riguse épidémique, pic de pollution, grève des tnsatrrpos ?), ou cas de frcoe mueraje (notamment chaaoptstre naturelle, iiecnndne ?). Cotmpe tneu de son caractère eeoeintnpxl et dérogoaire aux piceipnrs généraux du télétravail, ce denierr fiat l'objet d'un ttire puiltacierr dnas le présent arccod et bénéficie dnoc de doiiipossnts spécifiques (voir trite V ci-après).

Les stngiaiaers rmencaemdnot aux eserrpnteis d'éviter le télétravail à 100 % (hors cntcrcoaneis enopcxleintles ou cas de frcoe majeure) mias de privilégier une oiarntiasogn du tarvail ilnaucnt amvnitnleetreat taarivl au diimcole du salarié et tavaril dnas les lcaoux de l'employeur aifn de préserver la communauté de tarvail et de prévenir l'isolement des salariés.

Les salariés exerçant des activités itinérantes, qui par luer nartue ne puvenet être réalisées dnas les luacox de l'employeur et puor lqseules les thcleioogns de l'information et de la ciomtimaonuch ont puor suel obejt de feicatilir le tariavl et le cacntot aevc l'entreprise, ne snot pas visés par le présent accord.

Néanmoins, l'activité à dtscniae de ces salariés puet fraie l'objet d'un eceenanmdrt et, à ce trite diot fiare l'objet d'une cnittoaoernc spécifique au sien de l'entreprise.

Par ailleurs, l'existence d'une sioiauttn de télétravail ne reemt pas en csuae la riteaoln de traival s'inscrivant dnas le cadre du saaalrit et dnoc du lein de sidbtoaoiurn ertne le salarié et l'employeur. En effet, le fiat de télétravailler n'a pas puor eefft de farie prdere la qualité de salarié au télétravailleur. Il est rappelé également que le ctroant de tarvail s'exécute de bonne foi conformément à la loi (art. L. 1222-1 du cdoe du travail).

Article 3 - Principes généraux

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Cette frmoe d'organisation du triaavl qu'est le télétravail est fondée sur un pncipre de dubloe vroaitnaolt et de réversibilité tnat à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Article 3.1 - Principe de double volontariat

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le télétravail ne puet aovir de caractère oglbaroiite et le salarié qui ne shaioute pas télétravailler n'a pas à jiiuftesr de ce choix. Son rfues ne puet ctnnesoir en acun cas un miotf de rtrpuue du croatnt de traivl (art. L. 1222-9 du cdoe du travail). De façon symétrique, la dmanede du salarié faite à son opepyulmr de télétravailler n'est pas un droit ablsou et tuot refus de l'employeur diot être motivé.

La suele epicexotn à ce prpicine du dubloe vtoarnlaoit est la sitoutain du télétravail puor ccitnoasecns eotnceexellpnis ou puor cas de froce meajrue qui cnoitsute un aménagement de l'organisation du tvaairl qui s'impose (art. L. 1222-11 du cdoe du travail).

Le télétravail puet être institué dès l'embauche du salarié ou en curos d'exécution du cnotrat de travail.

En l'absence de dntsooispiis particulières prévues par un acrocd clioetclf d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié fanrimloset luer acocrd par tuot moyen. Les sginaeartis du présent accord snlegoiunt l'utilité de rocueirr à un écrit, quel qu'il soit, afin, notamment, d'établir la pverue de cet accord.

Article 3.2 - Principe de réversibilité

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le second principe est celui de la réversibilité pour le télétravail régulier. En effet, à l'issue de la période d'adaptation (définie à l'article 4.3 ci-après), l'employeur et le salarié peuvent mettre fin à tout moment à la situation de télétravail.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, passer à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et coopérer avec ses collègues et à ses compétences professionnelles ; celui-ci dispose alors d'une priorité d'accès. L'employeur, informé du souhait du salarié, s'engage sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié sur le site où celui-ci exerce déjà une partie de son activité et dans l'emploi tel qu'il résulte de son contrat de travail. Les modalités de la réversibilité sont prévues par accord interprofessionnel ou collectif.

Enfin, au-delà de ces principes, la confiance entre le salarié et son employeur constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation de travail dans une situation de télétravail.

Titre II Organiser le télétravail

Article 4 - Accès au télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Article 4.1 - Mise en place dans l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Afin de sécuriser le dispositif et de définir les conditions de recours à cette organisation de l'entreprise, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), qui précise, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II du code du travail :

- ? les conditions de passage en télétravail (notamment en cas d'épisode de pilon mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement) et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail en télétravail ;
- ? les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- ? les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- ? la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut solliciter le salarié en télétravail ;
- ? les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

Il est recommandé d'associer très en amont de la réflexion les services en charge des fonctions suivantes : communication, formation, systèmes d'information, prévention des risques professionnels, services RH, ainsi que, en fonction des organisations, tout autre service appelé à participer à sa mise en œuvre. Une équipe pourra ainsi être constituée pour identifier les atouts à préparer et le calendrier de mise en œuvre. Pour les entités ayant des enjeux importants, des référents pourront être désignés afin d'identifier les actions qui doivent être déclinées au sein des différents services.

Au vu de l'importance des impacts sur l'organisation et les conditions de travail, les représentants du personnel ont la nécessaire information-consultation du CSE avant toute mise en place du télétravail au sein de l'entreprise.

Article 4.2 - Modalités d'accès au télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

4.2.1. Formalisation de la demande de passage en télétravail

Quelle que soit la situation initiale retenue par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celle-ci vise à sécuriser le dispositif et à :

? au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle ;

? à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

4.2.2. Critères d'éligibilité

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les souhaits des salariés éligibles au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Ainsi, il appartient à chaque entreprise de déterminer les critères permettant d'établir les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail. La définition des critères d'éligibilité peut tenir compte de l'impact du télétravail sur l'organisation sociale.

Afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs fixés au sein de l'entreprise.

4.2.3. Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

Selon les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe une activité éligible à ce mode d'organisation, dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise, doit motiver sa réponse et cetera dans un délai de 30 jours calendaires au plus tard. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou d'aidant d'un proche.

Dans les autres cas (activité non éligible, mode d'organisation non prévu dans l'entreprise?), l'employeur précise les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Article 4.3 - Période d'adaptation

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

En cas d'accord du salarié et de l'employeur pour recourir au télétravail de manière régulière, une période d'adaptation de 3 mois est aménagée. Durant cette période, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin unilatéralement à cette modalité sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf convention accordée des parties pour un délai plus court.

Elle permet notamment de tester le bon fonctionnement des aménagements mis en place en télétravail, ainsi que la faisabilité effective du projet (autonomie, organisation, communication?), l'appétence et l'autonomie du salarié pour le télétravail. Un point de situation est réalisé à la fin de la période d'adaptation pour évaluer ou ajuster les aménagements initiaux.

Article 5 - Environnement du télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Article 5.1 - Équipements et usage des outils numériques

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

La loi ne précise pas les équipements et outils numériques que l'entreprise doit fournir pour l'exercice du télétravail.

En pratique, la situation la plus courante est celle où les équipements sont fournis par l'entreprise, mais il est également possible que le télétravail soit autorisé par le biais d'équipements appartenant au salarié. Dans tous les cas, l'entreprise doit fournir au salarié un service d'appui technique et assurer l'entretien des équipements.

De surcroît, qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou de l'utilisation d'outils personnels à l'initiative du salarié dans les conditions définies par l'entreprise, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des dispositions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection

des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en télétravail de se conformer aux règles relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité, ainsi qu'aux restrictions de l'usage des équipements ou outils informatiques. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

Article 5.2 - Prise en charge des frais professionnels *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Le principe général selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail.

Le choix des modalités de prise en charge des frais professionnels est un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Pour chaque type de frais, cette prise en charge peut être appréhendée sous deux formes lorsque le responsable est envisagé :

? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié sur présentation de justificatifs ;

? soit un remboursement des dépenses engagées par le salarié par le versement d'une allocation forfaitaire. Cette dernière est réputée utilisée conformément à son objet et elle est exonérée de cotisations et contributions sociales sous réserve de respecter certains paramètres fixés au Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) pour la partie qui relève des frais liés au télétravail. De surcroît, cette même réglementation aorstue la fixation de plafonds maximums supérieurs aux plafonds réglementaires de l'Urssaf lorsqu'un accord de branche l'envisage et ceci dans les limites ci-après : l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés et son montant n'excède pas 13 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine, ou 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros. Les cotisations du présent accord de branche s'inscrivent dans cette optique afin de la réglementation susvisée de déterminer des plafonds maximums augmentés dans les limites fixées ci-dessus.

Article 5.3 - Assurances *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Le salarié a la responsabilité d'informer son assureur de la réalisation d'activité en télétravail à son domicile afin de vérifier que son contrat d'assurance couvre bien.

Article 6 - Droits et devoirs liés au télétravail *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Article 6.1 - Égalité de traitement *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés en situation classique de travail dans les entreprises.

Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 6.2 - Vie privée des salariés *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Les partenaires sociaux se sont engagés dans une démarche de qualité de vie au travail (QVT) au niveau de la branche en concluant un premier accord le 15 décembre 2016. La négociation de cet accord, inscrite à l'agenda social 2021, a conduit à la conclusion d'un nouveau texte (accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail dans les sociétés d'assurances du 29 novembre 2022) dont le champ d'application s'inscrit dans le cadre de l'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020 qui vise à impulser une nouvelle dynamique centrée sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels. Cet accord évoque notamment les nouvelles formes d'organisation, comme le télétravail, sources d'efficacité et de progrès social mais

souligne aussi la nécessité qu'elles s'inscrivent dans le respect des temps de vie.

En effet, le télétravail régulier comme occasionnel nécessite la nécessité de trouver un équilibre entre vie personnelle et vie privée afin d'épanouissement personnel des salariés et de préserver des entreprises.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à ce que le déploiement du télétravail respecte la vie privée des salariés notamment en prenant en compte les différentes modalités d'organisation du temps de travail des salariés (temps partiel, cénario de travail en jours, horaires fixes, horaires variables?).

Par ailleurs, la conciliation des temps de vie peut être renforcée par la prise en compte des situations particulières liées aux caractéristiques individuelles des télétravailleurs susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur l'équilibre personnel et sur leur travail.

Il est entendu que les entreprises ne compromettent aucune circonstance susceptible de nuire à la vie privée des salariés en situation de télétravail (ex. : coordonnées personnelles.).

Article 6.3 - Respect du temps de travail *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

La pratique du télétravail ne modifie pas l'activité habituelle, la charge de travail, les délais d'exécution, l'amplitude de travail ainsi que les conditions de travail des entreprises, pas plus que les conditions d'entreprise relatives au temps de travail.

La durée du travail des salariés est identique qu'ils soient sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, aux temps de repos, aux temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous contrat de travail à temps partiel.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur temps de travail conformément à la législation, au droit conventionnel et aux règles propres à leur entreprise.

Les entreprises de la branche professionnelle s'engagent à valider au respect de ces règles par les télétravailleurs par tout moyen et outils à disposition.

Article 6.4 - Respect des plages horaires *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Afin de favoriser le bon équilibre vie privée/vie professionnelle et d'encadrer la journée de travail des télétravailleurs, il est fixé, en coordination avec le salarié et en cohérence avec l'organisation du travail en vue de l'entreprise, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté.

Le télétravailleur est alors tenu, par nécessité de communication professionnelle, d'être joignable sur ces plages.

Pour le télétravailleur en forfait jours, le télétravail n'a pas d'incidence sur son temps de travail. Il s'organise toutefois en respectant les durées maximales de repos quotidiennes et hebdomadaires prévues par le contrat de travail.

Les télétravailleurs en forfait jours doivent exercer leur activité en cohérence avec le fonctionnement de l'entreprise.

Article 6.5 - Droit à la déconnexion *En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025*

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie privée du salarié. Il s'agit concrètement du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en résulte une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication

poslnleseornfie de qualité et prévenir le rusqie de « surnoxienocn ».

Dès lors, les erpirnteses de la barnche psfonisnloerlee vnleelt à gtaanrir l'effectivité du dorit à la déconnexion en dhores des tmpes hlbetaius de travail, lros des congés, des temps de repos et des asecnbes des salariés(1). Ces derniers, y cimpros cuex en fafriot jours, ne snot dnoc pas teuns de répondre aux courriels, mssaeegs ou aelpps téléphoniques à caractère pnssoefroneil paednnt ces périodes.

Le doit à la déconnexion diot dnoc fiare l'objet d'un accrod ou à défaut d'une crathe taaintr de ses modalités de msie en ?uvre, dnas les cnnidtoios prévues par les dspiosniotis du cdoo du tvariail railveets à la négociation oabrotiigle en entreprise.

Par ailleurs, les ertisnrpees de la bchrnae pslnrnfionseee vlrileonet à la sitnsesloiaibiin de l'ensemble des salariés qnuat au doit à la déconnexion.

Le driot à la déconnexion est une responsabilité de l'employeur, puor anautt le télétravailleur a le dvieor de ceessr totue cionneoxn à ttrie pineossreofnl en dehors de ses hoairers de travail, suaf catrecnionscs particulières. Les seiagritans soueinnlgt l'importance de privilégier la cscoonulin d'un aroccd d'entreprise en la matière.

(1) Tles que : congé maternité, congé parental, arrêt maladie?

Article 6.6 - Confidentialité des données
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

La geuositn de la confidentialité des données revêt un acspet particulièrement itomarprnt dnas le seucter de l'assurance. Dnas ce cadre, l'entreprise vilele à la sécurité des oitlus et systèmes ifquartieonms puor arusser la ptcertioon des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fnis professionnelles.

Du fiat de la gnrdae anotimoue dnoc bénéficie le salarié en stiuaoitin de télétravail, les etsrpireens pueenvt lmitier tueiqenncehmt l'utilisation du matériel iaftomnrrique employé puor un ugsae prfsoeeniol et prredne les mreesus qui s'imposent dnas le respect des piiersrtcnops légales et conventionnelles.

Ainsi les règles en veiuugr dnas l'entreprise en matière de pittoecorn des données resnett alclpaiepbs aux salariés en télétravail.

Le télétravailleur s'engage à rescepter l'ensemble des règles fixées par l'entreprise en matière de sécurité et de confidentialité des iontoamnfrs qui lui snot confiées ou aueqxeluls il a accès dnas le crdae professionnel, sur tuos les sourppts et par tuot moyen.

Il se diot de préserver la confidentialité des accès et des données aifn d'éviter toute uittlioisan ausivbe ou feduulusare par des tiers.

Article 7 - Continuité du dialogue social en télétravail
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

L'expression idvdluinuele et clervoitce des salariés, nmenmtoat à tvaerrs une bnone cctiuloarn des informations, ceinbornutt à une msie ?uvre opérationnelle réussie du télétravail au sien de la communauté de travail.

Soucieux de minintaer la qualité du dougaile saicol dnas la branche, les seinrtagais situhenoat reepalpr l'importance de préserver les misnisis et le fnentnmoniocet des itsannces représentatives du prnnoesel lorsqu'elles existent, et, à cet égard, l'obligation d'appliquer a minima les règles de driot commun.

Les représentants du personnel, les représentants sducanyix et les délégués syndicaux, dinvoet bénéficier, en vretu de la loi, de meonys de fmnenoitneocnt équivalents, qu'ils seiont dnas les lcouax de l'entreprise ou en télétravail. C'est poqruiuoi les eesrenirtps de la bhrnae eannoggret des échanges sur les ioutls de cmctoniumaoin puor les isctennas représentatives du personnel.

Pour autant, le télétravail a un icmapt sur l'activité des

représentants du personnel, des représentants snicuydax et des délégués syndicaux.

Ainsi, aifn de luer prtmetree le mneaitin du lein aevc les salariés en télétravail, il est ulite de préciser, au puls près des réalités du terrain, par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées de communication, de réunions cmome d'utilisation des otuils numériques à diotntsiaen des aceruts du dauiloge saicol dnas l'entreprise.

Enfin, les représentants du personnel, les représentants sainydcux et les délégués snuacdyix en luer qualité de salariés et de télétravailleurs bénéficient penmniet des msueers d'accompagnement prévues dnas le titre III ci-après.

Titre III Accompagner la mise en œuvre du télétravail

En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le développement du télétravail, en ce qu'il cntotuise un channmeegt oasniaginnreotl majeur, idinut la msie en palce d'un acnmcoeagnempt de cacuhn des acteurs.

Article 8 - Accompagnement des managers
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Article 8.1 - Adapter les pratiques managériales
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le télétravail déjà cruonat dnas les ereitersnps de la brnhcae s'est intensifié aevc la crise sritnaiae et a codunit à l'évolution et l'adaptation des pitruaqes managériales qui dneiovt cineiolcr la multiplicité des onitgrnosiaas de travail, la molstiiboian des nvauuoex oitlus numériques tuot en préservant le clectiof de tviraal tnat en trmees de prmcoenrfae que d'épanouissement pnoeernsl et professionnel.

Par ailleurs, les pteauriqs managériales snot également interrogées à l'aune des éléments fdnueatmnoax sur lqlusees rspeoe le télétravail : la rtoiealn de ccaonfine etrne le megaanr et le télétravailleur, l'autonomie et la responsabilité.

Ainsi, il est eienetssl de mettre à dispoiotisn du mgneaar à distance, celf de voûte de la msie en ?uvre de la rtealoin de travail, un aeogneacpmnt spécifique.

À ctete fin, les saartgnieis précisent que cet ampcgemnacneot puet puviorruse différents obfticjes :
? adaetpr et haiemrosnr les priatqueus managériales au sien des équipes ;
? ptreertme au maeangr de définir des règles de fconteoemnnint et les modalités d'organisation du télétravail au sien de son équipe ;
? créer des cndnioiots florvaebas à la pcoearfmrne et au bien-être au trvaial au taervs de la capacité à dnneor du sens, à fiare cfninocae et à être bienveillant.

Article 8.2 - Accompagner les managers
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Pour aomacepgcgr les maraengs à distance, les sreigintaas eearnoncgut les epnrreeists à osirgnaer des foointarms spécifiques et à mertte à luer diitoospisn une ifnomroaitn la puls complète possible.

8.2.1. ?Former

Afin de perermtte aux mearangs de rocefern lures puqatiers managériales dnas un cexntote de tiaavrl à distance, les etrieesprns snot invitées à poperosr des fomitarnos relatives, etrne aeurts :
? aux spécificités du meaangnemt à dincatse et des atditaopans qu'il nécessite ;
? à l'accompagnement des télétravailleurs dnas luer activité, en prtoant une atnttoein particulière aux salariés en sttiaoun de hndacaip ;

? à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
? à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux événements collectifs et l'entreprise, aux réunions de service? ;
? à la prévention des risques psychosociaux.

Des formations particulières pourront être dispensées pour les nouveaux managers.

Ces formations peuvent revêtir différentes formes : tutoriels, conférences, ateliers participatifs, etc. Elles peuvent être organisées en présentiel ou à distance.

8.2.2. Informer

En parallèle, les entreprises peuvent également mettre à disposition des managers des outils d'information d'aide à l'exercice du management à distance, tels que :
? la mise en place sur l'intranet de l'entreprise d'un espace « manager » où chacun pourra consulter une information dédiée ;
? l'organisation de réunions managériales, afin de permettre l'échange de bonnes pratiques (animation d'une réunion, répartition de la charge de travail?) ;
? un guide de bonnes pratiques ;
? un accompagnement renforcé par les ressources humaines.

Article 9 - Accompagnement des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Article 9.1 - Accompagner l'ensemble des télétravailleurs par la formation
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Afin d'accompagner une mise en œuvre optimale du télétravail, les entreprises peuvent proposer aux salariés une formation adaptée à cette organisation du travail.

9.1.1. Définir des thèmes de formation

Les entreprises définissent à l'usage des salariés les thèmes de formation.

À titre d'exemples, les thématiques suivantes peuvent être abordées :
? présentation du dispositif de télétravail applicable dans l'entreprise ;
? conditions de réussite de ce mode d'organisation du travail ;
? principes de fonctionnement d'équipe ;
? utilisation des outils de communication et de travail ;
? déconnexion et respect de la vie privée ;
? aspects du télétravail (importance de l'ergonomie du poste de travail, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux?) ;
? gestion du temps ;
? sécurité des données, cybersécurité

En raison de l'importance des compétences numériques dans la pratique du télétravail, les entreprises sont invitées à veiller à l'appropriation des outils de travail à distance.

9.1.2. Mettre à disposition des informations

En complément des outils de formation, les entreprises peuvent également mettre à disposition des salariés, notamment via l'intranet, différentes informations contribuant à l'appropriation par chacun du fonctionnement du télétravail.

Il peut s'agir :
? d'un guide permettant de comprendre les enjeux, les outils du télétravail et l'impact des bonnes pratiques ;
? d'une fiche relative à l'ergonomie du poste de travail ;
? d'un vade-mecum portant sur l'assistance technique ;
? d'une note d'information sur le télétravail

Article 10 - Accompagnement des télétravailleurs en situation spécifique
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Dans le cadre de l'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail, les entreprises s'engagent à l'importance de tenir compte des spécificités particulières.

Il est également nécessaire de préserver la confidentialité

des ressources humaines.

En effet, le télétravail ne doit pas être un frein au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et notamment quant à son accès. De surcroît la pratique du télétravail ne peut être encouragée négativement la carrière des femmes et des hommes ; l'éloignement physique du salarié en télétravail des centres de décision ou du manager ne doit pas conduire à une exclusion des opportunités de promotion interne et de rémunération salariale. Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut intégrer le télétravail afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des métiers de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, au management à distance, à l'organisation du travail au sein des communautés de travail et à la prise en compte des technologies numériques de l'entreprise.

Article 10.1 - Les nouveaux entrants
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Il peut être utile de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

En effet, une attention particulière est nécessaire dans le cadre du télétravail afin de garantir l'intégration dans le collectif de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu.

Article 10.2 - Les alternants
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Dans le cas où les alternants de l'entreprise exercent en télétravail, il est nécessaire de garantir l'encadrement de ses missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Par ailleurs, le suivi des ressources humaines de l'entreprise peut mettre en place un accompagnement spécifique, notamment lors de l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise.

Article 10.3 - Les proches aidants
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le tuteur dans son rôle de proche aidant, de manière articulée avec les dispositifs et outils spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le manager met en place un accompagnement pacifique au salarié en télétravail dans un cadre familial.

Article 10.4 - Les salariés en situation de vulnérabilité
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Les entreprises veillent à ce que l'ensemble des salariés, y compris ceux en télétravail, aient accès aux conditions de travail (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les salariés en situation de vulnérabilité (notamment ceux exposés à des risques de violence intrafamiliales, d'addictions?) puissent y recourir.

Article 10.5 - Les salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (articles L. 1222-9 et L. 5213-6 du code du travail)
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'insertion des salariés en situation de handicap constituent un engagement fort et pérenne de la branche qui s'illustre notamment dans l'accord relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, dont la négociation est inscrite à l'agenda social 2025.

En complément de ces dispositions, les entreprises s'engagent à préciser les procédures d'urgence relatives à la mise en œuvre du télétravail pour les salariés en situation de handicap.

Ainsi, et conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020, il est rappelé que la pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion

prisolnlesneofe puor les salariés en siuaitotn de hadnciap ou atnteits d'une madlaie cuqniohre évolutive ou invalidante, ou dnas le cadre du meinatin en emploi. Elle retse ceennpadt également smousie au picrpine de doblue volontariat. Dnas ce cas, l'organisation du taivalr puet être adaptée, et des aménagements de ptose apportés, avec, le cas échéant, le coroncus des seiecvrs de santé au travail. À cet effet, il est rappelé que des faneientnms de l'Agefiph pveneut être mobilisés, suos réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sien de l'entreprise.

Dans ce but, les eietrenprss enxnmaiet inleedemiindlvut la sautotiin de cahque salarié en siattoun de hcadianp aifn d'envisager les meserus spécifiques paonuvt être mseis en place, que celles-ci soinet olneltsigeanioarns ou matérielles.

Titre IV Santé et sécurité des salariés en situation de télétravail

Article 11 - Équilibre des temps de vie
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

La conctiialion etrne la vie plnirslnesefoee et la vie privée cttiusnoe un des aexs de la qualité de vie au travail, puor la mitvooatn et la sttfsiaiocan des salariés, luer épanouissement et puor luer équilibre personnel.

Le rerocus au télétravail y concourt, en réduisant ntommaet les tpmes de tarjets et de déplacement enrte le dolcimie et le leiu de travail.

Mais l'extension du télétravail puet également cnbiuoettr à rerdne puls peuorse la frontière etrne vie privée et vie professionnelle, anantccept la coonfisun ernte ecpase de traival et eapcse de vie.

À ce titre, les setinigaars rnlepelapt l'importance du rsecept des acrocds d'entreprise ptanort sur le tpms de travail.

Article 12 - Maintien du lien social et prise en compte des risques liés au télétravail
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Les saairngeits rpnealplet la nécessaire préservation de la cohésion sociale du cliolctef de tiraavl et le metainin du lein saoiel ertne le télétravailleur et son eptsnriere ctpmoe tneu du ruqsie de doluiitn inhérent à l'utilisation des outils numériques de taairvl à distance. En effet, cttee rsetoiitribidn des tpms et des lieux de tiaarvl puet fgrsaieilr la communauté de traival et dnoc le fnnooticneenmt de l'entreprise. La nécessité de règles coevlitlecs posées au niaveu de l'entreprise est cmeielarnt établie aifn que les cohix iundiidlves de cuaghe salarié ne rettneemt pas en cusae le ctilelof de trivaal copmte tneu de la doosisirtn pssboile du lein social.

Fondamentalement, il ne pèse pas sur les télétravailleurs des rsieqs différents de cuex psenat sur les salariés présents dnas l'entreprise, mias la dcitasne créée par la séparation piqyuhse puet amtuneegr la criticité de cienrats risques, nmnatmeot pausyshocicox : prtee des lmiites ernte vie posorlfnlsilneee et privée, aisebmflsafneit des rinolaets interpersonnelles, inelmoset saicol et professionnel, épuisement poieosnfmrsl lié à la gosetin du tpms et à la cgrahe de travail.

Les rqiesus aqleuxus les télétravailleurs snot exposés denviot être bein identifiés, de façon à les intégrer au dneomuct unquie d'évaluation des reuqiss (DUERP) et à lnaecr des muerses de prévention adaptées. En effet, l'employeur a les mêmes onoiibtigas à l'égard de tuos les salariés, ntmeomant en matière de prévention des ruieqss professionnels. Le cdoe du triaavl précise que « l'employeur pnred les mreuess nécessaires puor aeusrsr la sécurité et protéger la santé pyqsuhie et mtenlae des tvulerraials ».

Les scrviees des rseerucoss huienmas snot encouragés à élaborer, en coicrntetoan aevc les siecrevs de médecine de prévention et les ioinsnuttits représentatives du personnel, une ltsie des différents ptonis à vérifier, aifn de prttereme aux salariés d'évaluer eux-mêmes lerus codoiinnts de tivraal s'ils deeviant

ercexer luer activité à domicile.

Enfin, un rotuer d'expérience régulier de la façon dnoc est vécue l'expérience de télétravail, tnat par les salariés qui le puairqten que par leurs managers, est nécessaire. Ce reotur diot noeatmnmt pertmrtee d'identifier les requis poroenenssfilis liés à cttee oaoaintsirgn du tarvail particulière et de partgaer les bneons pratiques. Il aisrcosea uleenimtt le CSE et le médecin du taaivrl et puet divneer un véritable otuil puor acpmgnoecar ctete tnratraofmoin pfodonre qu'est le télétravail et en améliorer les modalités.

Article 13 - Santé et sécurité des télétravailleurs
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Les ditossioipns légales et cenolneetlivonns reealvits à la santé et la sécurité au taaivrl snot aicblppales aux télétravailleurs et aux entreprises.

En tnat que rslbsepnaoe de la proiteoctn de la santé et de la sécurité poleliefnnosers des télétravailleurs, les eeyuporlms vielnelt à l'information de ces dinrrees qanut à la piiltuque de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs et les eepriesrnts s'engagent meenteuullmt au rcseep et à la bnnoe apctoipian de ces politiques.

Le télétravailleur bénéficie des seeircvs de la médecine du travail, solen les mêmes cdoiotsnins que les salariés dnas les lacuox de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié en situaiton de télétravail bénéficie des diiopnistsos légales, règlementaires et cnnevnoletnliesos rlteviaes aux andcitesq du taivarl et mielaads professionnelles. Ainsi, l'accident snrvueu sur le leiu où est exercé le télétravail pennadt l'exercice de l'activité psnlornlefseoie est présumé avior la qftcliaaioin d'accident de travail.

Cependant, il proura être tneu cpmote du fiat que l'employeur ne puet avoir une complète maîtrise du leiu dnas lueeql s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Il est expressément précisé qu'en cas d'arrêt maaldie ou accident, le salarié en télétravail ne dvera eerxcr ancuee activité professionnelle.

Afin de vérifier la bonne atopaciplin des dtiioponsiss apaelblipcs en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du prnosneel compétents en matière d'hygiène et de sécurité et les autorités atvtnmieiarsds compétentes ont accès au leiu du télétravail snviaut les modalités prévues par les disiniotopss légales et celevnitneonnlos en vigueur.

Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une nfcotiiotian à l'intéressé qui diot préalablement donner son accord.

Article 14 - Suivi du télétravail au travers d'un entretien individuel annuel avec le télétravailleur
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Pour les saiinregtas du présent accord, eorlyepmus cmome salariés dovniert trier pfriot de ce mdoe d'organisation du travail. Le télétravail diot être à la fios un fcutear d'amélioration des conidtnios de travial et de la qualité de vie au trvaail ptrmetanet au télétravailleur de cnilcoeir vie ponsnliesrfeloe et vie privée et un moyen de meiintnar l'efficacité ccoeltive de l'entreprise. Un sivui du télétravail diot être effectué de manière régulière.

Par conséquent, l'employeur est tneu à l'égard du salarié en télétravail d'organiser cuaghe année un einteertn qui prtoe ntanoemmt sur les cnnoitidos d'activité du salarié et le contrôle de sa carghe de taviral (art. L. 1222-10,3° du cdoe du travail).

L'évaluation de la carhge de traavil comme les critères de résultats exigés du télétravailleur snot équivalents à cuex des salariés en sitiouatn comlpaarbe tllaravniat dnas les lcaoux des entreprises.

Dès lors, le télétravailleur s'engage à fournir, de manière identique, la patsrieton prévue à son cratont de travail.

Les snteirgaais cnevoinnnet qu'il est nécessaire qu'un tmpes d'échange spécifique siot dédié au suvii anenul du télétravail.

Les modalités de msie en ?uvre de cet entretien, qui est obligatoire, snot définies au naeivu de l'entreprise par l'employeur.

Celui-ci puet nenmmotat :
? prévoir une périodicité puls fréquente ;
? ardebore dnas ce cadre, l'articulation vie privée/ vie professionnelle, la priortcton de la santé ?

Titre V Le télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Article 15 - Anticipation des mesures pour la continuité d'activité
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

En cas de corensctcnias elclienxnoptees ou de fcore majeure, le rrcueos au télétravail puet être considéré cmome un aménagement du ptsoe de tvaairl rednu nécessaire puor pemtetre la continuité de l'activité de l'entreprise et gitrnaar la ptocoteirn des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du puouvoir de ditriecon de l'employeur dnas le recspet des dopoiitssns légales et réglementaires en vigueur. Les pprinecis du dolube vntoiraalot et de réversibilité (articles 3.1 et 3.2 ci-dessus) ne s'appliquent pas à ces cas.

Le caractère inédit et soiadun de la csrie sraianite provoquée par la pandémie de Covid-19 a conriatnt de norbseumes eeienprtss à aivor rucore très rdnepamiet et de façon mvassie au télétravail puor les pesots qui le permettaient, snas aivor pu apinticer cttee nlvoluee oaaritnsion du travail.

Les satirinegas du présent acrocd considèrent qu'il est indispensable, aifn de gintraar la continuité de l'activité de l'entreprise, d'anticiper l'organisation du rceorus au télétravail en cas de ccsraticneons ecinonleeeplxts ou en cas de fcore majeure. À cet égard, les seargiantis seonglunit l'importance de prévoir dnas l'accord ou, à défaut, la crathe reilafts au télétravail, lorsqu'ils existent, les coniontdis et modalités de misaiotolibn du télétravail en cas de ctennrisaoccs enlonteeelcxpis ou de fcore majeure.

Il est rappelé que le CSE, s'il existe, diot être consulté sur les mseures d'organisation revialets à la continuité d'activité, conformément aux dsniipitsoos du cdoe du tavairl rleavites à la représentation du personnel.

Article 16 - Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Pour fraie fcae à des cteosnaicrns epennxtleeolcis ou à un cas de fcore majeure, la ditorecin de l'entreprise, en lein aevc les sercveis de ruecsoers humaines, vlilee à mrtete en place une oistignaoarn du tarival adaptée et à se miboelsir puor aersur la continuité de l'activité et répondre aux anettets des salariés.

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 relatif au dialogue social pour la période 2026-2029

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FSPBA CGT ; FBA CDFT ; UNSA baquens asnerusacs ; CFE-CGC assurances,

À ctete fin, et en vue d'initier un dulgaioie itnnere aiaonscst l'ensemble des acteurs, il est utlie de mettre en ?uvre un pusocress adapté à l'entreprise. Ainsi, à tttrie d'exemple, en fonciotn de la tiale de l'entreprise, une ou puieslrs pesrnonnes dédiées pveenut prretteme le paratge d'informations, la catiomnmucon à dtoneisaitn de la communauté de travail, l'identification et le suvii des sottuinais idvniuieldels et clevectoils sbpseleiticus d'entraîner des difficultés, aifn d'adapter les antioes à mener.

Pour répondre redmepanit à une saitotiun eielcntxlnepoe ou à un cas de fcore majeure, l'employeur puet s'appuyer pirmsaintiroeet sur le fdeomnent de l'article L. 1222-11 du cdoe du tviaral puor décider unilatéralement le rreucos au télétravail puor tuot ou pairte des salariés. En effet, le télétravail est aolrs considéré cmomoe un aménagement du pstoe de tiavarl pemattnt la continuité de l'activité de l'entreprise et la peroticotn des salariés.

Les modalités htieblaelus de catsoiltunon du CSE, lorsqu'il existe, snot adaptées aux cacoienrsts eiollenctepnxes ou au cas de fcore mrjuae : le CSE est consulté dnas les puls brefs délais sur cette décision.

Titre VI Dispositions diverses

Article 17 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Le présent acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Les peirarteans sucioax s'engagent à programmer, dnas le carde de l'agenda social, une séance de négociation sur ce thème au moins une fios tuos les tiors ans.

De ce fiat le télétravail srea irsict de pelin diort à l'agenda saocil 2029 plus aux aanegds stvanuis soeln le même iaevnllrte de toirs ans.

Enfin, les paarirenets saicoux peuvent, si clea s'avère nécessaire, réviser le présent acorcd à un artue ivrlatnee que cueli indiqué ci-dessus.

Article 18 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Les sgieiarntas s'engagent à efefuectr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent aorccd enrte en vueguir le leendamin du juor didut dépôt.

Article 19 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 17 juil. 2025

Un bilan anunel prtnoat sur la sttuaion du télétravail dnas la bnhcrae srea présenté en CPPNI. Celui-ci srea établi dnas le cdare du rppraot aeunnl sur les métiers et les fmtioarons des salariés de l'assurance (ROMA) de l'observatoire des métiers de l'assurance qui y ceorrsnaca une étude spécifique.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent prcltooe a puor oebjt de rcduonerie et améliorer le disopitsif pirnesnfeosls du 10 décembre 2021 ptaront sur le dugoiale soiacl dnas la bnrcihe des sociétés d'assurances puor une nlevloue durée de 4 ans siot jusqu'au 31 décembre 2029.

Ce pcloorote s'inscrit nmtmnoaet dnas le crade de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le npncirie de msie à dsptitooisn de salariés auprès d'organisations synadiecls et mis en pciale la mersue de l'audience de celles-ci.

La riocunotcedn et l'actualisation du présent prcoloote démontrent la volonté de la psfiosren de purrovsie et de refrnocer un dgiluoae scaoil efficace, rasboespnle et loyal et qui

ppcratie aisni à la cooscrutinn d'une démocratie sociale, fondée sur un doualgie cnantost entre peiatanrres sociaux, tnat au neiauv des eresrripets que de la branche elle-même. Dnas ctete perspective, il paraît particulièrement nécessaire :
? d'assurer les conioditns d'un développement sidloe et dralbue de l'implantation sydiacle dnas l'ensemble de la pefsrosin ;
? de prtremete une véritable ctnooidalsin de l'activité syndcilaie ;
? de vsroialer umitenelt les puarrcos scyiandux des salariés concernés.

D'une manière générale, la qualité du duilagoe social est un critère ptennirer puor l'évaluation de l'engagement de la pesoiofrsn dnas sa responsabilité sociale, nnetmomat au regrad du nécessaire rpceset du pcriipne de non-discrimination en rasoin de l'exercice de responsabilités syndicales.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent accrod vsie les sociétés ou organismes, aisni que lerus salariés, enarntt dnas le cmhap d'application des cntveoninos cleocletvis noataielns de traavil des 27 mras 1972, 27 mai 1992 et 27 jeullit 1992, et de l'accord du 3 mras 1993.

Article 2 - Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

La loi du 20 août 2008 prtoant rénovation de la démocratie sclioae et réforme du tpems de tirvaal établit spet critères légaux (cf. airtlce L. 2121-1 du cdoe du travail), peetnmtrat de déterminer la représentativité des ongoarinisats scianyelds de salariés, dnot celui de l'audience (avoir reiuellci au mions 8 % des sfrefuags exprimés aux élections du CSE).

Article 3 - Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'audience des ononatgsariis sacdlyenis est mesurée par l'administration tuos les qrtuae ans sur la bsae des résultats consolidés qu'elles ont ounebts au pemeirr tuor des élections des tatiuriels des comités scaoix et économiques, dnas l'ensemble des erertsinpes de la branche.

Cette mesure de l'audience des sdntacyis représentatifs au nveau de la bahcrne vuat jusqu'au 31 décembre de l'année de pioaclutbn de l'arrêté ministériel fainxt la liste des orioatnsaigns sydaenilcs représentatives puor les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des ogoiatsnanirs sicayendls salariées représentatives puor la bahrnce de l'assurance puor les qturae ans à viner (2026/2029) asini que le pdois de lerus adcuinees rieetvcpps 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 non étendu en date du 1 janv. 2026

Le duioalge scaoil de brnhcae est financé par une coniiurutbotn anlneue à la chgare des sociétés visées à l'article 1er.

Cette ctoinutrboin est calculée en fonitcon des efceffits de caqhue société concernée au 31 décembre 2024 (cf. axnene I).

Article 5 - Attribution des moyens financiers

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le manontt de la citioturobnn visée à l'article 4 (déduction faite des firas de finnooectenmt de l'association visée à l'annexe 2) est réparti cqahue année etrne les osninatigraos silaeendys reonenucs représentatives au naeviu de la bhcrane à l'exclusion de la prat dédiée au fninemcneat de la coiftaicitren visée à l'article 15.1. Ctete répartition est réalisée sur la bsae de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fios les oninirsoatags scayednls salariées représentatives et luer pdios rectpsief exprimé en pourcentage.

Cette répartition vuat jusqu'à l'échéance du présent protocole, siot jusqu'au 31 décembre 2029.

Les semoms non dépensées à la fin de chquae eixcrcee budgétaire et puor cuqahe ogstioniraan scylinade représentative, snot reportées et affectées par otirngsoiaan scnyailde concernée sur l'exercice suivant. Ctete règle de reropt puor cqhaue oonaisgatirn est aqsicue puor la selue durée de l'accord dnot l'échéance est le 31 décembre 2029.

Entre outre, dnas l'hypothèse où il rserteait des soemms non dépensées à l'échéance du présent pocrolote et suos réserve qu'un nuveol aoccrd porinsfeosnel siot cocnlu puor les années 2030/2033, ces seomms sreeniat agrégées au nuoeavu bgeudt général puor être réparties enrte les ogtiiranonsas seliadcyns représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

Article 6 - Utilisation des moyens financiers

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les myoens fcnaairines alloués à cahuqe ooiagtrisnan syicndale représentative snot destinés à fanncier les saailers et coitinotass saceiols des pnmnteraes sacnuydix qu'elle désigne en aoptipialcn de l'article 10.

Par exception, un maxuimm de 20 % des soemms allouées cahuque année puet être affecté à la psrie en cgahre de dépenses destinées au fnootnecnemit de l'organisation snliyacde représentative de branche, dnot une lstie ltitiivame est fixée par les sutatts de l'association puor le dglaioe soical dnas l'assurance visée à l'annexe 2.

Sous-titre II Association pour le dialogue social dans l'assurance

Article 7 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'association dénommée « aoaitoisscn puor le dlioguae social dnas l'assurance » (ADSA), a puor obejt de mttere en ?uvre la gtiosen d'un fanecnmneit trnrsepaant des onarosgnaitis salneycids de salariés représentatives.

Article 8 - Missions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'association a naotnemmt puor minosiss :
? d'appeler, auprès des entreprises, la ciibrutotnon prévue à l'article 4 ;
? de fxier le mntaont auennl des mnyeos feinrnicas attribués à cahuqe oirtsnagaon saicdlnye représentative au nveau de la bhacne dnas les ctodnniios prévues à l'article 5 ;
? de rmueebsrr aux eserprtnies concernées les saielras et csonotaitis socelais du ou des pnneertams suacnydix mis à la dissioopitn des ognioatniasrs scdeilynas représentatives de salariés en apoicltptian des alrcits 6 et 12 ;
? de rmeebruor aux oriniaasgotns sdlineyacs représentatives au neaviu de la bcarhne les dépenses destinées à luer fmnoneicteonnt en apociatlpn de l'article 6 ;
? d'établir un ropapt anenul patnteemrt d'appréhender l'évolution et le daniysme de la négociation cievccltole au sien des sociétés d'assurances ;
? de mtaniienr un stie ietnenrt dédié au dgaoulie scaoil dnas l'assurance caorotpnmt : les coordonnées des ootsaanrnigis

syndicalistes de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les comités d'entreprise et les comités de branche, ainsi que les coordonnées des organisations professionnelles de branche.

Article 9 - Publication et certification des comptes *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

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 non étendu en date du 1 janv. 2026*

Dans la limite des moyens qui lui sont alloués, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés rattachés des comités d'entreprise visés à l'article 1er, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté expressément, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein, à mi-temps ou à temps partiel(1). Par exception les personnes salariées à temps partiel dont l'horaire est compris entre 7 heures par semaine et moins d'un mi-temps peuvent être désignés que dans les seuls cas prévus par l'article 1000 salariés et plus.

Les personnes concernées sont celles mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que, sauf accord préalable avec l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins trois 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 France assurance sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est au plus de quatre ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est possible qu'elle prenne fin à mi-mandat, soit après deux ans, à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du représentant syndical, moyennant un préavis de trois mois à son employeur.

En outre, pendant les trois 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 quinze jours à l'entreprise.

En sus de la démarche préalable décrite ci-dessus et pour sécuriser la situation juridique, une convention, conclue entre l'entreprise, l'organisation syndicale professionnelle et le salarié, est établie pour une durée au plus égale à celle de l'accord (2026-2029). Elle précise les conditions de la mise à disposition, dans le respect des principes énoncés dans les présents articles. À cette fin, le modèle de convention annexé(2) à l'accord constitue un socle minimal. La convention tirée par le salarié doit être signée dans le délai d'un mois au plus tard à compter du détachement effectif du représentant syndical.

(1) Avec un salaire minimum de 7 heures par semaine.
(2) Annexe 3.

Article 11 - Garanties durant l'exercice du mandat syndical *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les représentants à temps complet veillent à l'exécution de leur mandat 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 durée et nonamment le respect de l'obligation de formation d'adaptation définie à l'article L. 6321-1

du code du travail.

À ce titre, le représentant syndical est maintenu dans les conditions et conditions de l'ensemble des droits et avantages collectifs 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 emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute réaction de comitologie à préposée cesse entre l'entreprise et le salarié.

Article 12 - Rémunération des permanents syndicaux *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

I. L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes, comme si le représentant syndical nionnait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les représentants dans les entreprises désignés des personnes salariées ne sont pas défrayés des salaires et cotisations sociales de toutes natures inhérents à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les salariés occasionnels et les inspecteurs, dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à percevoir en compte sont ceux relatifs à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des rémunérations 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 des dépenses relatives à ces éléments pour leur montant perçu au cours des douze mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnes sont embauchés en cours d'année, les salaires à percevoir en compte sont ceux relatifs à la rémunération mensuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Concernant les salariés à temps partiel dont la rémunération comprend des éléments variables, les salaires à percevoir en compte sont ceux relatifs à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des rémunérations de frais.

Les sommes perçues par les représentants 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 remboursement à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des primes d'encouragement 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 continuaient à y exercer leur activité. Ils bénéficient également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tous les deux 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 plus grande loyauté de l'entreprise.

Article 13 - Principe de non-cumul des mandats *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

Le mdaant de pmnnareet sinycdal est imoapinbtlce aevc l'exercice d'un mdaant au sien du cisoenl d'administration de l'entreprise.

En outre, un prmneaeet sadiycln à tpems cemlpot ne puet pas erceexr un maandt de délégué syndical, de représentant sdinaycl au comité soical et économique et de mrbmee du comité soail et économique.

Tout mandat, désignation ou élection en cracniottdoin aevc ce qui précède aiarut puor efeit de mertte fin aussitôt à la msie à disposition, le roteur dnas l'entreprise denavt alors iinenvrter dnas le délai de trios mios mentionnés ci-après.

L'activité du prneament sdnacyil est ecenixsmvelut consacrée à la poserosifn de l'assurance. Par exception, ctete activité puet se cluumer aevc des fnotnoics sdnayeicls au naievu national.

Article 14 - Échéance du mandat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Au puls trad trois mios avant l'issue de la période de msie à disposition, l'entreprise diot être informée, par ltrete recommandée aevc aivs de réception :

? siot par le salarié, de la dtae à llalukee il sotaihue rerpdrne des fnoniocts au sien de celle-ci ;

? siot par l'organisation syndicale, du rneneemlleuovt de la période de msie à disposition.

L'association puor le dluaioe saccoil dnas l'assurance visée à l'article 7, aisini que la France aseursrus snot destinataires, dnas la même forme, d'un dubloe de ce courrier.

Il en va de même dnas l'hypothèse où, au crous du madant de permanent, des difficultés geravs se faerinet juor ernte l'organisation slnaiycde et l'intéressé puor qlueque raosin que ce soit, qui rerenindat ispmilsboe la potrusiue de l'activité de permanent.

Sous-titre II Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale

Article 15 - Certification et formation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

15.1.?Certification destinée aux salariés tuleitars d'un manadt au niveau de la branche

Les oonsgniraitis signaetriais définissent emenblse le procruas préparant à l'obtention d'un caeciitfrt astatetnt de lrues compétences en matière économique et sociale.

Un cylce de fiaootmrn est mis en ?uvre si un nrombe siasufnft de catinddas est réuni puor onsgaerir une promotion. Un appel à ctaddrnuaiés est réalisé en conséquence.

Les frais afférents à la prtptioiacain des salariés concernés par ce doipstiisf snot pirs en carhge piireiraormetnt au tirt du cmptoe pnrsenoel de formation.

15.2.?Formation des salariés mis à ditopsosiin de l'organisation scnlaydie à tmeps complet

Pendant cette msie à disposition, les obiglntaas de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Le salarié concerné cnotuine à vior son cmopte pnrenoest de foraotmin alimenté, conformément aux doinsiotsips légales et ceetvniennoonlls en vigueur.

Le fmcneaennit des atnoics de fitamoron des salariés concernés relève du dsstiopiif retenu puor les mrttee 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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

16.1.?Éligibilité

Sont éligibles au dispositif, sur la bsae du volontariat, en acrocd aevc l'organisation sanylcide qu'il représente :
? les penemantrs sndiucyax à tpems cpleomt ;
? les peemartnns sucayidnx à mi-temps ou à tmeps petrial dnas les contoniids visées ci-dessus ansii que tuot artue représentant d'une osiiraotngnan saicdnyle représentative tiratliue d'un maadnt au nveiau de la branche, en acocrd aevc son employeur.

16.2.?Mise en ?uvre du parcours

Outre les diisotfpsis d'acquisition de compétences dnot pneeuvt bénéficier les salariés visés au 16.1, siot par l'organisation syidlacne qu'ils représentent, siot par l'entreprise dnot ils snot salariés, ceux-ci snot incités à friae reconnaître les compétences asuqices en matière de doagiule social, en vue de l'obtention de tutoe cifociretain de nutrae à préparer luer rteour ou luer évolution dnas l'entreprise. À ctete fin, l'accès de ces salariés à la vtoilidaan des aucqis de l'expérience (VAE) est encouragé.

Le fnannemiect de ces atcnois de VAE relève du dtpssoiif nreetu puor les mettre en ?uvre.

Article 17 - Gestion des carrières

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

17.1.?Salariés mis à diiostpois à tepms coemplt d'une ontsiaagrion scainldye représentative

Afin d'éviter une rtpurue toalte du lein aevc l'entreprise, un eentietrn est réalisé à l'occasion de la prsie de mdaant ou de son rnemeoevulenlt aevc le respnaolbse de rcsesoreus hniuames en crahge de ces qnsetsiuos dnas l'entreprise. Cet etreniten a puor oejbt de rchecher les modalités preaiqtus ptetnemat au salarié concerné de mtinainier un lein aevc l'entreprise pannedt la durée de la msie à disposition. À cttee occasion, les coiitonnds dnas lleuseqes il puet reoevicr pendnat ctete période tueots itanironfoms utiles, de nutrae professionnelle, soenrt examinées.

En curos de mandat, le salarié mis à dpstoiisoin est reçu à sa dneadme par le rasneobsple de rsurcssoees hmaiueus en carhge de ces qsionuets dnas l'entreprise, aifn nemamntot de friae le pnoit sur les cotinoidns de réalisation des ainctos décidées lros de l'entretien de pisre de mandat.

À l'issue du mandat, et anvat la rsriere d'activité en son sein, l'entreprise eiaexnmra la soiittaun de l'intéressé aevc lui, au crous d'un entretien, puor préciser les modalités de son retour. Il s'agira en ptalceiurr de friae le ponit sur les compétences asueqics par le salarié dnas le cdare de l'exercice de son mandat. Les aniotcs menées par le salarié en vue du développement de ses compétences (formation professionnelle, balin de compétences, vdialiotan des aciqus de l'expérience, ?) snerot également pierss en considération puor déterminer les cntooliinds de réintégration du salarié dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, une proioiosptn de ptose d'un neaivu au mions équivalent à celui occupé anvat la spusoiinsn du cortant srea fitae à l'intéressé, en taennt ctompe le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acqiuse pdnneat la suiosenspn du cratnot de travail. En outre, l'entreprise s'engage à miobelsir les mneoyis nécessaires puor acncpemgoar le salarié concerné dnas sa ripesre d'activité, et à prrdnee en crghae les fimroonats et les aitoncs credartnsponoes définies d'un coumm accord.

17.2.?Salariés mis à disotoiipsn à mi-temps ou temps pritaet et salariés tauiterils d'un mndaat au niaveu de la branche

Les peirats sietianargs rleplaenpt que l'exercice d'un mdaant de représentation du psrneenol ne sauirat conueittsr un fiern ou un ftaeacr de rneselntsaimeit de l'évolution peeorlsnosfinle de la poernnse concernée.

Il en est de même puor tuot salarié tlairtuie d'un maandt au nvaieu de la branche.

Dans ce cadre, eells ientvint les siecervs de ruescroess hiauenms

des enseignants à vérifier régulièrement l'absence de diotssron entre la siitotaun de ces salariés et celle des atures salariés, à souitatin 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 Indemnisation des salariés au titre de leur participation à la vie paritaire

Article 18 - Modalités de prise en charge des frais des salariés au titre de leur participation aux CPPNI, CPNFPE et groupes de travail paritaire

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

1. Les modalités de prise en charge des frais sont fixées comme suit :

a) Dépenses de transport :

Le titre : remboursement du trajet SCNF dans la limite du tarif de 2^e classe, ou 1^{re} classe si le trajet dure plus de 3 heures(1);
Le titre : 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 exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

Le titre : 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 artue que l'Île-de-France et s'avère difficile à alpcioimr avec les transports publics (lieux mal desservis, conditions de circulation défavorables, trajet nécessaire pour antredite la gare ou l'aéroport?).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 euros du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute?) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

En cas de circonstances exceptionnelles, des modalités dérogatoires de prise en charge sont examinées au cas par cas.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 euros par repas.

c) Frais d'hébergement

Dans le cas où les horaires des réunions ne permettent pas d'effectuer l'aller-retour dans la même journée, les frais d'hébergement et de petit-déjeuner (dans la limite d'une nuitée pour une réunion d'une demi-journée et à titre exceptionnel jusqu'à deux nuitées pour une réunion d'une journée) sont remboursés sur présentation de justificatifs pour un montant maximal de 155 € à Paris ou en région parisienne et de 120 € pour les autres régions.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives relatives à la dépense :

Le titre des billets de train (ou justificatifs en cas de billets matérialisés) ;

Le reçu pour le coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

Le titre sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;

Le titre de la note de renseignements ;

Le titre de la note d'hôtel ;

Le titre justificatif des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commun paritaires à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations professionnelles.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée par la Facre assureurs.

Les modalités de prise en charge prévues au présent article ne s'appliquent pas à la participation des salariés à des réunions tenues à distance.

(1) Pour les trajets inférieurs à 3 heures, le billet 1^{re} classe est privilégié si le prix de celui-ci est équivalent à la 2^e classe.

Article 19 - Modalités de prise en charge des frais des salariés au titre des autres instances paritaires de la profession
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les auteurs d'ouvrages pédaogiques de la profession relèvent des dispositions fixées par les conventions ou accords paritaires qui les régissent.

Titre V Dispositions finales

Article 20 - Dispositions transitoires
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2025, sont reportées au budget des dépenses de la profession représentatives dans la limite et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2027.

Article 21 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne fait pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 22 - Dépôt légal et extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les signataires s'engagent à effectuer dans le délai des démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 23 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2026 pour une durée de quatre ans, à l'issue de laquelle il sera de nouveau ses effets.

Les parties conviennent de se réunir au cours du troisième trimestre de l'année 2029 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à prendre au-delà du 31 décembre 2029.

Article 24 - Clause d'extinction
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les parties conviennent qu'à compter de l'entrée en vigueur des avenants de révision aux conventions collectives nationales de tirage des 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 et de l'accord du 3 mars 1993, les accords fnaugit en annexe 4 du présent accord sont abrogés.

Les dispositions précitées s'appliqueront donc en lieu et place de l'annexe 4 du présent accord d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurance du 10 décembre 2025.

Article - Annexe 1

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Annexe 1

Contribution alimelne des eyprloemus au fcmnnaient du duigoale sicaol de bcragne (art. 4 du poclootre d'accord du 10 décembre 2025 rlaief au daologie scoail dnas l'assurance)

La cttroubnioin aeulnnle de chquae société d'assurances visée à l'article 1er est fixée à 6 eruos par salarié présent dnas l'effectif au 31 décembre 2024, siot 161 252 salariés et ccei puor totue la durée du pcoroloe d'accord (par référence à la bsae de données sliceoas Frnace assureurs).

Sur cttee coitunrobitn de 6 euros, 50 ciements sneort affectés à la critociieftan destinée aux salariés tluarietis d'un mnaadt au nvaieu de la bhncare (cf. art. 15.1). Suos réserve qu'un nvueol aoccrd psnieoonsefrl siot cocnlu puor les années 2030-2033, les smomes non dépensées à l'échéance du présent protocole, siot le 31 décembre 2029, rnetest affectées puor le même ojebt (financement de la certification) jusqu'à la fin de l'exercice budgétaire 2030.

En outre, dnas l'hypothèse où il rtreseiat des smeoms non dépensées au 31 décembre 2030, ces sommes serneait agrégées au nvaoeuu budegt général puor être réparties entre les oisngiarotnas sndyiecalas représentatives désignées par le ftuur arrêté ministériel.

Annexe 2

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Annexe 2

Statuts atcsaoiison puor le dlagueie siaocl dnas l'assurance

Association puor le dgaluoie saicol dnas l'assurance

Régie par la loi du 1er jieuillt 1901.

Publiée au Janurol oiciefel du 27 août 2011.

Siège sciaol : 26, bruovlaed Haussmann, 75311 Pairs Cedex 09. Statuts

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Annexe

Application de l'article 10.3) des présents statuts

Liste des dépenses de fminnoecenntot des osanianirgots sealndycis de salariés représentatives

Peuvent être pirses en charge, sur fatrcue acquittée, et dnas la ltmie de 20 % du bedgut annuel attribué à cuhaq ogaairoitsnn syndicale, les dépenses de feonncnmetoit svnatueis :
? ahact ou loiaction de matériel nécessaire à l'action sidclnyae : matériel informatique, lceceins de logiciels, matériel de bureau, firtnouures ;
? atbmnnoenes et aahcts d'ouvrages jurdiequis ou pinslenosrofes ;
? frias d'organisation de réunions aynat leiu sur le troirerite métropolitain et liées à l'action sanyclide (y cirpoms les frias de lictooan de selals et les fails de déplacement des peetnrms saudinycx dnas la ltmie des mtntaons fixés par l'article 19 du pootlcore d'accord du 10 décembre 2021 rlaief au dlogiuae sical dnas l'assurance) ;
? hoenarrois des csiomiarsems aux ctpeoms et des experts-comptables ;
? acntois de ftomaioirn des pnretmnaes siynudacx et de tuot arute représentant ttiirluae d'un mnaadt au niaveu de la branche.

Article 1er - Constitution

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

En apiaicptoln du proooclte d'accord du 3 jivnear 2011 rtaief au diaougle scaoil dnas l'assurance, il est fondé une aosicitaosn régie par la loi du 1er julelt 1901 et le décret du 16 août 1901, asniil que par leisdts statuts.

Cette acotasosiin dénommée « aositoicns puor le dulaoige siaocl dnas l'assurance » est constituée puor une durée illimitée. Elle ne puet être duosstie que dnas les cootniinds fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2 - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Cette aocitisaosn a puor ojebt de mtrtee en ?uvre la gitoesn d'un finnceemnat tnnasearprt des onagtnirioass sclneyaids de salariés représentatives.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le fmeonnoetctint de l'association est assuré par GSPA (gestion plieosnesfonlre des sreeivcs de l'assurance).

Article 4 - Siège social

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le siège scoial est fixé 26, brlauevod Haussmann, 75311 Prias Ceedx 09, et puet être transféré en tuot ature leiu par simple décision du ciensol d'administration.

Article 5 - Membres

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les mmeerbs de l'association snot :
? la fédération française de l'assurance (FFA) ;
? les oaninigotrsas sedlycinas de salariés représentatives au neiavu de la branche.

La qualité de mmrbee se pred par rtidaoain en cas de rnsrdeeeest judiciaire, de lidiquaiton jiuicdarie ou de caestsoin d'activité ou eonrce en cas de prtee de la représentativité au niaveu de la branche.

La roitdaan est prononcée de plien driot et penrd efeft au juor de l'ouverture du rermseesedt judiciaire, de la liiqdtiaoun juaiicrde ou de la caissoten d'activité.

Titre II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'association est administrée par un coisnl d'administration paritaire.

Ce cnseoil est composé puor moitié de représentants désignés par la FFA, et puor moitié de représentants désignés par les oirtgnsaniaos sedicnalys représentatives au neaivu de la branche, étant précisé que chaque oaiagrotinsn scdianlye disspos d'un siège.

Les andmtiaersutris denivot oelgmetrionbait :
? siot être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFA ;
? siot être altoaelcaris des intntitsuois de rtartiee ainllace pisofrneseollne Agirc-Arrco (ex Ciresa, Iricasa) et Cepsra et avior été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFA.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dnas les

mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

Chaque assemblée générale et l'assemblée des membres ont pour objet de désigner les administrateurs de façon à garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord posé par la loi du 18 mars 2013 sur la parité dans les instances dirigeantes et de son fonctionnement.

Article 7 - Mandat d'administrateur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

La durée du mandat des administrateurs est de quatre ans.

Les membres sortants peuvent être l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou révocation du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai d'un mois par l'organisation qui l'avait désigné.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de deux mandats de nature professionnelle en même temps. Le mandat d'administrateur est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils paieront respectivement à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme à l'égard duquel ils détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 18 II § 1 et 2 du règlement d'accord relatif au statut social dans les sociétés d'assurances en vigueur.

Les administrateurs doivent indemniser les frais de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remboursement du mandat par l'organisation qui l'a désigné.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le conseil d'administration nomme tous les quatre ans un président et un vice-président qui ne peuvent être réélus au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent être exercées par les deux collèges tous les deux ans, sauf renversement des fonctions du collège appelé à la présidence.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe de la parité lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire, la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de faits d'intérêt de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un acte administratif du groupe et sont saisis par le conseil des décisions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc.).

Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il signe tous les actes, délibérations ou décisions et représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il peut déléguer sa fonction à un membre du conseil et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

Article 9 - Réunions. Délibérations. Relevés de décision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont mis à la disposition des administrateurs dans le délai de huit jours précédant la réunion et des minutes sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Il ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estime particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le principe de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président qui est organisé par collège.

Les administrateurs ont droit de participer aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme à l'exception de ceux qui détiennent leur mandat.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de conseil d'administration peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une procuration écrite de délégation. Chaque membre ne peut être procureur que d'un pouvoir par réunion.

Les délibérations du conseil sont constatées par des relevés de décision conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas spécialement réservés à l'assemblée générale pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances.

À cet effet, il :

1) Approuve auprès des entreprises la contribution allouée prévue à l'article 4 du statut relatif au statut social dans les sociétés d'assurances en vigueur, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année ;

2) Fixe le montant annuel des fonctions fiduciaires attribués à chaque administrateur élu représentatif au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du règlement d'accord relatif au statut social dans les sociétés d'assurances en vigueur ;

3) Rembourse, dans la limite du budget annuel assigné à chaque administrateur élu représentatif de salariés :
? aux entreprises concernées, les salaires et cotisations du ou des administrateurs élus mis à la disposition des administrations syndicales représentatives en application des articles 6 et 12 du règlement relatif au statut social dans les sociétés d'assurances en vigueur ;
? et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes

oarasnitgonis syndicales, les dépenses destinées à luer fnoienotnmt dnas les cotniindos fixées à l'article 6 du pclrtooe rieatlf au doligau sicoal dnas les sociétés d'assurances en vigueur. La lsite ltmivaiite de ces dépenses fiugre en aennxe aux présents statuts.

4) Établit un rarpopt aeunnl permnettatt d'appréhender l'évolution et le dyniamsme de la négociation ceilcvotie au sien des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du poclttoore d'accord rteailf au doialge sicoal dnas les sociétés d'assurances en vigueur, ce rrpaopt étant esinute trmsnias à l'assemblée générale ;

5) Décide de l'ouverture et de la clôture des cmeotps dnas les établissements feinrancis ;

6) Fiat procéder, sinavut ses directives, par GPSA, à l'exécution de tetuos décisions et de tuetos opérations de goiestn connernact les activités de l'association. À cet effet, il passe teouts cneoitonvs ueitls aevc cet oigrasme ;

7) Arrête les cemtops de l'association avant tsimsairosnn puor aipoprbaon à l'assemblée générale ;

8) Décide du tsafnerrrt du siège sciaol de l'association ;

9) Crée et mtnainiet le stie Ieretnnt dédié au dailouge soiacl dnas l'assurance visé à l'article 8 du ptoolroce d'accord rieatlf au duloage sacoil dnas les sociétés d'assurances en veuguir ;

10) Peut, dnas la lmitie de ses pouvoirs, déléguer catrneis de ceux-ci à un ou pseuiurls mandataires, cosihis ou non en son sein, et qui puevent eux-mêmes être autorisés à cnteosnir des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mias ne puet curinode le cosenil à oreptsuesar les fonoitcns anviiertadisms qui lui snot dévolues par les présents statuts.

Titre III Assemblée générale

Article 11 - Composition

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'assemblée générale, de cpmioitsoon paritaire, corpnemd puor moitié des représentants désignés par la FFA, et puor moitié des représentants désignés par les oriongintasas sidyalnces représentatives au nvieau de la branche, étant précisé que cuhqae ognaiarsiton snliaycde dosispe de duex sièges.

Les meberms de l'assemblée générale dvoinet onbeegioltarmit :
? snot être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFA ;
? snot être aitolclalrae des intotusniis de rrtaiete Alnaicle psolneolrsniefe Agirc-Arrco (ex Ciresa, Iricasa) et Cesrpa et aoivr été salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFA ou de l'un ou l'autre de ces duex organismes.

Dans caquhe collège ne puenvet être memrebs de l'assemblée générale que la moitié au puls des adinteiratsmurs de l'association du même collège.

Article 12 - Mandat

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les mrebmes de l'assemblée générale snot désignés puor qurate ans. Les mrmbees staornts peevnut firae l'objet d'une nluovele désignation.

La qualité de mrmbee de l'assemblée générale se pred par décès, démission, ptree de la qualité de mbreme ou rtearit du manadt par l'organisation intéressée. L'administrateur sranott est, puor la durée du maandt ransett à courir, remplacé dnas le délai d'un mios par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fitoncons de membre de l'assemblée générale snot gratuites. Toutefois, les frias de transport, de rapes et d'hébergement snot remboursés dnas les ctnidnois fixées par l'article 18 II § 1 et 2 du porooltce d'accord ratilef au duogiale saiocl dnas les sociétés

d'assurances en vigueur.

Article 13 - Réunions. Délibérations. Relevés de décision

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'assemblée générale se réunit asusi svoneut que l'intérêt de l'association l'exige, et au mions une fios par an, sur cncntioovaon du président.

La ccootvoaonin d'une assemblée générale est ooitlgrbiae qunad elle est demandée par la moitié au monis des mebrmes de l'un des duex collèges.

L'assemblée générale ne puet veamlnbalet délibérer que sur des quiotnses isnectris préalablement à l'ordre du juor et à la coniidotn que la moitié au mnois des mmbres de cahuqe collège seinot présents ou représentés.

À défaut de quorum, une sdocene assemblée générale est convoquée dnas un délai qui ne puet être inférieur à quzine juros ni supérieur à trois mois, et qui délibère seul que siot le quorum.

Les délibérations snot priess à la majorité des srfefgaus exprimés.

Chaque délégué dossipe d'une voix.

Le vtoe par prcuaoitorn est amids : tuot mebmre empêché de se rnerde à une réunion de l'assemblée générale puet déléguer lui-même ses piovuors à un mrebme du même collège, qui derva être mnui d'une pièce caoatntnst cttee délégation. Cahque mrebme ne puet être poertur que de duex poouvirs par réunion.

Article 14 - Attributions

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

L'assemblée générale enentd :
? le roppart de goisten aasittdrimnive du cnesoil d'administration sur la siotautin de l'association ;
? le ropprat aennul sur la négociation coctilvele dnas les sociétés d'assurances ;
? le rrpooat de creofcaititin des coptmes alnuens du comisismae aux comptes.

Elle aprvpoue les ctepeoms de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de tuote autre, les qneutsois incseirts à l'ordre du juor par le cneisol d'administration et qui ont trait evsxmlenceiut à la gtiseon et à l'administration de l'association dnas le carde des présents statuts.

L'assemblée générale ne puet en acuum cas mefioidr les présents statuts.

Elle est informée de la ccoouolinsn et de la mtdaooficin de tutoe cietnonovn et délégation de prvioous iteuennvres en atoplciipan de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un cmsoasirime aux coepmts tratliuie et un suppléant puor une durée de qurtae ans.

Titre IV Gestion administrative et financière

Article 15 - Ressources

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les rssreouecs de l'association snot constituées par :
1. Les smoems résultant des dntsiopois de l'article 4 du pooltrcoe d'accord railtef au daigoule sicoal dnas les sociétés d'assurances en vuuegir ;
2. Les ptridous ficnerinas de son patrimoine.

Article 16 - Dépenses

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les dépenses de l'association cnnnoeemrpt :
1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;

roenmmeesrbut à [entreprise] par l'ADSA. Il en est de même des peirms eepenonxixellts dnot le ccuall se rtrapoe à l'ancienneté puor la prat d'ancienneté située en drehos de la msie à disposition.

Pour rappel, les salariés détenteurs d'un mdnaat siandcyl ne dionvet pas connaître, du fiat de l'exercice de ce mandat, des conséquences négatives en terems d'évolution de luer rémunération en aploticpian du pcpiirne de non-discrimination syndicale.

La rémunération de [salarié] évolue, au ttrie des atnuegintomas générales de srlaeias appliquées au sien de [entreprise], cmmoe s'il citnaoiunt à erceexr son activité à tmeps plein. Il bénéficie également du tuax d'évolution moeyn des aoatemtngiuns idedvelluiins perçues, peanndt la msie à disposition, par les salariés revanlet du même collège électoral.

Article 5 Garanties dnaurt la msie à disposition

Les oaginblitos de l'employeur snot mnetiueans panendt la durée de la msie à doioisitpsn et nmmoanett le repect de l'obligation de fomtoairn d'adaptation par le cdoe du travail. À ce titre, le salarié crneverosa l'ensemble des diotrs et avtenaags coeciltlfs dnot il bénéficiait dnas l'entreprise et crnieounta à être comptabilisé dnas les efetfics de l'entreprise. En outre, la durée de msie à dpiitssioin est considérée cmome du tivaarl eieftctf puor la détermination de tuos les aangevats légaux ou cnvnoeninletos liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

La msie à distopsoiin de [salarié] au pforit de (organisation sylvnidae professionnelle) eptomre délégation d'autorité à celle-ci aevc toetus les conséquences qui s'y ahcttae et tutoe rioateln de ctemamtont à préposé cssee etrne [entreprise] et [salarié].

Fait à [?], le [?]

Pour [entreprise] : ???

Pour [organisation sicnldyae professionnelle] : ???

Pour [salarié] : ???

Annexe 4 Dispositions pérennes

Article 1er - Mise en place de la CPPNI *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

Conformément à l'article L. 2232-9, I du cdoe du travail, les sgainaiters du présent acrocd eenntendnt mtrtee en place une cioosmsmin praaitrie pnmeterarne de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la branche.

Article 2 - Missions *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

La cmoimisson ptrraaie pnmeartee de négociation et d'interprétation (CPPNI) eecxe les miosins stievanus :
? représenter la branche, nommtneat dnas l'appui aux eesrrptins et vis-à-vis des priouovs publics, la bharcne anayt dnas ses mnoissis nnamtoemt de réguler la cucennocrrre etrne les sociétés rnaelvet de son champ prsfrenoosil ;
? se réunir aifn de meenr les négociations au nieavu de la bcnahre et définir son cidlreaenr de négociation ;
? ecxreer un rôle de vllee sur les ctidnonios de tirvaal et l'emploi ;
? établir un raopprt aennul d'activité ceomprnat un blain des acordcs coicletlfs d'entreprise ccluons dnas le crade ci-dessous :
?? de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des hoareirs ;
?? du repos qeidoiutn et des jurors fériés ;
?? des congés payés et atrues congés ;
?? du cspotme épargne-temps.

Il s'agit naeomtmnt d'appréhender l'impact de ces arcdcos sur les ctidnoions de tavrail des salariés et sur la cnruerocne enrte les etsreiperns de la branche. La CPNPI formule, le cas échéant, des rimoanmanecotds destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rparopt ceormpnd également un blain de l'action de la bhrcane en feubar de l'égalité pielsennsroofe etrne les fmeems et les hommes, nmtoament en matière de classifications, de ptmioroon de la mixité des emoplis et d'établissement des catfiicetrs de qutcliifaiaon professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la ntuaire des petso etrne les fmemes et les hmmoes ainsi qu'un blain des olitus mis à dpoiioitssin des eetsnpriies puor prévenir et aigr cnrote le harcèlement sexuel et les aesmtsengi sexistes.

Enfin, dvoneit être oeeratmlnebiigt timsrnas à la CNPPI tuos les accdors d'entreprise vsiant les thèmes tles que visés ci-dessus (CPPNI@franceassureurs.fr).

Article 3 - Fonctionnement *En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026*

La cssoiommin ptrraiaie pnmaeernte de négociation et d'interprétation puet se réunir :
? en faiomortn plénière ;
? en ftiraomon « interprétation et caolitncioin ».

Elle puet également mtaaednr des guopres teeqnhiucs paraeritis sur des thèmes pirltcueairs rnelveat de ses missions.

3.1.?En fmoitaron plénière

La csommiosin piirrtaae peentanrme de négociation et d'interprétation se réunit en fformaion plénière atuant de fios qu'elle le jegrua nécessaire et en tuot état de cause, au mnios toris fios par année civile.

Le secrétariat est assuré par Fcrane assureurs.

Le nrobme muxaimm de poenenrss paunovt représenter une otanoasiigrn salidnyce de salariés à une réunion plénière de la CPNPI est fixé à six par fédération.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les orsanoitngais sdayecnls cotisentunt lures délégations cmmoe eells l'entendent pmrai les mbermes du pernnosel des enrperisets ou onmigmaers visés à l'article 1er du ptoocrole d'accord reiatlf au dgiaoule saicol dnas les sociétés d'assurances en veguiur et pamri lures rslpenbseos statutaires.

Dans tuos les cas, une même onatiiorgasn snicyldae ne puet déléguer à une ciiosmomsn piritarae puls de :
? duex salariés de la même société dnot l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
? tiros salariés de la même société dnot l'effectif est cpiroms etrne 700 et 3 000 salariés ;
? quarte salariés de la même société dnot l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des eouelrmpys est en nmrboe au puls égal à culei des délégations saelndyics de personnel.

Les onsarinaoigts sicaeydlns de psneonrel notniifet aux onatgisaniors d'employeurs les nmos et arsdeess des salariés qu'elles ievtsiensnst d'un maandt de représentation, en précisant le ou les dmieaons de ces mandats. Cuqhae eyoulmper concerné en est informé simultanément par l'organisation sicydlnae mandante.

Les mtoncailifods apportées par la siute à ctete liste snot aussitôt communiquées dnas les mêmes conditions.

Chaque otiasanroign représentative bénéficie d'un tmeps de préparation puor les CNPPI en fromaiotn plénière. Ce tmeps de préparation est au mmxiaum de 4 demi-journées par an et dnas la limtie de duex représentants par oaigntosrian représentative.

3.2.?En frtaioomn « interprétation et coiaclintoin »

La cmoiomssin nnlaioate parariite de négociation et d'interprétation est également chargée de teoruvr une situooln aux difficultés qui proueianrt sugrir dnas l'interprétation des qrtuae teetxs cvnenolneinots appliqués dnas la branche?(1).

Saisine

La cmoimisosn puet être sasiie par Fanrce asrrueuss et une ou

plusieurs organisations s'élèvent représentatives. Elle se réunit dans les 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite de saisine.

En outre, à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation saisi d'une représentativité dans la branche, saisi d'une convention collective ou d'un accord poreux concerné et pour les employeurs, de représentants d'un nombre égal à celui des salariés.

Fonctionnement

Après discussion, un procès-verbal est établi pour ce motif :
? soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employés et celle du personnel ;
? soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

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

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les organisations d'employeurs conviennent aussitôt à l'adhésion l'interprétation retenue.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission paritaire d'interprétation ne prive pas les salariés des intérêts s'agissant de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

(1) La CCN du 27 mars 1972 des salariés commerciaux, 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.

Article 4 - Indemnisation des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

4.1. Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est déterminée par leur employeur pour les commissions paires que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'article 3.1 de l'annexe de la présente annexe).

S'agissant du personnel comarcal :
? la rémunération minimale prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existaient éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paires ;
? les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés par rapport aux commissions paires paires pleines de façon à adapter les critères appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération, sauf dans les cas où les parties variables de l'entreprise.

4.2. Remboursement 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 pré-retraités 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 maximum de participation prévu à l'article 3 de la présente annexe. 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 (membres du comité social et économique, représentants syndicaux auprès du comité économique et social).

Article 5 - Participation à des réunions syndicales statutaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au sein professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une autorisation de l'employeur de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La commission 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 avantages donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur, dans la limite d'un jour de rémunération par an pour six salariés au maximum 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 commerciaux et les inspecteurs, ces avantages donnent lieu à participation par l'employeur des participants de l'article 4.1 de la présente annexe, dans la limite d'un jour de rémunération par an pour six salariés au maximum par entreprise et deux au sein 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 avantages ne se cumulent pas avec ceux ayant le même objet, qui peuvent exister au sein de l'entreprise.

Les noms, prénoms et coordonnées personnelles de ces participants sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs, ainsi qu'aux entreprises concernées.

Article 6 - Thèmes et calendrier des négociations annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

Les paritaires se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des organisations syndicales, ainsi que les assureurs. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au sein de la branche 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 sein de la branche.

Accord du 18 février 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de

travail

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC assurance,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu, en décembre 2016, un accord à durée déterminée de 3 ans portant sur la qualité de vie au travail (QVT). Cet accord vise la QVT comme voie pour accompagner la croissance du secteur et la crade de transition vers des métiers et des emplois qui résultent de la transformation des activités du secteur, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Depuis 2020, la crise sanitaire a mis en évidence le fait que la performance économique de l'entreprise ne peut pas se substituer à la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

En effet, confrontées au télétravail pour accompagner les besoins des entreprises, la nécessité d'organiser le travail sur site en adaptant les conditions d'exercice des métiers et en prévenant les nouvelles exigences liées au travail à distance, les sociétés d'assurances ont dû renverser leur organisation et leur fonctionnement dans l'urgence. Cette crise a donc permis de réinterroger les organisations sur ce qu'il est convenu d'appeler la qualité de vie au travail et la place de l'humain au cœur de l'entreprise. L'expérience de la crise a donc permis de constater l'importance de la qualité de vie au travail qui intègre les conditions de travail et le sens au travail. Cette récente expérience de crise a permis de constater les évolutions sociétales des dernières décennies doivent être prises en compte sur le quotidien des salariés pour répondre à la quête de sens au travail.

La philosophie de l'accord national infirmier de décembre 2020 est de mettre en œuvre la santé et la sécurité (1) comme étant l'un des aspects de la QVT qui est un facteur de santé et de réalisation personnelle des salariés. En outre, la loi, l'ANI élargit donc la notion de QVT en y intégrant les conditions de travail (QCVT) (2). Au-delà du cadrage de terminologie, la QCVT s'inscrit dans le cadre précédent (cf. glossaire de l'accord de branche de 2016 susvisé) mais en faisant apparaître les conditions de travail et la prévention des risques comme faisant partie intégrante de l'approche par la qualité de vie au travail. L'organisation du travail et la qualité du travail doivent être de véritables outils pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans cette même philosophie en renforçant l'amélioration de la qualité de vie au travail autour d'actions connectées de manière directe à celles relatives aux conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.

Le présent accord vise en effet à impulser une dynamique globale qui renforce la santé et la sécurité comme deux piliers de la QVT et à favoriser ainsi le développement d'une culture de prévention favorisant la performance de l'entreprise. En effet, la priorité doit être donnée à la santé des salariés. Le fait que la prévention constitue un investissement pour l'entreprise de nature à améliorer sa performance est une conséquence positive.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de :

- ? implémenter l'ensemble des aspects de l'entreprise ;
- ? faire de la prévention, et promouvoir la prévention primaire, la pierre angulaire de la santé au travail ;
- ? intégrer la santé et la sécurité comme des éléments fondamentaux de la QCVT en assurant au plus près des réalités de travail ;
- ? mettre en place des actions concrètes favorisant la qualité de vie au travail en termes d'environnement, d'organisation, de prévention des risques professionnels (RPS), de bien-être et

d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

(1) Cf. glossaire.
(2) Cf. glossaire.

Titre Ier Champ d'application et objet

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

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 du 27 mars 1972 des salariés des sociétés d'assurances, et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 2 - Cadre juridique et objectif
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

L'encadrement juridique de la QVT a été progressivement en droit du travail, de l'incitatif vers l'obligatoire. En premier lieu, l'ANI du 19 juin 2013 visait à faire de la QVT « l'objet d'un dialogue social organisé et structuré » et à permettre une amélioration des conditions de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Il s'agissait d'un accord expérimental, conclu pour 3 ans, nécessitant des leviers d'action pour les entreprises en vue d'expérimentation. La loi du 5 mars 2014 avait prévu que de nouvelles approches d'entreprise sur la QVT puissent être conduites à titre expérimental. Par la suite, la loi relative à la RSE du 17 août 2015 procéda au regroupement des négociations collectives dans l'entreprise en trois blocs dont le dernier sur l'égalité professionnelle et la QVT. Enfin, l'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020, entériné par la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », fait évoluer la notion de QVT en y incluant les conditions de travail (QCVT).

Malgré l'obligation de négocier sur la QVT dans l'entreprise et l'élargissement récent aux conditions de travail dans le cadre du travail, la notion QCVT n'est pas réglementée. En effet, le législateur a toujours privilégié et encouragé le champ de la négociation collective en intégrant les priorités sociales à se saisir de ces problématiques dans le cadre des NAO (déconnexion, itinéraire et mobilité dans l'emploi des travailleurs handicapés, égalité femmes-hommes, prévoyance, accélération de la transition entre vie professionnelle et vie personnelle?). Par ailleurs, les partenaires sociaux se sont également attachés à l'élaboration de ces thématiques dans le cadre du dialogue social d'entreprise. C'est dans cette logique que les signataires de l'accord de branche de 2016 sur la QVT ont rédigé un glossaire qui préconise des définitions et notions communes utilisées composant un vocabulaire commun en usage au sein de la branche. Le présent accord dans son annexe reprend et actualise le glossaire. Ce document est un outil de la QCVT.

L'objectif est de promouvoir une culture globale en plaçant la QCVT comme un élément majeur de responsabilité à la santé au travail et à la prévention primaire. Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'engagent à impulser et à mettre en œuvre une véritable culture de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte des besoins particuliers au sein de la branche, mais également à ce que « les règles en matière de santé et sécurité au travail soient mieux comprises, mieux appliquées et mieux suivies » (ANI du 9 décembre 2020 susvisé).

Article 3 - Accords de branche en lien direct ou indirect avec la QCVT

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles professionnelles négociées à travers différents accords professionnels qui coexistent également à promouvoir des conditions favorables de réalisation du travail et de préservation de la santé des salariés et qui ne seront pas traités dans le présent accord (télétravail, dialogue social, portabilité sociale,

mixité-diversité/égalité professionnelle, GEPC ftoaimron professionnelle, violatoratn des puarrcos syndicaux). En effet la QCVT diot être ednuntee cmmoe un axe tvsrrnaeasl de négociation poicpre à une apcrophpe hilosuitqe de la santé au travail.

Titre II La pluralité des acteurs concourant à la prévention des risques professionnels

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

L'employeur diot veieillr à la santé et à la sécurité de ses tilaurlraevs en mnaettt en pclae des atoincs de prévention, d'information et de formation. Il diot également évaluer les riquess perflisnonseos aexuulqs snot exposés les salariés dnas chquae unité de travail. Il est dnoc rlsanoepsbe de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salariés et ccei en mblsonaiit tuos les acertus de la prévention en itennre cmmoe en externe. La réussite de cet ocjetibf est conditionnée par le plein eeccixre des rôles et des compétences rsceevipets des différents aructs en ces matières. Au-delà de l'exercice de ces rôles, la QCVT psase par un diuolgae ernte tuos les psnoottirages ci-après, les retanlios dvnaet être fondées sur la tnspenrarace et l'écoute des différents pinots de vue.

Article 4 - Les directions concernées

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

4.1.?La diecoritrn générale et les deocirints métiers

L'engagement de l'ensemble des mrebeims de la deiorictrn est isnnepldisbae à la msie en ?uvre opérationnelle de la pilotuqie QVCT.

Pour y parvenir, la drcitoien générale définit les ofjeibctcs stratégiques et économiques de l'entreprise et détermine les myenos nécessaires à luer msie en ?uvre en pernnat en cmtpoie l'équilibre entre la qualité de vie au tvarail et la prmceronafe collective. Elle aadtpe la démarche de prévention à la nraute de l'activité et à l'organisation du tavrail au sien de l'entreprise. Enfin, elle définit et veille également à ce que les règles seioint comprises, appropriées et appliquées par l'ensemble de la linge hiérarchie.

Les dtnoeciirs métiers acnmoacgenpt les équipes au qioiteudn dnas la déclinaison opérationnelle des stratégies et des objectifs.

4.2.?La dtiieocrn des roeceusrss humaines

La deritocin des reesscrous humaines, dnas son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des mreagans et des collaborateurs, ctintosue un ilnutteercuor privilégié, un lein cretanl et ipbnesnadsile aevc les différents acrutes ?uvrant dnas le carde de l'amélioration de la QVCT.

L'ensemble de ces dioicterns (direction générale, dctiiornes métiers et driitoecn des rsreecocuss humaines) snot geantars de la msie en pacle de cet accord. Eells peacnpiirt à la connaissance, la compréhension et à la msie en place des adrcocs prntoat sur la QCVT par tuos les acurets de l'entreprise.

Article 5 - L'encadrement et les collaborateurs

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

5.1.?L'encadrement

Compte tneu de luer proximité aevc les salariés, les mgarnaes snot au c?ur de la démarche QVCT. Ils jeount un rôle de pmerier paln s'agissant de la régulation et de la prévention des stutainois à ruiqse par luer capacité à accompagner, siteounr et à friae remtoner l'information lusqore la stiuioatn le nécessite.

À cet égard, le meanemnagt pritpiace amcievnett à la QCVT en favraionst un eevrnonnenmit de tvarail faaoblvre et en arausnst une cohésion au sien des équipes. Garnat de la bnone onisrtgaoan du cotillecf de travail, il développe par allreius les roienatls hnameuis fondées sur la confiance, le recsept et

l'écoute.

5.2.?Les collaborateurs

Chaque cabareulooltr a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au tavaril et de conrutcsotin du celctloif du travail. À ce titre, conformément aux inoutntcirss qui lui snot données par l'employeur, dnas les cdinntioos prévues au règlement intérieur puor les esrenpiters tenues d'en élaborer un, il icnobme à cqhuae salarié de pernde soin, en ftiooncn de sa fmoriotan et soeln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité asini que celles des aurets collaborateurs. Les claolteboarurs pitenrciapt aussi par leus ainocets ivldiineledus à créer un evormnennniet pporcie au bien-être dnas l'entreprise.

Article 6 - Les services de prévention et de santé au travail (SPST) (1)

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

La loi du 2 août 2021 md fioie la dénomination des « svieercs de santé au traaiyl » en « sirecves de prévention et de santé au taavril » (SPST).

Outre le sviui médical inuidvdeil et l'intervention sur le miielu de travail, le SSPT a un rôle de ceisonl et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de lerus représentants. À ce titre, luer eisrpxtee puet être sollicitée nnaommtet au sujet des aconits de prévention qui vsenit à éviter tuote altération de la santé des traliuvelras du fiat de luer travail.

Ces scribeves ppiceniartt pemeeilnnt à la QCVT au rarged de la diversité de lrues rôles :

- ? ils colbolenrat aux aonctis d'information, de saoiensitsbiln et de ftioamon qui snot menées en matière de santé, de qualité de vie au taairvl et de prévention des rsquies pfniloeseorsns ;
- ? ils cburnitonet également à la prévention primaire, en ptcinriaapt à l'identification et l'évaluation des riseuqs professionnels.

(1) Cf. glossaire.

Article 7 - Les services sociaux

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Le sercvie soacil de l'entreprise, lorsqu'il existe, pproose une écoute, ifomnre et otinere les salariés dnas le carde d'un ampoaccngnmeet social, tnat au nvaeiu pennsoerl que professionnel. Son aocin s'inscrit dnas une diumnaqye de prévention, de ssinsaeibioitln et d'information.

Article 8 - Les instances représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Les réunions aevc les isctenans représentatives du personnel, cstnenuoit un eascpe privilégié de doligae entre l'ensemble des acuerts ?uvrant à la puigtiole de QVCT.

Les représentants du prseonenl cuirnbneott à la construction, à la msie en ?uvre et au suvii des dipitofsiss liés à la ptteocriion de la santé physique et mnletae des collaborateurs, et pircteapnit à l'analyse des requis poifnrselesosnes alequuxs les salariés snot exposés.

Le comité siacol et économique (CSE), et la csiiioosmmn santé, sécurité et connotids de taivral (CSSCT) lorsqu'elle existe, jounet un rôle esiteensl dnas la démarche de la QVCT, dnas le cadre de lerus abutinritots légales liées à la prévention et à la ptioromon de la santé, à la sécurité et aux ciitodnnos de travail. Les représentants de proximité lorsqu'ils etxesint penuevt également juoer un rôle en matière de prévention grâce à luer proximité aevc les salariés au sien des établissements dnas une etirenspre multi-sites.

Article 9 - Les spécialistes prévention et les référents

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

9.1.?Les spécialistes prévention

L'employeur, en tnat que rbsolaspnee de la santé et la sécurité de

ses salariés, peut s'appuyer sur les compétences de différents intervenants en prévention des risques professionnels(1).

En effet, en application de l'article L. 4644-1 du code du travail, seul que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de prévention et de prévention dans l'entreprise. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de prévention et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut nommer une ou plusieurs personnes en prévention des risques professionnels (IPRP) des salariés de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du CSE.

9.2. Les référents légaux

En vertu de l'article L. 1153-5-1, les entreprises emploient au moins 250 salariés doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces mêmes entreprises désignent également un référent habilité chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de harcèlement dans l'entreprise, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Dans toutes les entreprises disposant d'un CSE, un référent, élu du personnel, sera désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'article L. 2314-1 du code du travail.

9.3. Le référent QVCT

Conscients de l'importance des enjeux en santé-sécurité et conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité de nommer un référent sur le sujet de la QVCT en entreprise.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent QVCT est ainsi désigné par l'employeur pour accompagner et promouvoir la démarche QVCT.

(1) Cf. glossaire.

Titre III La prévention, pierre angulaire de la santé au travail

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

La santé au travail est une consistance essentielle de la QVCT, tel que rappelé par l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail du 9 décembre 2020. Elle est assurée par une démarche préventive des risques professionnels liés à l'organisation du travail. La prévention s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs de prévention afin de générer des mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

L'employeur met en œuvre les mesures assurant la santé et la sécurité des salariés sur le fondement des principes généraux légaux de prévention(1).

Le quatrième plan santé au travail(2), fixe les orientations en la matière pour les quatre prochaines années, reprend l'évolution actée dans l'ANI du 9 décembre 2020 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il affirme par ailleurs la primauté d'une approche positive de la santé, l'importance du dialogue social sur les conditions de travail ainsi que l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle.

(1) Cf. glossaire.

(2) Cf. glossaire.

Article 10 - L'importance de la prévention primaire
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

L'organisation mondiale de la santé définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à empêcher ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire se distingue de la prévention secondaire et tertiaire. Elle agit en effet sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise quant à elle à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

La prévention primaire doit couvrir le lien entre le travail et l'efficacité de la santé et la sécurité au travail. Elle se caractérise notamment par une culture et une mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, concrétisée dans l'organisation et les conditions de travail.

Cette approche préventive permet par ailleurs de répondre à des problématiques partagées par les entreprises : elle contribue à la réduction de l'absentéisme, la désorganisation du travail, la baisse de performance ou de qualité, la réduction de l'inaptitude au travail(1), ainsi que la dégradation du climat social. À cet égard, la prévention prime ciontuse un objectif « gagnant-gagnant », tant pour les salariés que les employeurs.

Cette nouvelle approche de la santé au travail marque un changement de paradigme dans la démarche tendant à la prévention de la santé et de la sécurité au travail d'une part et d'autre part la primauté de la QVCT. À ce titre, les services de prévention et de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises et les salariés.

(1) Cf. glossaire.

Article 11 - La nécessité d'identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Il est essentiel d'agir à la source des risques en matière de lieux de travail et des équipements par exemple. La culture de la prévention prime nécessite aussi de prendre en considération les conditions de travail, les technologies de l'information, les nouvelles pratiques et formes de travail.

L'identification des risques professionnels est un préalable nécessaire, voire constitutif de la prévention primaire afin de prévoir des actions préventives et de lutte contre ces risques.

Construite par une multiplicité d'acteurs, elle génère une approche évolutive des risques motrice de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels en matière de travail et de conditions de travail. Elle vise à des mesures de prévention ciblées et adaptées si besoin.

Article 12 - Les différentes catégories de risques professionnels
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Le principe légal d'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail, doit constituer la clé de voûte dans l'organisation et les conditions de travail.

Dans cette perspective de prévention et d'identification des risques, le présent accord propose une typologie afin de caractériser la multiplicité des risques professionnels.

12.1. Les risques professionnels physiques

La prévention des risques professionnels recouvre de manière globale les risques physiques. Mises à part les risques de chute des sociétés d'assurances, ils constituent toutefois des risques particuliers inhérents à l'exercice de la profession de travail.

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) constituent le premier facteur d'inaptitude au travail, et nécessitent ainsi, dans une démarche de prévention, une approche globale des postes

de travail complétée par une information sur les risques afférents. Les tâches sont par ailleurs les peuplements desueas d'accidents dans l'environnement professionnel et nécessitent ainsi une démarche de prévention adaptée.

La sédentarité constitue également un risque pour la santé. Or elle peut entraîner un facteur aggravant dans l'apparition des TMS ainsi que d'autres pathologies (obésité, arthérosclérose, diabète, infarctus, hypertension artérielle, problèmes de vision?).

D'autres risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés circulant itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers?).

Compte tenu de la multiplicité de ces risques, le principe général d'ergonomie doit être intégré le plus en amont possible à l'aune d'une prise en compte des points de travail et de sécurité pour les matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés pour l'exercice de l'activité professionnelle.

12.2. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) consistent des risques ayant des effets directs voire indirects sur la santé physique et mentale des salariés. Les causes sont diversifiées et interagissent de manière complexe dans la multiplicité des facteurs, à la fois individuels et professionnels. Malgré cette complexité, l'employeur doit évaluer et mettre en place les actions de prévention au regard de son champ de responsabilité relative à l'activité professionnelle.

Reconnu par l'ANI du 9 décembre 2020, le stress au travail constitue un risque psychosocial assez courant. Il se caractérise par un déséquilibre entre la perception qu'un salarié a des contraintes de son environnement de travail et la perception de ses propres ressources pour y faire face.

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) sont caractérisés par des situations de travail où sont présents, combinés ou non :
? des stress tels que définis ci-dessus ;
? des violences internes comme au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
? des violences externes comme des agressions sur des salariés par des personnes extérieures à l'entreprise (insultes, menaces, agressions?).

Ces risques peuvent notamment être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les conditions de travail.

Les actions doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention globale, en évaluant ces risques pour la santé des salariés sur les conditions de travail.

12.3. Les autres risques (risques émergents et risques extérieurs)

Les mutations économiques, sociales voire environnementales ont engendré l'apparition de nouveaux risques pour la santé des salariés.

Déjà identifiée comme objective des années 2000, la santé au travail dès 2011, l'ANI ainsi que la loi santé ont marqué une évolution en érigeant la lutte contre la désinsertion professionnelle comme l'une des finalités de la prévention primaire. Dans un contexte de vieillissement de la population, la lutte contre la désinsertion professionnelle vise notamment à prévenir l'éloignement de l'emploi des salariés face à l'usure ou l'inadaptation professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle repose dès lors sur l'anticipation afin de maintenir les salariés en situation d'emploi.

D'autres risques en développement se manifestent malgré leur faible visibilité : il s'agit des risques émergents. L'absence d'observations historiques caractérise en effet ces risques nouveaux, mais aussi les mutations scientifiques, technologiques, socio-politiques ou les réglementations susceptibles de créer des

discontinuités. Dans le secteur de l'assurance, ces risques sont principalement liés aux technologies de l'information, avec des aléas d'isolement, de surexposition des salariés, d'inadaptation aux outils informatiques. La généralisation du télétravail doit ainsi faire l'objet d'une attention particulière en ce qu'elle peut contribuer à l'émergence de ces risques.

Pour ce qui concerne les risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) qui peuvent également intervenir sur l'activité de l'entreprise, ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les connaissances de crise des pouvoirs publics, prenant en compte la réglementation ordinaire.

Les acteurs de la santé et la sécurité des conditions de travail peuvent alors s'appuyer sur des outils afin de s'inscrire dans une démarche effective de prévention par l'intermédiaire des professionnels.

Article 13 - Les outils de la prévention En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

L'obligation de prévention définie dans le cadre du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions individuelles ou collectives doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

13.1. La formation des salariés et des représentants du personnel

La formation des salariés en matière de santé et sécurité des conditions de travail est définie par la loi en matière de prévention primaire. Face à la technicité et aux évolutions fréquentes sur le sujet, elle est gérée en effet une mesure d'appréhension ainsi qu'une sensibilisation, nécessaires pour constituer une culture effective de la prévention par l'intermédiaire de l'entreprise.

Repris par le législateur, l'ANI du 9 décembre 2020 crée un « processus prévention » qui rend les attestations, certifications et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail. Alimenté par les formations de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester de la réalisation et du suivi des formations ainsi que de l'acquisition des compétences. Il s'agit à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Par ailleurs, les membres du CSE bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours en santé, sécurité et conditions de travail lors du premier mandat.

Pour les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE et qui exercent des fonctions en santé-sécurité, une formation d'au moins cinq jours en leur faveur est attribuée, est également prévue lors du premier mandat.

En cas de renouvellement du mandat des membres du CSE, la formation doit être d'au moins trois jours et pour les membres de la CCSST dans les entreprises d'au moins 300 salariés (étant rappelé que les membres de la commission sont élus pour cinq ans).

Les spécialistes prévention (cf. article 9.1 du présent accord) désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, bénéficient également de cette formation.

Les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de stage ou de formation au travail, et ainsi participer pleinement à la prévention de son entreprise.

Par ailleurs, d'autres formations professionnelles peuvent être mises en œuvre à cet effet de prévention de la santé, sécurité et conditions de travail des salariés. À ce titre, les professionnels métiers s'inscrivent dans cette démarche de prévention primaire.

13.2. L'évaluation des risques et le plan d'action afférent

L'évaluation des risques liés à l'activité professionnelle, s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUEP) est un outil indispensable à la prévention, il identifie et évalue les risques pour établir un plan d'action afférent. Il assure également une traçabilité collective de ces aléas professionnels. Ce document a pour fonction d'identifier et hiérarchiser les risques identifiés ; il constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels.

Le DUEP contribue par ailleurs au dialogue social et professionnel. Il participe à l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention qu'elle que soit la taille de l'entreprise. Le document est tenu à la disposition des salariés et anciens salariés, ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (membres de la délégation du personnel du CSE, SPST?).

La co-construction de l'évaluation des risques, base d'un plan d'action

L'ANI reprenant dans la loi du 2 août 2021 prévoit désormais que le CSE et la CSSCT appuient leur contribution à l'évaluation des risques professionnels. Concrètement, le CSE est désormais consulté par l'employeur sur le DUEP et ses mises à jour. Pour identifier les risques professionnels, les entreprises et le CSE sont invités à se référer si besoin à la typologie précitée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation aboutissent à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIAPACT), présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la pluriannualité sociale. Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il doit désormais identifier les responsables de l'entreprise pouvant être mobilisés et définir un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, cette évaluation aboutit à une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le DUEP et ses mises à jour.

La mise à jour du PAPRIAPACT ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du DUEP.

Ce plan d'action est une garantie de l'effectivité dans la prévention primaire des risques professionnels. Les entreprises doivent adapter les actions et les situations afférentes dans une démarche préventive et partagée par le dialogue social.

Un outil de traçabilité collective

L'intérêt complémentaire du DUEP est d'assurer une traçabilité collective des risques professionnels et des expositions professionnelles ainsi le développement de la prévention primaire. Cette traçabilité se concrétise par la consultation des données successives du document unique pendant quatre ans et sa mise à disposition élargie, notamment aux salariés et anciens salariés. Dans cette perspective, le dépôt dématérialisé du DUEP est désormais acté par les dernières évolutions légales.

Ainsi, compte tenu des nouveaux enjeux sociaux, le présent accord marque un engagement de l'entreprise en érigeant la prévention de la santé et la sécurité au travail comme fondement de la qualité de vie et des conditions de travail.

13.3. Les acteurs du dialogue social participent à la prévention

D'autres intervenants participant directement ou indirectement à cet objectif de prévention des risques professionnels :
? le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, présenté par l'employeur au CSE dans le cadre de la consultation sur la pluriannualité sociale de l'entreprise ;
? le rapport annuel d'activité du médecin du travail transmis au

CSE, décrivant le bilan des différentes activités de celui-ci au cours de l'année, qui permet d'identifier les expositions, les risques et les pathologies auxquels ont été exposés les salariés ;
? le règlement intérieur obligatoire, soumis également à la consultation préalable du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, en ce qu'il fixe les conditions de sécurité devant être respectées par les salariés pour assurer leur santé-sécurité ;
? le plan de continuité d'activité, en ce qu'il s'inscrit dans une démarche globale de gestion de crise, constitue également un véritable outil de la prévention des risques professionnels.

Titre IV La qualité des conditions de travail participe à la qualité de vie au travail et à la prévention primaire

Article 14 - De la qualité de vie au travail à la qualité de vie et des conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui précise que « l'approche pluridimensionnelle de la qualité de vie au travail doit reposer sur l'intégration de la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QCVT a été consacrée par la loi du 2 août 2021.

Désormais, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à réduire les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail(1).

À défaut d'accord sur le sujet ou de conclusion de l'accord d'adaptation conclu à l'issue de cette négociation, l'employeur devra engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QCVT(2).

Au-delà de l'évolution de cette obligation, cette notion revêt une importance majeure dans la mise en œuvre de la stratégie en ce qu'elle constitue désormais une action prioritaire de l'entreprise limitée et pilotée dans la réalité des entreprises.

En lien étroit avec la stratégie, la QCVT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Dans ce cadre, elle conduit chaque entreprise à développer à son niveau des actions tenant compte de sa spécificité.

(1) Article L. 2242-1 du code du travail.

(2) Article L. 2242-13 du code du travail.

Article 15 - La QCVT, levier de compétitivité pour l'entreprise (approche systémique du sujet)

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Si l'ANI de 2020 rappelle que la qualité de vie au travail est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés, il précise également que « sur le plan collectif, la QCVT est une des conditions de performance de l'entreprise ».

À cet égard, des enquêtes(1) ont d'ailleurs montré une corrélation entre les conditions de travail et la performance économique de l'entreprise. En effet, il n'est plus à démontrer que le bien-être au travail est un facteur de productivité accrue.

Plusieurs facteurs, inhérents à la mise en place d'une démarche de QCVT, peuvent par ailleurs expliquer le lien entre performance et QCVT :

? l'inscription de la QCVT dans une temporalité longue, qui permet de développer un environnement stable et d'instaurer notamment une culture de la prévention, un fonctionnement basé sur la cohésion des équipes, et la diminution de l'absentéisme et du turnover ;
? la sensibilisation et/ou la formation des acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche ;
? le renforcement du dialogue social en entreprise ;

? le développement de méthodes viables d'outils s'inscrivant dans cette nouvelle démarche.

Dans ce cadre, les professionnels saoucis de la branche souhaitent préciser certains aspects qui, en raison de leur proximité avec les conditions de travail et l'organisation, contribuent à l'amélioration de la QCVT.

(1) Cf. Étude Anact « Qualité de vie au travail et performance, que peut-on sérieusement évaluer ? », 3 octobre 2019.

Article 16 - L'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes connectées aux conditions de travail et donc à l'organisation

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

La QCVT repose sur des actions concrètes adaptées aux conditions de travail et aux particularités des services propres aux entreprises. Si le principe de proximité est au cœur de ces actions, en s'attachant aux spécificités d'un service par exemple, des démarches plus globales de l'entreprise doivent compléter celles-ci (en cas d'évolution ou de transformation).

16.1. Les professionnels managériaux

La QCVT est fondamentalement un enjeu et une responsabilité collective. Les professionnels managériaux ont néanmoins un des leviers déterminants l'effectivité de la QCVT. Ils sont favorisés en effet la prévention primaire de façon adaptée en fonction des besoins du service, de l'équipe et des collaborateurs, en cohérence avec la culture de l'entreprise. De même, la proximité du manager avec les collaborateurs permet d'assurer une culture de la prévention au plus proche de la réalité du travail.

Les entreprises sont donc invitées à sensibiliser et à former les managers à la QCVT, notamment sur le volet santé-sécurité. Le management doit ainsi par ailleurs le développement du collectif de travail ainsi que des individus en favorisant un environnement et une organisation de travail sains.

16.2. La lutte contre la désinsertion professionnelle(1)

La désinsertion professionnelle constitue un risque important tel que rappelé par l'ANI et la loi du 2 août 2021. Celle-ci est étroitement liée aux conditions de travail, c'est pourquoi une approche préventive de ce risque implique à une démarche globale de la QCVT.

Des mesures de prévention de la désinsertion professionnelle sont par ailleurs mises en place au sein des SSPT interentreprises. Elles peuvent ainsi assister les employés face à des situations évitables de désinsertion professionnelle.

En outre, plusieurs outils déjà présents dans le droit permettent de faciliter l'accès à l'emploi, tels que les visites de reprise et de préreprise et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements, dont la mise en œuvre est fortement encouragée par l'ANI.

Néanmoins, l'accord précité, repris par la loi santé au travail, crée de nouvelles dispositions anticipant cette démarche préventive de la désinsertion professionnelle.

Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sous le SPST, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, est au moins égale à trois jours, en application de l'article D. 1226-8-1 du code du travail.

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

La visite médicale de mi-carrière

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile de son 45e

anniversaire. Cet examen médical peut néanmoins être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance précitée.

Cet examen vise à :

- ? établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- ? évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- ? sensibiliser le salarié aux enjeux du suivi médical au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, les mesures d'aménagement et d'adaptation ou de requalification du poste de travail.

La visite de préreprise

En vue de faciliter le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, un reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation.

La conclusion de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)(2)

À l'instar des salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés atteints ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'incapacité peuvent désormais bénéficier de la CRPE.

16.3. Les entreprises professionnelles

Dans le programme des actions de soutien des entreprises et des professionnels des entreprises (GEPP)(3) prévues à l'article 10 de la loi n° 2018-1024 du 5 septembre 2018, le présent accord souligne l'importance d'une prise en compte à l'égard des entreprises sur les évolutions d'ordres organisationnel, stratégique, technologique ou géographique, ainsi que des conséquences sur les emplois.

Il est par ailleurs rappelé que la GEPP peut intégrer des données de santé, de sécurité et de QCVT pour préparer les changements.

Cette visibilité des entreprises permet de mieux articuler la QCVT et le GEPP, afin d'offrir aux entreprises la possibilité d'anticiper le risque d'incapacité de travail. Favoriser ainsi l'employabilité, elle permet par ailleurs de prévenir les éventuels aménagements voire d'anticiper des postes de travail des salariés, en adéquation avec des évolutions de travail en fréquente évolution.

16.4. La conduite des transformations

Dans un environnement rythmé par de profondes mutations, les entreprises doivent mettre en œuvre une attention particulière aux conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail de leurs salariés.

L'anticipation, avec un accompagnement de la prévention primaire, ainsi que l'accompagnement des salariés à chaque niveau sont ainsi essentiels pour répondre à cet objectif et pour pérenniser les transformations. Les entreprises prennent en compte les conséquences humaines de ces projets et prévoient des plans d'accompagnement.

En cas de transformations, des échanges réguliers sur le travail sont favorisés pour accompagner ces changements.

16.5. L'expression collective des salariés

Le dialogue et l'expression collective libre des travailleurs sur leur travail contribuent à la QCVT et au sens donné au travail. Les entreprises sont ainsi encouragées à organiser des temps d'échange afin de faciliter l'expression collective et l'écoute des salariés sur leur travail.

(1) Cf. glossaire.
(2) Cf. glossaire.
(3) Cf. glossaire.

Article 20 - Durée
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Article 17 - La protection sociale (1) comme levier de prévention
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 1er juillet 2027.

Son renouvellement sera inscrit de plein droit à l'agenda social 2027.

Article 21 - Dépôt
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour du dépôt.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Annexe
Glossaire

Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)(1)

La CPRE a pour objet de faciliter, à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur profession d'acquiescer la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).

D'une durée maximale de dix-huit mois, ce dispositif permet aux salariés concernés de suivre une formation en vue de faciliter leur retour à l'emploi dans leur profession d'origine (en se réhabilitant à leur poste ou en exerçant un autre métier) ou dans une autre entreprise (en exerçant un autre métier).

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail sans modification de rémunération. Dans le cas contraire, elle est effectuée dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Sa mise en place nécessite une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) et un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Elle est destinée :
? aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou atteints ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préemploi, identifié un risque d'invalidité ;
? depuis la loi du 2 août 2021, aux salariés atteints ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préemploi, identifié un risque d'invalidité.

Désinsertion professionnelle(2)

La carrière d'un salarié est jalonnée d'événements (ex : changement de poste, changement du travail, réorganisation au sein de l'entreprise) susceptibles d'engendrer un processus qui peut impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée : c'est le processus de désinsertion professionnelle. Ces événements peuvent être cumulatifs avec d'autres phénomènes comme le vieillissement.

Le processus mis en œuvre peut avoir des issues diverses et peut être réversible et irréversible, selon le moment où l'on agit. Ainsi, peut-on agir temporairement et puis le processus de désinsertion sera installé et irréversible. Inversement, si l'on agit le plus tôt possible, la désinsertion est encore incertaine et le processus réversible.

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)
La notion de GEPP est apparue en 2017 (ordonnance n°

La protection sociale complémentaire apporte une couverture financière dans la mesure où la sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés et sa finalité est de leur offrir un meilleur accès aux soins.

(1) Cf. glossaire.

Article 18 - Piloter et animer la QVCT
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

La mise en œuvre d'une politique d'accompagnement de la QVCT dans les entreprises vise à améliorer la situation des salariés au sein de l'entreprise en favorisant la mise en œuvre d'une démarche globale portée par l'ensemble des acteurs, à travers le dialogue et l'animation des acteurs déployés à leur niveau.

Cette approche permet ainsi de contribuer à améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail pour mettre en œuvre des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces.

Elle peut également permettre de cumuler et de favoriser les actions de la QVCT.

18.1. Actions au niveau des entreprises

Les signataires s'engagent à poursuivre, le cas échéant, les démarches d'innovation et d'expérimentation liées de la négociation collective à la QVCT.

Conformément à l'article 9.3 du présent accord, il est rappelé que dans les entreprises employant au moins 250 salariés un référent QVCT est désigné par l'employeur pour accompagner et promouvoir la démarche QVCT.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche leurs initiatives, actions et expérimentations menées en la matière, notamment celles prévues par leurs accords.

18.2. Actions au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les données relatives aux salariés en matière de QVCT dans les entreprises adhérentes font l'objet d'un recensement.

Elles sont présentées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). En fonction des besoins exprimés par les partenaires sociaux, la CPPNI pourra également mener une étude de suivi de la mise en œuvre de la QVCT sur une ou des thématiques particulières abordées dans le présent accord.

Titre V Clauses finales

Article 19 - Suivi de l'action de la branche
En vigueur non étendu en date du 11 avr. 2026

Un bilan de réalisation du présent accord sera présenté en CPPNI, dans les six mois précédant le terme de l'accord.
La réunion sera inscrite à l'agenda social de la branche.

2017-1718 du 20 décembre 2017) avec l'obligation pour l'employeur, dans les entreprises et les gares d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire n'ayant pas de salariés en France, d'engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant sur la GPEP (code du travail, art. L. 2242-2).

À défaut de définition officielle de la GPEP, les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail (dispositions supplétives) définissent des éléments pouvant être abordés lors de la négociation sur la GPEP.

À titre d'exemple :

- ? la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement des personnes en situation de handicap, en particulier en matière de formation, d'abandon du poste, de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- ? les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- ? les grands enjeux relatifs à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;
- ? les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les mesures mises en œuvre pour améliorer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- ? les conditions des relations des entreprises sous-traitantes s'inscrivant dans des stratégies de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- ? le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités managériales et l'exercice de leurs fonctions ;
- ? la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- ? les conditions des relations de l'entreprise avec les acteurs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- ? la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des apprentis et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Intervenants en prévention des risques professionnels (IRPP)(3)

Un IRPP (intervenant en prévention des risques professionnels) est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, professionnelles ou médicales (hors médecine du travail) dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. Ainsi, ces professionnels de la prévention peuvent avoir des profils très variés : enseignants en prévention, psychologues, ergonomes, toxicologues. Ils sont indépendants ou font partie d'un service de santé au travail ou d'une entreprise. Ils interviennent pour apporter une approche pluridisciplinaire en prévention aux services de santé au travail et aux entreprises.

Plan santé au travail 2021-2025 (PST 4)(4)(extraits)

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail.

En matière de santé au travail, l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e plan de santé au travail (PST 4) confirme le renforcement de la prévention opérée par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation.

Axe stratégique 1 (renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention). Il ne s'agit pas seulement de réagir aux

événements et médicaux survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.

Le PST 4 mobilise l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure coopération des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, métiers particuliers d'emploi.

Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (objectif 1). La prise en compte de la diversité sur les risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculo-squelettiques, sera également encouragée (objectif 2), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (objectif 3).

Axe stratégique 3 (adapter la culture de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain). Les acteurs sont concernés par des risques ou des phénomènes relevant de milieux très divers : qu'il s'agisse de l'environnement dans lequel ils évoluent ou sur lequel ils agissent, de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant les spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement. Pour prévenir les risques professionnels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel, le PST 4 identifie plusieurs axes dont le développement des actions de lutte contre les accidents en milieu professionnel.

Le CSE rappelle que « pour l'organisation mondiale de la santé (OMS), l'addiction se définit par l'impossibilité de contrôler une pratique viciée à partir de laquelle on a écarté une sensation de malaise, et d'interrompre sa consommation malgré ses conséquences négatives. L'objet de l'addiction devient personnel, voire une habitude dont la persistance ne peut pas se peser et qui envahit son quotidien. »(5)

Protection sociale

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945 définit la sécurité sociale comme « la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. »(6)

Envisagée sous cet angle, la sécurité sociale applique l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide collective qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre ».

Cet état de droit est la pierre angulaire de la sécurité sociale vécue de la part de la population dans son ensemble. Le « Vaibureau juridique » définit la protection sociale comme « un ensemble de mesures prises par l'État et la société en vue de protéger les individus contre des risques sociaux »(6).

Concrètement, la protection sociale désigne ainsi l'ensemble des mesures et des régimes mis en œuvre aux assurés de faire face aux conséquences financières de risques sociaux, notamment sur un principe de solidarité. Ces mécanismes peuvent être publics (sécurité sociale, collectivités territoriales, État) ou privés (organismes assureurs), obligatoires (protection sociale complémentaire pour les salariés du secteur privé) ou facultatifs (régimes supplémentaires). Les risques couverts se caractérisent par leur caractère collectif, et ils sont tous : maladie ;

- ? prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ;
- ? maternité et famille ;
- ? atouts du travail et modalités de prise en charge ;

? vsieellsie ;
? petre d'autonomie ;
? prete d'emploi ;
? pauvreté.

La potcotiren sociale, dnas sa dinoseimn cicltlveoe et professionnelle, csttiunoe par aleluirs un véritable liever de prévention des reusqis professionnels. Elle cuinrtobe nmntamoet à dnuuimer le rocneement aux soins, mesuré à 59 % en 2019(7). En effet, l'absence de complémentaire santé miipielartlut par duex le tuax de rmecnonenet aux soins, en raoins de la prat très iortpmntae du rtsee à chagre puor les assurés(8). À l'aune de ce phénomène de roeenmncet aux soins, la prtceotion sclaoie premet en ourte de prévenir l'apparition ou le développement de pathologies. Le régime pioofrseesnnl des sociétés d'assurances cinttusoe asni un artue moeyn de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Qualité de vie et cooitidnns de travail

La qualité de vie et cdnotiions de tvriaal est une nooitn nveluloe non définie juridiquement. Néanmoins, plirusues txetes cetnnnoenit des éléments caractéristiques de ce cppoent émergent.

L'ANI du 19 juin 2013, « Vres une pitquile d'amélioration de la qualité de vie au traavil et de l'égalité pserlioofnlsene », définit la QVT cmroe « les cnodonitis dnas llesleeqes les salariés exnceert luer travail, et luer capacité à s'exprimer et à aigr sur le cntoneu de celui-ci, qui déterminent la pecietorpn de la qualité de vie au traival qui en résulte ».

L'ANI du 9 décembre 2020, « Puor une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au tarvail et ctioiindns de tarvail », élargit cttee ntoion en intégrant les citodnnios de taavril aifn d'insister sur l'enjeu de la santé-sécurité des salariés. Il précise en efeft que « la qualité de vie au taarvil permet de dépasser l'approche par le rsiuqe pnsenrfoiesl en posnat un ragerd puls lgrae sur le tivaral et des cnnitodois de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au tivaral et son coaroirlle la qualité des ciindtnoos de tavrail pipictnaet à la qualité du triaavl et à la prévention primaire. Puor ctete raison, le présent arcocd posrpoe que l'approche tatliolinnede de la qualité de vie au tavaral siot rvuee puor intégrer la qualité de vie et des ctidoonnis de taivral ».

Cette nlvuloe ntooin a été actée par la loi santé du 2 août 2021, les dniopiisotss d'ordre pblic mnntionnaet nometamnt comme thème de négociation ootbgirliae la « négociation sur l'égalité plslnleifsooree enrte les femmes et les hommes, pnratot nmotnaet sur les mrueess vniast à speriumpr les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des ctodnioins de tavaral » (code du travail, atrlice L. 2242-1).

Par ailleurs, les dossnoipiits supplétives mntnoeient que cette négociation « puet également poetr sur la qualité des ctioiidnns de travail, nmateomnt sur la santé et la sécurité au tivaral et la prévention des riques pnflnoeoessirs » (code du travail, atrlice L. 2242-19-1). La santé-sécurité au taivral ctniuoste aisni désormais une ctoposanme eelitsnslee d'une démarche QVCT, dnas cet oteijcbf de prévention primaire.

Reconnaissance de l'inaptitude médicale au tivaral(9)

L'inaptitude médicale au tiraavl puet être prononcée par le médecin du taviarl loqusre l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est deevnu imolcapibtnne aevc le potse qu'il occupe.

Avant de pnrdrree cette décision, le médecin du tvriaal diot réaliser au minos un eaemxn médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son pstoe de travail. C'est uiemennqt lorsqu'il ctastone qu'aucune mersue d'aménagement, d'adaptation ou de tifaoarmrtson du ptsoe de taraivl occupé n'est pilssboe alors que l'état de santé du salarié juifstie un chnamgeent de ptsoe que le médecin du taavril puet le déclarer iatnpe à son ptsoe de travail.

L'avis d'inaptitude ogilbe l'employeur à rrheheccer un nrsclasmeeet puor le salarié dnas un autre eopmli approprié à ses capacités au sien de l'entreprise ou du groupe. L'employeur diot également clstoneur le CSE sur ces porpoioitiss de nrsclseamet(10)suaif si le médecin du taviarl a fiat mnoeitn exssrpee dnas son aivs que tuot mineiatn du salarié dnas l'emploi siaert ganvreemt préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé

du salarié fiat olstabce à tuot rnsaselemcet dnas l'emploi(11).

Néanmoins, il puet procéder à son leinnccieemt s'il est en mreuse de jietsfuir :
? de son impossibilité à lui peoorspr un eplomi capolbmite aevc son état de santé ;
? ou du rfeus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur puet également licecneir le salarié si l'avis d'inaptitude mtnonenie expressément que tuot mietnian dnas un emloi serait gervaemnt préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fiat osltcbae à tuot raeseecnlmst dnas un emploi.

Santé-sécurité

La santé et la sécurité snot duex nitonos depourvues de définition juridique.

L'organisation manoldie de la santé définit néanmoins la santé comme « un état de cpeomlt bien-être physique, mtanel et scoail et ne ctosinse pas en une anebsce de maladie ou d'infirmité »(12). Elle précise également que la prévention en santé est « l'ensemble des meeuers vsnait à éviter ou réduire le nrmobe et la gravité des maladies, des accdetnis et des hdcanaips ». La sécurité qanut à elle désigne l'absence de daengrs aecults ou de meceans pouanvt aeftcefr l'intégrité pyquushie et mtnalee du salarié. Ces duex noontis snot sonevut utilisées ciomjneoentnt cptome tneu de luer corrélation mutuelle, la santé et la sécurité étant duex fnis interdépendantes.

Malgré l'absence de définition légale, le cdoe du tvriaal prévoit une série de ditosiopnss prantmetet d'appréhender ces concepts. En effet, puor aessurr son olaotibign de santé-sécurité des salariés, l'employeur prend les meeruss nécessaires sur le fdneomnet des neuf pnceirpis généraux de prévention snvutais (code du travail, atrlice L. 4121-2) :

- « 1° Éviter les rqseius ;
- 2° Évaluer les rieusqss qui ne peeuvt pas être évités ;
- 3° Cbatomrte les risueqs à la sorcue ;
- 4° Adapter le tavairl à l'homme, en ptlacirieur en ce qui cncneroe la cptioencon des pestos de tvaial ainsi que le ciohx des équipements de tiaarvl et des méthodes de tiraval et de production, en vue nemanotmt de litmier le tvriaal mtnooone et le traival cadencé et de réduire les etffes de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tiner compte de l'état d'évolution de la tcuneihqe ;
- 6° Rceplaemr ce qui est dugarneex par ce qui n'est pas dgearunex ou par ce qui est mions deearunx ;
- 7° Pfiennlair la prévention en y intégrant, dnas un elbsmnee cohérent, la technique, l'organisation du travail, les cntdiionos de travail, les rtaeniols soeliacs et l'influence des fatrceus ambians, nmanmoett les rsueqis liés au harcèlement mraol et au harcèlement sexuel, tles qu'ils snot définis aux alicrtes L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que cuex liés aux aengstesmis ssxeiets définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Pdrnree des msures de piocrttoen coellticve en luer dnonnat la priorité sur les meserus de pociettn idleidvlnie ;
- 9° Deonnr les irnctstonuis appropriées aux travailleurs. »

Services de prévention et de santé au tavaral (SPST)

Les sivreecs de prévention et de santé au tvriaal caractérisent particulièrement le cganmeheet de pgmiaadre lié à l'affirmation de la prévention prariime comme liever de réalisation de la santé-sécurité des salariés.

La loi du 2 août 2021 rtibpaese ainsi les aninecs seivercs de santé au tavaral (SST) en « sveicres de prévention et de santé au tavaril ». La prévention des rsqieus pnrsineloesofs était déjà un obctejif rnceonu aux SST, néanmoins la loi vialsroe cette dmeonsiin en complétant les msioisns légales attribuées aux SPST.

Le cdoe du tiavral définit emfetcvfeenit les SSPT à l'aune de lures msnisios (code du travail, atrlice L. 4622-2) : ils ont « puor mosisin prcialnpie d'éviter toute altération de la santé des tirluraavels du fiat de luer travail. Ils cinbotrunet à la réalisation d'objectifs de santé pquiuble aifn de préserver, au crous de la vie professionnelle, un état de santé du taarluiiver caiotmplbe aevc son maieintn en emploi. À cette fin, ils :

- 1° Cnosuidnet les acnoits de santé au travail, dnas le but de préserver la santé phiquyse et mlneate des talevrlairus tuot au lnog de luer pucorras pfoesroinsnl ;
- 1° bis Aopntrpet luer adie à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, puor l'évaluation et la prévention des rqiuess

poosrlseienfns ;

2° Cosinlneet les employeurs, les tvalulirreas et leurs représentants sur les dnoisitoips et mreuses nécessaires afin d'éviter ou de dmneiur les rsueiqs professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des ctndooiis de travail, en tnenat compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la cimsmtaonon d'alcool et de durgoe sur le leiu de travail, de prévenir le harcèlement suxeel ou moral, de prévenir ou de réduire les efetfs de l'exposition aux feucatr de rseuis poeiesolnsnfrs mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion peesfnoroillne et de cruniebotr au maieitnn dnas l'emploi des tirleraulus ;

2° bis Aanmecocpgnt l'employeur, les trlrauleaivs et leurs représentants dnas l'analyse de l'impact sur les cniioondts de santé et de sécurité des traaeluvris de cghtnanemes onrsanteaognlis imtortnaps dnas l'entreprise ;

3° Ausersnt la seinuravclle de l'état de santé des tlrraeavuls en ftocnion des rueisq cnnnareoct luer santé au tvaairl et luer sécurité et celle des tiers, des eteffs de l'exposition aux faturces de reiquss poirfsneolsens mentionnés à l'article L. 4161-1 et de luer âge ;

4° Peanitciprt au suvii et cnbruonetit à la traçabilité des enxiiiooptss pileosrsennolefs et à la veille saraiinte ;

5° Pprinitceat à des acntois de pitmoroon de la santé sur le leiu de travail, dnot des capmgaens de vcontiaaen et de dépistage, des acnitos de siileasbniiston aux bénéfices de la pqturaie soiptvre et des aiocnts d'information et de siasibeitlsnion aux sionuattis de hcndaiaap au travail, dnas le crdae de la stratégie nltaanioe de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du cdoe de la santé pbluuiqe ».

(1) Questions-réponses sur les msreeus relvteias à la prévention de

la désinsertion peolesirnonslfe isuess de la loi du 2 août 2021.

(2) Exartit du guide de l'Aract de Basse-Normandie ? Puosrscs de désinsertion pniseollferonse : des otlius et des elmpeexs puor siuter son entreprise.

(3) S r o u c e :
<https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/competences-externes-i-prp-rps/reseau-irp#ce-qu-en-pensent-les-institutions>.

(4) S u r c o e :
<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>.

(5)
<https://www.lecese.fr/content/le-cese-rendra-ses-pr-conisations-sur-les-addictions>.

(6) G. Cornu, Vrcouaalbe juridique, PUF, 1987, p. 627.

(7) Sanogde réalisé en 2019 par l'institut Oiwoipanny puor Les Échos et Hiamnroe Mtlueule : « 59 % des psoenerns interrogées amefnriфт aiovr renoncé à des sions médicaux au cours des duoze mios précédant l'enquête, dnot 29 % puor des rsnoias financières »

:
<https://www.lesechos.fr/thema/sante-accompagnement/pourquoi-59-des-francais-ont-ils-deja-du-renoncer-a-des-soins-1148978>.

(8) G. Nezosi, Les fcauetrs « enrueamenntivonx » et leiduvdilns du rnemnoecent aux soins, Vie publique, 2016 :
<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/262495-les-facteurs-du-renoncement-aux-soins>.

(9) S u o c r e :
<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-a-u-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>.

(10) Cdoe du travail, arcilte L. 1226-2.

(11) Cdoe du travail, alitcre L. 1226-2-1.

(12) Préambule de la cotutntsiion de l'OMS adoptée en 1946.

TEXTES SALAIRES

Convention collective nationale du 27 mai 1992 relative aux salaires annexe II

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	UNSA beuqans assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngoealt Cedex, par ltrete du 10 jelulit 2014 (BO n°2014-34)

Article - BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES A effet du 1er janvier 1992

En vigueur étendu en date du 27 mai 1992

Caslse : 1

Mtnanot : 78 000F

Csslse : 2

Mtannot : 86 300F

Cslsae : 3

Mtnnoat : 99 700F

Clssae : 4

Monantt :118 300F

Csalse : 5

Mannott :139 900F

Caslse : 6

Mannott :184 900F

Classe : 7

Montant :251 600F

Accord du 31 juillet 2001 relatif aux salaires annexe II

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le germnu poet des esetpienrrs mueteulls d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des scvereis (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; Le syacindt ntoniaal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tnicenechis et anegts de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; Le sydiacnt nnoatal crdaes de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des syaincdts commerce, siecevr et force de vente (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA buqanes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bolnaegt Cedex, par lettre du 10 jlluiet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2001

Accord du 3 juillet 2002 relatif aux

En vigueur non étendu en date du 31 juil. 2001

1. Dnas le cadre de l'article 33ade la cneionotvn cieltvloce ntolaiane du 27 mai 1992, le barème des rémunérations milmianes auenelnls (RMA) prévu à l'annexe II de ltdiae ciotenvnon est fixé, à efeft du 1^{er} janvier 2001, conformément au tbealau jiont au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mienmlais (RMA) fixé au 1 ci-dessus est apipcballe dnas les ereiptnrnses indépendamment du ctinnoeu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les siaerlas eeifftfcs prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en aicaploiptn s'effectue dnas les cdiitonnos prévues par les aertilcs 31 et 32 de la coetnovnin colivlecte nnlatioae du 27 mai 1992.

3. Le présent acrocd ne cenronce pas le pnsenreol qui n'est puls en ftoconns dnas les eprnseteirs à la dtae de sa signature.

Rémunérations malemiins aneelulns

à effet du 1^{er} janvier 2001

NIVEAU	SALAIRE
I	14 026
II	14 986
III	17 288
IV	20 520
V	24 270
VI	32 076
VII	43 647

salaires annexe II

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gpmeounert des eensritrpes muettleus d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	Entre : La fédération des seevicrs CFDT, bnrhcae arscneasus ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La CFE-CGC employés, thnnccieeis et aegnts de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) ; La CFE-CGC crdeas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA),
Organisations adhérentes signataires	UNSA baeqnus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bloagent Cedex, par ltrtee du 10 juiellt 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2002

En vigueur non étendu en date du 3 juil. 2002

1. Dnas le cadre de l'article 33ade la cvnotneoin ccvllieote naotnliae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mamniiels aulelenns (RMA) prévu à l'annexe II de ldatie

Accord du 19 mai 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des etrrpesnies meeulults d'assurances (GEMA).
Syndicats signataires	Fédération des srevecis brhcane arassunces CDFT ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; Employés, tcneceinhis et aetgns de maîtrise de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNAETAM) CFE-CGC ; Cdreas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bauqnes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bngaleot Cedex, par ltrtee du 10 jelluit 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales annuelles, à effet du 1er janvier 2003

En vigueur non étendu en date du 19 mai 2003

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'article 33ade la ciotevnonn cecitlvloe nnlioate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations miiaements anneellus (RMA) prévu à l'annexe II de litade cntieoonvn est fixé,

Accord du 7 mars 2007 relatif aux

cvteinnoon est fixé, à eefft du 1^{er} janvier 2002, conformément au teblaau jniot au présent accord.

2. Le barème des rémunérations malniimes (RMA) fixé au 1 ci-dessus est apllbapice dnas les eertsnepirs indépendamment du cnnoetu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprises sur les sralieas ecitffes prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en acaptoilipn s'effectue dnas les cnotonidis prévues par les arictels 31 et 32 de la cvoennotin cltcolveie niaaltnoe du 27 mai 1992.

Le présent aocrd ne corecne pas le pesneronl qui n'est puls en footcinn dnas les eerpsitners à la dtae de sa signature.

Fait à Paris, le 3 jluliet 2002.

Barème des rémunérations milaenmis auellnens

(à eefft du 1^{er} janvier 2002)

NIVEAU	SALAIRE
I	14 250
II	15 230
III	17 560
IV	20 850
V	24 660
VI	32 590
VII	44 350

à effet du 1^{er} janvier 2003, conformément au tabeau jonit au présent accord.

Article 2

Le barème des rémunérations miinlames aleennuls (RMA) fixé au 1 ci-dessus est apcbillape dnas les einteresrps indépendamment du ctonenu et des résultats, qleus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sarlaies efeciffts prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en aoaiptpciln s'effectue dnas les coonditnis prévues par les alirtces 31 et 32 de la coonievtnn ciltevcloe nalatoine du 27 mai 1992.

Article 3

Le présent acorcd ne cncreone pas le pneenorsl qui n'est puls en ftonicon dnas les enrptiseres à la dtae de sa signature.

Fait à Paris, le 19 mai 2003.

ANNEXE

Rémunérations mmiaenils aneullnes

à effet au 1^{er} janvier 2003

NIVEAU	SALAIRE
I	14 510
II	15 500
III	17 880
IV	21 230
V	25 100
VI	33 180
VII	45 150

salaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le gnmreouept des eeritnprses meutluels d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des serecivs CDFT (branche assurances) ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sayndcit nntoiaal de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, tcnihceneis et angets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des sdiantcys commerce, sceirves et froce de vtene (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bunqeas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnoaeglt Cedex, par lttere du 10 jluliet 2014 (BO n°2014-34)

Article - Rémunérations minimales pour l'année 2007

En vigueur non étendu en date du 7 mars 2007

Vu les aecrtlis 31,32 et 33 a de la cvinoenton cvillteoce ntlaiance du 27 mai 1992 ;

Vu les altirecs L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,

il est cnnoevu ce qui siut :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations mmniilaes alnleuens

1° Dnas le crade de l'article 33 a de la cteovninon clctoevie natloniae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations melniams alunneels (RMA) prévu à l'annexe II de ldiate cotieonvnn est fixé, à efeit du 1^{er} janvier 2007, conformément au telabau jniot au présent accord.

2° Le barème des rémunérations miinmlaes aenllenus (RMA) fixé au 1° ci-dessus est aicalplpbe dnas les entreprises,

Accord du 22 avril 2008 relatif aux rémunérations minimales pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),
Syndicats signataires	La fédération des sievres (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le siacndyt nitaanol de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, et tienhecincs et angets de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La CSFV-CFTC, Vu les alrcties 31, 32 et 33 a de la cteinnvon clctolieve naanloite du 27 mai 1992 ; Vu les ariclets L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bauqens assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bealgont Cedex, par ltrete du 10 jluleit 2014 (BO n°2014-34)

indépendamment du cnnoteu et des résultats, qules qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sailares eifcfefts prévues à l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en alicaoptpin s'effectue dnas les ctodinoins prévues par les atriecls 31 et 32 de la cootviennn ctlcoevlie nnaloatie du 27 mai 1992.

3° Les diposioistnis ci-dessus ne cnnnreecot pas le prensonel qui n'est puls en fotcnion dnas les etenirerpss à la dtae de sinuagtre du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération ertne les fmemes et les hoemms

1° Il est rappelé que les eemloyrpus snot tuens d'assurer, puor un même tviaral ou puor un tiaarvl de vuelar égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes.

2° Au sien de cauqhe entreprise, les emoyurples s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmeems et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mnrttoet en ouevre tteuos les msruees ulites puor remédier à ces disparités sraleaalis anvat le 31 décembre 2010.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est cronofme à ce pciinpre et ne puet cndurioe à des différences de teenitrmat etnre les feemms et les hommes.

2° Au sien de cauqhe entreprise, les emoyurples s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmeems et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mnrttoet en ouevre tteuos les msruees ulites puor remédier à ces disparités sraleaalis anvat le 31 décembre 2010.

Fait à Paris, le 7 mras 2007.

ANNEXE : Rémunérations maelminis aelnelnus à effet du 1^{er} janvier 2007

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE
I	15 720
II	16 730
III	19 300
IV	22 910
V	27 090
VI	35 800
VII	48 690

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Vu les atriecls 31, 32 et 33 a de la cnoetiovnvnn cellvictoe nainaoitl du 27 mai 1992 ;

Vu les aetirlcs L. 132-12 et L. 132-12-3 du cdoe du travail,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

1. Dnas le crade de l'article 33 a de la citoevnnon civeltlcoe naoliante du 27 mai 1992, le barème des rémunérations maneliims alnlenues (RMA) prévu à l'annexe II de ldiatae cnoienotvn est fixé, à effet au 1^{er} jneiavr 2008, conformément au tabeau jniot au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mnaliimes anlenelus (RMA) est alibplapce dnas les etrnerepiss indépendamment du cntneou et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les seilaars efcitefts prévues par l'article L. 132-27 du cdoe du travail.

Cette msie en aplicitoapn s'effectue dnas les contidions prévues par les aitelcrs 31 et 32 de la ceonvnotin coceivltle nlatonaie du 27 mai 1992.

3. Les dsionstoiips ci-dessus ne corncnnneet pas le poresennl qui n'est puls en fonitcon dnas les eetneirrps à la dtae de sgtaurirne du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les

1. Il est rappelé que les eemorlypus snot tunes d'assurer, puor un même triaval ou puor un trivaal de vlauer égale, l'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hommes.
Le barème des RMA de l'article 1er est cmrofnoe à ce pcpiirne et ne puet cornidue à des différences de trnaimeett enrte les fmmees et les hommes.
2. Au sien de cqauhe entreprise, les euryelpmos s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés etrne les fmemes et les hommes.
Si tel n'est pas le cas, ils mtnterot en oveure tetous les mseerus uletis puor remédier à ces disparités salariales, anvat le 31 décembre 2010.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2008

Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le grmuponeet des epereritnss mueuellts d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des siecvers (branche assurances) CDFT ; Le snciaydt noatnial de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, teinecnchs et agntes de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ; La fédération des stycains commerce, secreivs et frcoe de vetne (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bueanqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnaloget Cedex, par lttree du 10 jlilut 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

Vu les atielcrs 2, 31, 32 et 33 a de la ctinoenvon cigteovlle ntaiaone du 27 mai 1992 ;

Vu les aciterls L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du trvaail ;

Vu l'alrticie 6 de l'accord du 19 décembre 2008 reiltaf 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. 2009

1. Dnas le cdare de l'article 33 a de la ctoennvion civctlolee noalinate du 27 mai 1992 , le barème des rémunérations mialimnes aleelnuns (RMA) prévu à l'annexe II de liatde cnootvnein est fixé, à effet du 1^{er}jnaeiv 2009, conformément au taebiau jnoit au présent accord.
2. Le barème des rémunérations meaimnlis anueenlls (RMA) fixé au 1^o ci-dessus est alialbppce dnas les eeteirsprns indépendamment du ctnoneu et des résultats, qleus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sarliaes etefffcis prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aotlcpiaipn s'effectue dnas les cndiotinos prévues par les alceitrs 31 et 32 de la cenvioontn cvotliclece nnoaltiae du 27 mai 1992 .
3. Les dintisipsoos ci-dessus ne concernent pas le prseennol qui

Accord du 29 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales au 1er

(En euros.)

CLASSE	RMA
1	16 120
2	17 120
3	19 750
4	23 440
5	27 720
6	36 630
7	49 810

n'est puls en fncotinos dnas les etsiepernrs à la dtae de stnugiare du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

1. Il est rappelé que les euryleopms snot tnues d'assurer, puor un même tvriaal ou puor un tavrial de valuer égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1^o de l'article 1^{er} ci-dessus est cromnfoe à ce pncpirie et ne puet cdriuone à des différences de taemetnirt etrne les femems et les hommes.

2. Au sien de cuqahe entreprise, les emyreulpos s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés etrne les fmeems et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mertnott en ovuree tuteos les mrueess uetlis puor remédier à ces disparités saaalreliis anavt 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'airlcte 2 de la cotenvionn covillecte ntoaiadne du 27 mai 1992 , les piaratreens scaoiux s'engagent, dnas le cdrae du présent accord, à aeiupqlpr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tlvnaarliat dnas les DOM et dnot le carontt de tvraail a été colncu hros de Fcrnae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2009

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	16 480
2	17 500
3	20 190
4	23 960
5	28 330
6	37 440
7	50 910

janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Le goemernput des etnspireers muletlués d'assurances (GEMA),
Syndicats signataires	La fédération des svreecis (branche assurances) CDFT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le sydainct nnaaotil de l'assurance, de l'assistance, des ticciennhes et aengts de maîtrise (SNAATAM) CFE-CGC ; Le sycdiant nntaiaol des cdreas de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ; La fédération des siyancdts commerce, sicvrees et force de vnete (CSFV) CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA beaunqs assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bgoaelnt Cedex, par lrette du 10 jiulelt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

Vu les aliertcs 2,31,32 et 33 a de la coetvnnion clcotvilee nloaitne du 27 mai 1992 ;
Vu les alcrties L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du trivaal ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 rtileaf à la mixité et à la diversité dnas les sociétés d'assurances,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

1. Dnas le cadre de l'article 33 ade la cevtooinnn cvltlociee ntiaolae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mmiieanls alueelnns (RMA) prévu à l'annexe II de ldatie cioetvnnn est fixé, à efeit du 1^{er}jvainer 2010, conformément au teaalbu jnoit au présent accord.
2. Le barème des rémunérations mmiilenas allnnuees (RMA) fixé au 1 ci-dessus est aaplcipibe dnas les eitrenepss indépendamment du cnetnou et des résultats, qlues qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les slraaies eeffties prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aapipolictn s'effectue dnas les coidintnos prévues par les articles 31 et 32 de la conevoitnin clvietocle naonliate du 27 mai 1992.
3. Les dnooisipisits ci-dessus ne ceconnnret pas le pneernsol qui n'est puls en fctooinn dnas les eesrnittps à la dtae de sgrtniaue du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les

Accord du 27 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; La GEMA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; Le SAANTAM CFE-CGC ; Le SPCANA CFE-CGC ; La CFSV CFTC,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bequuas assurances21, rue Jules-Ferry93177 Boenalgt Cedex, par lttere du 10 jlliuet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Vu les ailtrecs 2, 31, 32 et 33 a de la cinnvtooen ctlvcoiele ntnlaaioe du 27 mai 1992,

femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

1. Il est rappelé que les elromyupes snot tenus d'assurer, puor un même tiarval ou puor un tavaral de vualr égale, l'égalité de rémunération etnre les fmmees et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er}ci-dessus est cormonfe à ce pcinripe et ne puet cndouire à des différences de trtenimeat ernre les fmeems et les hommes.

2. Au sien de cuhgae entreprise, les eolmrueyps 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 mtoerntt en ?uvre totues les mreuses uteils puor remédier à ces disparités salariales, aanvt 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 cooenvntin cotlelvcie nanoitale du 27 mai 1992, les praietaerns scaioux s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à aplepiuqr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er}ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tlnvarlaait dnas les DOM et dnot le coantrt de taviarl a été cnoclu hros de Frcnae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 29 avr. 2010

Rémunérations milmneias aeulenlns au 1^{er}jvainer 2010

(En euros.)

Classe	Salaire
1	16 780
2	17 820
3	20 560
4	24 400
5	28 840
6	38 120
7	51 830

Vu les acretils 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,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

1. Dnas le cdrae de l'article 33a) de la cnovntoein cletlovice nonlaiate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mmaneilis aennleuls (RMA) prévu à l'annexe II de ldaite coonetvinn est fixé, à eefft du 1^{er}jevanir 2011, conformément au taaalbu jniot au présent accord.
2. Le barème des rémunérations mniaemils aelennuls (RMA) fixé au 1° ci-dessus est acalbiplpe dnas les ertiprnsees indépendamment du coetnnu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les silareas ecffefits prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en apocaptliin s'effectue dnas les cnidtioons prévues par les aercltis 31 et 32 de la cenntvioon cvtiloeacle ntanaiole du 27 mai 1992.

3. Les dnositoispis ci-dessus ne ccnrenoent pas le peonesnl qui n'est puls en fnooticn dnas les eisenerprts à la dtae de sgatuirre du présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

1. Il est rappelé que les epuryemlos snot tuens d'assurer, puor un même traiavl ou puor un tvriaal de veluar égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est cnmofroe à ce picnrpie et ne puet cinourde à des différences de taeteirnmt ertne les femmes et les hommes.

2. Au sien de cuaqhe entreprise, les eropmulyes s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ernte les femmes 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 ctnionoven cioeclltve naitalnoe du 27 mai 1992, les prtreaeias siauocx s'engagent, dnas le cdrae du présent accord, à aluepqipr le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances taailvrnalt dnas les Dom et dnót le ctnraot de tarvail a été cncolu hros de Fanrce métropolitaine.

Accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FSFA ; Le GEMA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; Le SPACNA CFE-CGC ; La fédération de l'assurance CFE-CGC ; Le SNAATM CFE-CGC ; La FBA CFDT,
Organisations adhérentes signataires	UNSA bunaqes assurances21, rue Jules-Ferry93177 Baoelgnt Cedex, par ltetre du 10 jeulilt 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Vu les alirects 2,31,32 et 33 a de la connvoietn ceilvoltce notltnaae du 27 mai 1992 ;
Vu les atrlcies L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tiarval ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 reltaif 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 cdare de l'article 33 a de la cvnnooeitn ctoicelvlv naoitlane du 27 mai 1992, le barème des rémunérations manilemis anlleuens (RMA) prévu à l'annexe II de ltdiae cnottieovn est fixé, à effet du 1er jievenr 2012, conformément au tblaueu jnoit au présent accord.

2. Le barème des rémunérations mneimlias aleleunns (RMA) fixé au 1 ci-dessus est ailclapbpe dnas les etnrsperies indépendamment du coenntu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires efittcfees prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en aioitcaplpn s'effectue dnas les ctidonnois prévues par les acrteils 31 et 32 de la cntvoenoin citolevlce niatolane du 27 mai 1992.

3. Les dsiotniiposs ci-dessus ne conenecnrt pas le pnnosreel qui n'est puls en fitocnon dnas les eietrnrepps à la dtae de suiarntge du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2011

Rémunérations meilamnns anellneus au 1^{er}jvinear 2011

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 120
2	18 180
3	20 980
4	24 890
5	29 420
6	38 890
7	52 870

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

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

1. Il est rappelé que les euymelpros snot tuens d'assurer, puor un même taivrál ou puor un triaval de veualr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cfmorone à ce picnrpie et ne puet crdionue à des différences de trmaieentt ertne les fmemes et les hommes.

2. Au sien de cqhaue entreprise, les euypmleors 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 convoinetn ccllovitee naialtnoe du 27 mai 1992, les pnaietarres saicoux s'engagent, dnas le cdare du présent accord, à apquiepr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tanvlarliat dnas les DOM et dnót le carntot de tavrail a été cclnno hros de Fcnrae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 25 avr. 2012

Rémunérations memiainsl aenunels au 1er jiavenr 2012

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 480
2	18 570
3	21 430
4	25 420
5	30 040
6	39 710
7	53 980

Accord du 22 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	SNCAPA CFE-CGC ; CSFV CTFC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; SNAATAM CFE-CGC ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes signataires	UNSA bneaqus assurances21, rue Jules-Ferry93177 Bnoleagt Cedex, par lrtete du 10 jliulet 2014 (BO n°2014-34)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Vu les areictls 2, 31, 32 et 33 a de la ctoninevon cticvelole nanitaole du 27 mai 1992 ;
Vu les aleirtcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du taiarvl ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 ritlaef 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. 2013

1. Dnas le carde de l'article 33 a de la cnenitovon cticvoleive nmlaioate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mnimlaies aleluenns (RMA) prévu à l'annexe II de ladtie ctninvooen est fixé, à effet du 1er jeainvr 2013, conformément au taaelbu jonit au présent accord.
2. Le barème des rémunérations mnneilams anelnules (RMA) fixé au 1 ci-dessus est alpalipbce dnas les etieseprns indépendamment du connteu et des résultats, qeuls qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les seiralas efcetfifs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en apocalitin s'effectue dnas les coioindnts prévues par les actelirs 31 et 32 de la cnvotneion coeiltlve noaltaine du 27 mai 1992.
3. Les diosinsptios ci-dessus ne ceennrncot pas le penesornl qui n'est puls en ftnoicn dnas les etesiprrns à la dtae de snaiugre du présent accord.

Accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Vu les atleicrs 2,31,32 et 33 a de la conoievtnn ccoitvlele natoaine du 27 mai 1992 ;
Vu les alricets L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tiaarvl ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rieatlf 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. 2014

1. Dnas le crdae de l'article 33 a de la cvtennoion ccivlleote noatanile du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mltaimneis aeelnlnus (RMA) prévu à l'annexe II de ldiatc cvtoonenin est fixé, à eefft du 1er jeivanr 2014, conformément au taebalu jinot au présent accord.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

1. Il est rappelé que les eypoumelrs snot tenus d'assurer, puor un même tivaral ou puor un tvraial de vulear égale, l'égalité de rémunération ernte les fmmees et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est crnfome à ce pricipne et ne puet cdruinoe à des différences de ttemneirat etrne les feemms et les hommes.
2. Au sien de chqae entreprise, les elpoyrmeus s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ernte les fmeems 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 cenoinvton celovtilce nolaaaitne du 27 mai 1992, les preartienas suoacix s'engagent, dnas le cdare du présent accord, à auicleppr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tanalalvirt dnas les DOM et dnot le cnartot de tvaaril a été cconlu hros de Fnacre métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2013

Rémunérations meamlniis aulnleens au 1er jeainvr 2013

(En euros.)

Classe	Montant
1	17 690
2	18 800
3	21 650
4	25 680
5	30 340
6	40 110
7	54 520

2. Le barème des rémunérations mlnimaies aneulelms (RMA) fixé au 1 ci-dessus est ailppablce dnas les ernstnrpees indépendamment du centnou et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sraalies ecfftfes prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aipptciolan s'effectue dnas les cotdninois prévues par les ariltecs 31 et 32 de la ctonivonen ctloicvlee naaitolne du 27 mai 1992.
3. Les dptoiinosiss ci-dessus ne ccnreonent pas le pnsnoeerl qui n'est puls en fctoionn dnas les ernnipreses à la dtae de sagritnue 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 eroymupels snot tenus d'assurer, puor un même taiavrl ou puor un traiaavl de vuaelr égale, l'égalité de rémunération ernte les fmeems et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est corfnmoe à ce piircnpe et ne puet cdonuire à des différences de tnatiermet ernte les fmmees et les hommes.
2. Au sien de cqhae entreprise, les erlepouyms 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. 2014

Par dérogation à l'article 2 de la convnpteion citcolvele nnoiatlae du 27 mai 1992, les ptaeerirans sicuaos s'engagent, dnas le crade du présent accord, à aequlppr le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tlarnialavt dnas les DOM et dnot le coantrt de taraivl a été cloncu hros de Frcane métropolitaine.

(En euros.)

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2014

Rémunérations minlaiems aleunelns à efeft du 1er jivnaer 2014

Accord du 18 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FFSA ; GEMA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFE-CGC auensarcss ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Vu les aetlcris 2,31,32 et 33 a de la cnoetonvin ctvloielce natloanie du 27 mai 1992 ;
Vu les aerclits L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du taraivl ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rlietaf 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 cdare de l'article 33 a de la ceovinnotn clteloivce nlnotaiae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mlmaiens anlueenls (RMA) prévu à l'annexe II de lidate cntoenvoin est fixé, à effet du 1er jivnaer 2015, conformément au teblaau jniot au présent accord.
2. Le barème des rémunérations meianlmis aelnunels (RMA) fixé au 1 ci-dessus est abaicpplle dnas les eritprseens indépendamment du cenontu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sarleais ecffitfes prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aolcitippan s'effectue dnas les cidinnoots prévues par les aitelcrs 31 et 32 de la convtnioen coetllcive nilatoane du 27 mai 1992.
3. Les dsiitpnsois ci-dessus ne cenorennt pas le psrnneeol qui n'est puls en fioontcn dnas les eretprienss à la dtae de sirngutae 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

Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016

Signataires	
Patrons signataires	FFSA GEMA
Syndicats signataires	CSFV CFCTC Assurances CFE-CGC FBA CFDT

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Classe	Montant
1	17 870
2	18 990
3	21 810
4	25 860
5	30 560
6	40 400
7	54 910

1. Il est rappelé que les elemrpouys snot teuns d'assurer, puor un même traavil ou puor un tviaral de vaeulr égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est cmrfonoe à ce pincprie et ne puet ciunorde à des différences de taeernitmt entre les feemms et les hommes.
2. Au sien de cqhaue entreprise, les empeoryuls 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 1 janv. 2015

Par dérogation à l'article 2 de la cetoionvnn cvlolitece notlnaiae du 27 mai 1992, les paartnriees saicuox s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à aequlppir le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tavaianllrt dnas les DOM et dnot le cratont de tiarval a été cnclou hros de Fnarce métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Rémunérations milnmaeis anneleuls à eefft du 1er jeanvir 2015
(En euros.)

Classe	Montant
1	18 000
2	19 130
3	21 920
4	25 990
5	30 720
6	40 610
7	55 190

Vu les ailectrs 2, 31, 32 et 33 a de la cetioonnvn ccoivlltee nlaoitne du 27 mai 1992 ;
Vu les aceiltrs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tiraval ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 reaitlf 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 cdare de l'article 33 a de la cvtooeninn clvieoclte nlaontiae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations maleimins alunleens (RMA) prévu à l'annexe II de ldaite cvtoeinnon est fixé, à eefft du 1er jnieavr 2016, conformément au tableau jniot au présent accord.
2° Le barème des rémunérations miilmenas aluennles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est acilplpbae dnas les erenriepsts indépendamment du cnteonu et des résultats, qlues qu'ils soient,

des négociations d'entreprise sur les saareils effcetifs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en aicaloptpn s'effectue dnas les ctodnionis prévues par les actrlies 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.
3° Les dsonsiopits ci-dessus ne cocneernnt pas le pesronenl qui n'est puls en fnocntn dnas les enpteerirss à la dtae de srniatue 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 erpuoelmys snot tenus d'assurer, puor un même tarvial ou puor un taaivr de vealur égale, l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est cormnfoe à ce pcpiinre et ne puet crdnioe à des différences de tiaermetnt entre les femmes et les hommes.
2° Au sien de caquhe entreprise, les erlmopueys s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les peienatrras scaoix s'engagent, dnas le carde du présent accord,

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 atcrleis 2,31,32 et 33 a de la ctinnoeovn clcvtiolee nnalioiae du 27 mai 1992 ? ;
Vu les atirecls L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tarival ? ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 riltaef 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 cdare de l'article 33 a de la cevoninton cleoclvitie naolantie du 27 mai 1992, le barème des rémunérations meimainls aellnnues (RMA) prévu à l'annexe II de ltiade cinoteovnn est fixé, à effet du 1er javenir 2017, conformément au tebaalu joint au présent accord.
2° Le barème des rémunérations mainielms alnenules (RMA) fixé au 1° ci-dessus est apilbacpne dnas les eiernprests indépendamment du ctonneu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sliaeras eficfctefs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.
Cette msie en alptacipoin s'effectue dnas les citinonods prévues par les altciers 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.
3° Les dopsosinitis ci-dessus ne crneencont pas le pesoennrl qui n'est puls en fiocntn dnas les epteinersrs à la dtae de sigurnate du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

1° Il est rappelé que les elemurypos snot tnues d'assurer, puor

Accord du 15 mai 2018 relatif aux

à apqlupeir le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tairanalvlt dnas les DOM et dnnot le canrtot de taiavr a été ccnolu hros de Fnrace métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Rémunérations meilanms anleeunls à effet du 1er jvainer 2016

Classe	Montant (En euros.)
1	18 130
2	19 270
3	22 030
4	26 120
5	30 880
6	40 820
7	55 470

un même taviarl ou puor un tiraavl de vuelar 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 crofnome à ce pciirnpe et ne puet condirue à des différences de teaeimtrnt etnre les fmemes et les hommes.
2° Au sien de cuhqae entreprise, les emypeorlus s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les pterrienaas scuaioix s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à aeiqplur le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tvrnllaiaat dnas les DOM et dnnot le cnrtot de trvial a été clconu hros de Fcrane métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Rémunérations miealmins annelules à efeft du 1er jnveiar 2017

(En euros.)

Classe	Montant
1	18?320
2	19?470
3	22?210
4	26?330
5	31?130
6	41?150
7	55?920

rémunérations minimales pour 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 aitrlecs 2, 31, 32 et 33 a de la cevnoiotnn ccvtielloe ntnoilaae du 27 mai 1992 ;

Vu les atirlecs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tvarail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rliatef 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. 2018

1° Dnas le crade de l'article 33 a de la cnioovtenn cotlicleve nloantiae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations milnieams allenunes (RMA) prévu à l'annexe II de latide citoeonvnn est fixé, à eefft du 1er jvenair 2018, conformément au teabalu jonit au présent accord.

2° Le barème des rémunérations meilminas anuenlles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est acbppallie dnas les eptreiersns indépendamment du cnetonu et des résultats, qleus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saeilars etfffeics prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en atapilpocin s'effectue dnas les cditioonnns prévues par les aercilts 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dipnoisoitss ci-dessus ne cnceenonrt pas le psnrneeol qui n'est puls en fcnioitn dnas les eiesnerrtps à la dtae de satnuigre du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

1° Il est rappelé que les eerluopmys snot tnues d'assurer, puor

Accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UNSA bqauens et ansraesus ; CFE-CGC ancesrusas ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Vu les airetlcs 2, 31, 32 et 33 a de la conivneotn clilveotce nnoiaalte du 27 mai 1992 ;

Vu les atrlceis L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tavaril ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 rlaetif 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. 2019

1° Dnas le carde de l'article 33 a de la ctoniovenn ctllvceioe nlaionate du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mnlamieis alleneuns (RMA) prévu à l'annexe II de ltdaie cionvetnon est fixé, à eefft du 1^{er}javneir 2019, conformément au tealbau jnoit au présent accord.

2° Le barème des rémunérations memaliins anleuelns (RMA) fixé

un même tivraal ou puor un tairval de vleuar égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est comnfroe à ce pnrincipe et ne puet cirodnue à des différences de teeramnitt etrne les femmes et les hommes.

2° Au sien de chuaqe entreprise, les erlepomyus s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ernte les femmes et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les piaeratners sauoicx s'engagent, dnas le carde du présent accord, à alppqueir le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tarlvailnat dnas les DOM et dnot le crnoatt de tiarval a été clcnou hros de Frcnae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Rémunérations miilenmas anenluels à efeit du 1er jevinar 2018

(En euros.)	
Classe	Montant
1	18 540
2	19 710
3	22 440
4	26 600
5	31 450
6	41 570
7	56 480

au 1° ci-dessus est alialppbce dnas les etrsnpirees indépendamment du ctneonu et des résultats, qules qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les seraials eiffttecs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en apaitiplcon s'effectue dnas les cotdininos prévues par les aecirtls 31 et 32 de la cnvitroneon coliltecv nlotnaiae du 27 mai 1992.

3° Les doissitinpos ci-dessus ne cecoennnrt pas le pnnreesol qui n'est puls en foiontcn dnas les eeitsnperrs à la dtae de sintrguae 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 eremluopys snot teuns d'assurer, puor un même taarvil ou puor un tavaril de velaur égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est cofomrne à ce picirpne et ne puet cdroniue à des différences de ttreieamnt etrne les fmeems et les hommes.

2° Au sien de cahque entreprise, les euyrmeplos s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femems et les hommes.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Par dérogation à l'article 2 de la cennovotn ctlelocvie ntaeonlie du 27 mai 1992, les parnrteeias saocux s'engagent, dnas le crdae du présent accord, à alpuqiper le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tanriavallt dnas les DOM et dnót le canrott de tavairl a été cnolcu hros de Fcnare métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Protocole d'accord du 19 mai 2020 relatif aux rémunérations minimales pour 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFE-CGC aaerussncs ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Vu les alcrties 2, 31, 32 et 33 a de la ctevonnoin ccelotvile notaiane du 27 mai 1992 ;

Vu les aterlics L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tirvaal ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 reailtf 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. 2020

1° Dnas le carde de l'article 33 a de la covteoninn clciotevle notaaline du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mailniems alelnnues (RMA) prévu à l'annexe II de ltiade cvoinonten est fixé, à eefft du 1er jaeinvr 2020, conformément au tlabau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations mlmienias anenlleus (RMA) fixé au 1° ci-dessus est aialblcppe dnas les ereisnpetrs indépendamment du cntoneu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les sleiaars efffcetis prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en alpapticoïn s'effectue dnas les cnointoids prévues par les alitcers 31 et 32 de la cotneivonn cticvlolee naotlniae du 27 mai 1992.

3° Les dptsonoiisis ci-dessus ne cecnrneot pas le prnsnoeel qui n'est puls en fictoonn dnas les eetrspierns à la dtae de srgiunate du présent accord.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Accord du 3 juin 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	Assurances CFE CGC ; FBA CDFT ; UNSA banques,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Rémunérations mnalmiies anlneuls à efeit du 1er jvienar 2019

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 800
2	19 990
3	22 710
4	26 920
5	31 830
6	41 870
7	56 880

1° Il est rappelé que les eryumoples snot teuns d'assurer, puor un même taarvil ou puor un trviaal de vulaer égale, l'égalité de rémunération ernte les fmemes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est cmonrofe à ce prncipie et ne puet cnourdie à des différences de teeiramntn ernte les femmes et les hommes.

2° Au sien de caqhue entreprise, les eeumpolrys s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés ernte 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 cinonovten cceotlilve naltinoae du 27 mai 1992, les pirreeatans socaiux s'engagent, dnas le carde du présent accord, à apuqplier le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tavlnlraait dnas les DOM et dnót le ctarnot de tvairal a été cconlu hros de Frcnae métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe
Rémunérations miiiaemnlis annleeuls à efeit du 1er janevir 2020

(En euros.)

Classe	Montant
1	18 990
2	20 190
3	22 850
4	27 090
5	32 030
6	42 040
7	57 110

Vu les acelitrs 2, 31, 32 et 33 a) de la ctiennovon ctceloilve nitanoale du 27 mai 1992 ;

Vu les arieltcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du tviraal ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité pniroloslensfee ernte les femems et les hmeoms dnas les sociétés d'assurances du 2 obotcre 2020,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

1° ? Dnas le crade de l'article 33 a de la ctvoioennn cvllctieoe

nltaonaie du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mneilamis aeellnnus (RMA) prévu à l'annexe II de ltiade ctonionevn est fixé, à eefft du 1er jenaivr 2021, conformément au tlaebau jonit au présent accord.

2° ? Le barème des rémunérations mmalilneis aueenlnls (RMA) fixé au 1° ci-dessus est aalplbcpie dnas les eeentriprss indépendamment du cotnneu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saierals eeciftfs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en acioplaptin s'effectue dnas les cnooidtnis prévues par les aietcrls 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

1° ? Il est rappelé que les eepuloymrs snot tenus d'assurer, puor un même tvaiair ou puor un tavairl de vlear égale, l'égalité de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Ce pinpcie est défini à l'article 7-1 de l'accord mixité-diversité et égalité poileslornefsne ernte les feemms et les hmomes dnas les sociétés d'assurances du 2 oobcrte 2020.

Le barème des RMA fxie ? au 1° de l'article 1 ci-dessus est cmoronfe a ? ce pinpcie et ne puet cnudrioe a ? des différences de tnareimt etrne les femems et les hommes.

2° ? Il est rappelé les dniissotpios de l'article 7.2 « Mrsuees vainst à spieurmpr les écarts de rémunération injustifiés ernte les fmemes et les hemmos » de l'accord mixité-diversité et égalité pnilnseloeofsre ernte les femems et les hemoms dnas les sociétés d'assurances du 2 obcrtoe 2020, et ntneaommt le 7.2.2 « au nejavu de l'entreprise » :
? le dniigoastc des écarts de rémunération injustifiés est mené au sien de cahuqe entreprise, sur la bsae des éléments firunos par l'entreprise et prévus par les dsooiitinsps légales et réglementaires en vuuiger ;
? les ernersipets d'au mions 50 salariés pubielnt cquhae année l'index d'égalité sllaraiae calculé solen les modalités prévues par les dipotiinosss réglementaires en vigueur. En aiclapiotpn de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, losqure les résultats otebuns par l'entreprise, au reragd des iinutdreacs définis par la loi, se sineutt en deçà du naveiu de 75 poitns défini par décret, l'entreprise dpsoise d'un délai de 30 ans puor se mtttere en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obuetsns snot toujours en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior auplqpier

une pénalité financière ;
? la purtsoiue des mresues periss par les entreprises, prmai lqesleelus doivent feirugr des mesures de rgaptaatre saarlail si des écarts non justifiés snot erocne constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux ragtpraeats des écarts constatés, cosmismoin de sivui spécifique, ruvee de personnel...), vsie l'atteinte de l'égalité sriaaalle ertne les femems et les hommes, obioagltin de résultat désormais posée par la loi.

La mseure de cet ocjibetf est pirse en compte dnas le carde des négociations aleenunls oelobiitargs sur les rémunérations.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les preiratnaes sacoiux s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à aeiupqlpr le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1 ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances talarnlaivt dnas les DORM ? COM et dnot le cornatt de tvaairil a été cncolu hros de Fncare métropolitaine.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe
Rémunérations miiemlans aelnunels à effet du 1er jinvear 2021
(En euros.)

Classe	Montant
1	19 180
2	20 400
3	22 990
4	27 260
5	32 230
6	42 210
7	57 340

mnliames aullenens (RMA) prévu à l'annexe II de lidtae cvioenontn est fixé, à eefft du 1er janevir 2022, conformément au tbleaau jonit au présent accord.

2°?Le barème des rémunérations mleiaimns alneulens (RMA) fixé au 1° ci-dessus est apilabclpe dnas les erepsnetris indépendamment du connteu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les saairles effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en alpapiotcin s'effectue dnas les cdiinnoots prévues par les acrtlies 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

1°?Il est rappelé que les elerouymps snot tunes d'assurer, puor un même tivaarl ou puor un tiavral de vlear égale, l'égalité de rémunération enrne les fmmees et les hommes.

Ce pnipicre est défini à l'article 7.1 de l'accord Mixité-diversité et égalité pofnnreloelssie ernte les fmmees et les hmomes dnas les sociétés d'assurances du 2 ortbcoe 2020.

Le barème des RMA fixe? au 1° de l'article 1er ci-dessus est cformone a? ce piinpcie et ne puet crnoidue a? des différences de tairtenmt etrne les fmemes et les hommes.

2°?Il est rappelé les dtinspoisios de l'article 7.2 « Mureses vsanit à sprpuiemr les écarts de rémunération injustifiés etrne les

Protocole d'accord du 28 juin 2022
relatif aux rémunérations minimales
pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	UNSA bqueans et acnassreus ; CFE-CGC assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Vu les actlreis 2, 31, 32 et 33 a) de la cieotnnvon cetollicve natlanioe du 27 mai 1992 ;

Vu les aeiltrcs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du taiavrl ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité pesooesfrinlnle etrne les femems et les hemmos dnas les sociétés d'assurances du 2 oocrbte 2020,

il est covnenu ce qui siut :

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

1°?Dans le carde de l'article 33 a) de la ctonvoinen cvoitelcle nilnoatae du 27 mai 1992, le barème des rémunérations

femmes et les hommes » de l'accord Mixité-diversité et égalité plsoenosrenfle etre les femmes et les hmmeos dnas les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et nmnoeatmt le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

? le dingsoatic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sien de cuhae entreprise, sur la bsaie des éléments furnios par l'entreprise et prévus par les diniipososts légales et réglementaires en vuiguer ;

? les enprsrteits d'au mions cnqniaute salariés pnbuleit cuhae année l'index d'égalité saarliale calculé sleon les modalités prévues par les dioisipotsns réglementaires en vigueur. En aapiocltipin de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, luorsqe les résultats onubtes par l'entreprise, au regrad des itadcneurs définis par la loi, se sietunt en deçà du nveiau de 75 ptonis défini par décret, l'entreprise dosispse d'un délai de toirs ans puor se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obeunts snot toruojs en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior apqeulpr une pénalité financière ;

? la pusitorue des mreseus pseris par les entreprises, pmrai leselluqes dieovnt freugir des mserues de rtpagratæ sarlaial si des écarts non justifiés snot eorncé constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux ratgepaatrs des écarts constatés, ciommoisn de suivi spécifique, revue de personnel?), vsie l'atteinte de l'égalité slailraae entre les femmes et les hommes, oagtioibln de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet oebcitjf est psrie en cmopte dnas le cadre des négociations anuenels orilaoigbtes sur les rémunérations.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les paeriaetrns scaoix s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à apqpleur le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances trlnialaavt dnas les DROM-COM et dnnot le cnotart de travial a été clncou hros de Fanrce métropolitaine.

Protocole d'accord du 19 juin 2023
relatif aux rémunérations minimales
pour 2023

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; UNSA bnaequs auscnarse ; CFE CGC assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Vu les altreics 2, 31, 32 et 33 a) de la civnonoten ctoicvlele nltiaaone du 27 mai 1992,

Vu les atleircs L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité prelofnlneoise enrte les fmeems et les hemoms dnas les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

1°?Dans le carde de l'article 33 a) de la ctnevoonin covlcleite nltaoiane du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mialnmies aenlnleus (RMA) prévu à l'annexe II de ldtiae cotivnenon est fixé, à eefft du 1er javnier 2023, conformément au tbaaelu joint au présent accord.

2°?Le barème des rémunérations mimeinlas anneulles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est acllppibae dnas les epiertsners indépendamment du cenotnu et des résultats, qules qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les silreaas eefftecis prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Clause de réexamen
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Les peritas segratniais conviennent, qu'en cas de hsaue supplémentaire du Simc en 2022, les preientaras sauciox de la bahrne se réuniront de nouveau, et ce dnas les mieulelrs délais, aifn d'évaluer l'impact de ctete revalorisation, en ptiicauerlr sur les pieremrs nuveiax de rémunérations miimna fixés dnas le présent accord.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Rémunérations milianmes annuelles

À eefft du 1er jeinavr 2022.
(En euros.)

Classes	Montants
1	20 140
2	21 420
3	23 570
4	27 950
5	33 040
6	42 970
7	58 380

Cette msie en aiapipclton s'effectue dnas les ctdninioos prévues par les arietlcs 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

1°?Il est rappelé que les eumperloys snot tunes d'assurer, puor un même tvaail ou puor un tavaail de vluear égale, l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes.

Ce pripcine est défini à l'article 7.1 de l'accord « Mixité-diversité et égalité poniereslsifone ertne les fmemes et les hmmeos dnas les sociétés d'assurances » du 2 ocobrtre 2020.

Le barème des RMA fixe? au 1° de l'article 1er ci-dessus est cmofnroe a? ce pnpricie et ne puet crindoue a? des différences de tmareniet etnre les feemms et les hommes.

2°?Il est rappelé les dpoissioents de l'article 7.2 « Msreeus vnisat à spmuaepr les écarts de rémunération injustifiés etrne les femms et les hmomes » de l'accord « Mixité-diversité et égalité poseolnrilnesfe etrne les fmmees et les hemmos dnas les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020, et nntmoeamt le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

? le dinitaogsc des écarts de rémunération injustifiés est mené au sien de cauhae entreprise, sur la bsaie des éléments fruions par l'entreprise et prévus par les dosisntpois légales et réglementaires en vuiguer.

? les ensrpieters d'au mnois cquanitne salariés plubneit cuhae année l'index d'égalité salaailre calculé sleon les modalités prévues par les dtpsoiioosns réglementaires en vigueur. En apiopailtch de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, lroqsue les résultats obutnes par l'entreprise, au rrgaed des idecaruints définis par la loi, se sutneit en deçà du niaveu de 75 pntios défini par décret, l'entreprise dspisioe d'un délai de toris ans puor se metrtre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats otbneus snot touojurs en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior aiqulepepr une pénalité financière.

? la plusortue des meeruss periss par les entreprises, pamri llléesqueus dinovet fuerigr des meuress de rartpatgae saliaarl si des écarts non justifiés snot eocncé constatés (telles

qu'enveloppe dédiée aux raaagtptrtes des écarts constatés, cimosiomsn de suivi spécifique, ruvee de personnel...), vsie l'atteinte de l'égalité slalraaie entre les fmemes et les hommes, oogiibtlan de résultat désormais posée par la loi.

Afin de sppmeriur ces écarts sariaaulx injustifiés, les eerinpestrs prnrodnet les anctois cvtrcreoeis nécessaires (accords, plans, bdtgeus dédiés?) dnas le crade de l'animation de luer dagiolue sicoal et de luer pqoitliue salariale.

Par ailleurs, les paatreeirns saciuox de la bnrcahe ont décidé de cinfoer à l'OEMA une étude qiavatuilte sur la sioiauttn comparée des femmes et des heomms dnas la bhncrae des sociétés d'assurances de manière à iindiefetr les mrsuees de srsupseiopn des écarts injustifiés miess en plcae dnas les etenisreprs et cllees qui sienaert à développer puor y parvenir. Les résultats de cttee étude seonrt communiqués aux pratineears sociaux.

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. 2023

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les pertaranies sucaoix s'engagent, dnas le cadre du présent accord, à aqilpuer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances tlaanravlit dnas les DORM ? COM et dnot le cotarnt de taavirl a été cnoclu hros de Facrne métropolitaine.

Article 4 - Revalorisation du Smic
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Protocole d'accord du 19 juin 2024
relatif aux rémunérations minimales
pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; CFE-CGC assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Vu les aiecltrs 2, 31, 32 et 33 a de la coniontevn civcltloe nntoaaie du 27 mai 1992 ;

Vu les aeclrits L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du traavil ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité plnlenrlifossee entre les femems et les hmoems dnas les sociétés d'assurances du 2 oortcbe 2020,

il est conenvu ce qui siut :

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

1°?Dans le cadre de l'article 33 a de la ctvioeonnn coetlclvie nanlaoite du 27 mai 1992, le barème des rémunérations mmlinaeis aluenents (RMA) prévu à l'annexe II de ltidae conoetvnnin est fixé, à efeit du 1er javeinr 2024, conformément au tlebaau jniot au présent accord.

2°?Le barème des rémunérations mlamieins allneeuns (RMA) fixé au 1° ci-dessus est acapblilpe dnas les etrsiperens indépendamment du cneotnu et des résultats, qelus qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les slraaies eteiffcs prévues par l'article L. 2242-1 du cdoe du travail.

Cette msie en aiiacoppltn s'effectue dnas les cinodionts prévues par les alrteics 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dnas l'hypothèse où le pimerer niaveu de la rémunération mniialme aneulnle (RMA) searit inférieur au Smic, les piantraeres siacuox se réuniront dnas les cnnodtiios prévues par la loi.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe
Rémunérations mnaeimlis anulneles à efeit du 1er javeinr 2023
(En euros.)

Classes	Montants
1	21 150
2	22 500
3	24 280
4	28 790
5	34 040
6	43 830
7	59 550

1°?Il est rappelé que les erepuomlys snot teuns d'assurer, puor un même travial ou puor un tarvial de vuaelr égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

Ce pinirce est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité plesilofnseorne entre les fmemes et les hmoems dnas les sociétés d'assurances du 2 oboctre 2020.

Le barème des RMA fixe? au 1° de l'article 1er ci-dessus est cofronme a? ce pnpicrie et ne puet cduinore a? des différences de tairmtnet entre les fmeems et les hommes.

2°?Il est rappelé les dniistpoisos de l'article 7.2 « Meesurs vnsait à smuieprpr les écarts de rémunération injustifiés entre les fmemes et les hoemms » de l'accord mixité-diversité et égalité plsienefoornsls entre les feemms et les hmemos dnas les sociétés d'assurances du 2 oobrtce 2020, et nnaomemtt le 7.2.2 « Au nveaiu de l'entreprise » :

? le dstniagioc des écarts de rémunération injustifiés est mené au sien de chquae entreprise, sur la bsae des éléments frunois par l'entreprise et prévus par les dnisptiosois légales et réglementaires en vuueigr ;

? les etnpresies d'au mnois caiuntqne salariés puinbelt cuqahe année l'index d'égalité slairalae calculé soeln les modalités prévues par les dtiisopnosis réglementaires en vigueur. En aaplpiooctn de l'article L. 1142-10 du cdoe du travail, lorsque les résultats outbnes par l'entreprise, au raregd des icrautdneis définis par la loi, se sieuntt en deçà du neaviu de 75 pionts défini par décret, l'entreprise dopsise d'un délai de trios ans puor se prtete en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats otneubs snot tuoroujs en deçà de ce niveau, l'employeur puet se vior aupilpger une pénalité financière ;

? la poisuture des muesres periss par les entreprises, pmari lelusleqes dinovet fruiegr des museres de rrtagtaape sarilaal si des écarts non justifiés snot eorone constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux ragerptatas des écarts constatés, cimomosmsin de suivi spécifique, reuve de personnel?), vsie l'atteinte de l'égalité sralilaae entre les femmes et les hommes, oigbioaltn de résultat désormais posée par la loi.

Afin de suiipeprmr ces écarts sraaauiulx injustifiés, les eerptsnrirs prnrodnet les aiocnts crivecteurs nécessaires (accords, plans, bgdetus dédiés?) dnas le cadre de l'animation de luer dlgoiuae sioacl et de luer piitloque salariale.

Par ailleurs, les paearertnis saciuox de la bcnrahe ont décidé de confier à l'OEMA une étude qiilaauvttte sur la suitiaton comparée des femmes et des hmeoms dnas la brchane des sociétés d'assurances de manière à iindfetr les meersus de soesisrppun des écarts injustifiés miess en pcale dnas les eiesentrps et celes

qui s'agit de développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

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. 2024

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les entreprises saucoux 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 critère de travail a été reconnu hors de France métropolitaine.

Article 4 - Revalorisation du Smic
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les entreprises saucoux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

Signataires	
Patrons signataires	FFA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; UNSA banques-assurances ; CFE-CGC assurance,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la loi relative à l'égalité professionnelle du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1er - Barème des rémunérations minimales annuelles
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la loi relative à l'égalité professionnelle du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de l'accord ci-dessus est fixé, à effet du 1er janvier 2025, 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 mesure est applicable s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la loi relative à l'égalité professionnelle du 27 mai 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

1° Il est rappelé que les entreprises ont l'obligation, 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

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe
Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2024
(En euros.)

Classes	Montants
1	21 900
2	23 290
3	24 820
4	29 430
5	34 790
6	44 490
7	60 450

égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixe, au 1° de l'article 1er ci-dessus est déterminé 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 constat des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
? les entreprises d'au moins cent salariés prennent chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
? la mise en œuvre des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de ratification si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux recrutements des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel?), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prennent les actions nécessaires (accords, plans, budgets dédiés) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude quantitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les écarts constatés des écarts injustifiés mis en place dans les entreprises et celles qui s'engagent à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 - Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et aux collectivités d'outre-mer (COM)
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Par dérogation à l'article 2 de la loi relative à l'égalité professionnelle du 27 mai 1992, les entreprises saucoux 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

tnilvrllaat dnas les DROM-COM et dnot le crontat de tavrial a été
clocnu hros de Fanrce métropolitaine.

Article 4 - Revalorisation du Smic
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, modifié
par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dnas l'hypothèse où le
preimer neaviu de la rémunération mnliimae alnuléee (RMA)
sierat inférieur au Smic, les peaeatinrrs saccoiux se réuniront dnas
les cinodiotns prévues par la loi.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Annexe
Rémunérations mmlieains aeelunnlis à effet du 1er jaivenr 2025
(En euros.)

Classes	Montants
1	22 230
2	23 640
3	25 070
4	29 720
5	35 140
6	44 670
7	60 690

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 12 juillet 1993

En vigueur en date du 7 août 1993

Article 1er

Sont rudenes obligatoires, puor tuos les euyomrples et tuos les salariés coimprs dnas son cmhap d'application, les disontpoiss de :

- la cnenitoovn cectlvoile nonaltaie des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 susvisée (5 annexes) complétée par 9 acdcros de même date.

A l'exclusion ;

- du drnieer treit de l'article 2 ;

- des teerms : " saatinirge de la présente ciovnotenn " finragut au quatrième alinéa de l'article 14 ;

- les mtos : " simultanément au paln pseeorinsfnol nniotaal et " fungarit à l'article 26 ;

- de l'article 43 rliatef à l'épargne-congés ;

- des mtos : " en pnircpie " fgjarunt au quatrième alinéa de l'article 46 ;

- du drieenr alinéa de l'article 48 ;

- des terems : " réalisé au sien de celle-ci " fnairugt au pinot II 2 de l'accord caaiptl temps-formation ;

- du drneier alinéa du pinot II 3 de l'accord capiatl temps-formation.

L'article 19 est étendu suos réserve de l'application des atericls L. 423-3 et L. 433-2 du cdoe du tvarail ;

L'article 37 est étendu suos réserve de l'application des ariltces L. 212-1 et L. 212-7 du cdoe du tavairl ;

L'article 44, pemeir tiret, est étendu suos réserve de l'application des aleitrcs L. 212-5, L.-212-5.1, L. 212-6 du cdoe du tavrial ;

L'article 50 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 221.4.1 du cdoe du triaavl ;

L'article 59, alinéa 2, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du taarivl ;

L'article 64 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 434-1, alinéa 4, du cdoe du tiavarl ;

L'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-45 du cdoe du taavirl ;

ARRETE du 16 décembre 1997

En vigueur en date du 31 déc. 1997

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, puor tuos les emupoeryls et tuos les salariés coprmis dnas le champ d'application de la coivtonnen collective, les dnstiospois de l'accord du 10 julelt 1997 riletat au capital de tmeps de fimotaron cnoclu dnas le carde de la ctivonnoen cvlocietle susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 8 finaxt une dtae lmiite d'admission au bénéfice du dispositif.

L'article 12 est elxcu ainsi que les tmeers : " au 31 décembre 1999 " fngriaut à l'article 14.

Le preiemr alinéa de l'article 79 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-41 du cdoe du triaavl ;

Les aciretls 82 et 88, alinéa 2, snot étendus suos réserve de la loi n° 78-49 du 19 jvneiar 1978 (art. 7 de l'accord annexé) ;

L'article 90 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 321-14 du cdoe du tavairl ;

L'article 92 est étendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvianer 1978 (art. 5 de l'accord annexé) ;

L'article 93, peiemrr alinéa du paghaarrpe a est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du cdoe du tvarial ;

L'annexe I, paaarrphge c, deuxième alinéa est étendue suos réserve de l'application de lalcitre L. 133-1 du cod du taarivl ; L'accord du 27 mai 1992 reatilt à l'accès aux fotmiaorns dolmetpnais de l'ENAS et l'AEA, dierenr alinéa, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tarival ;

Le pnoit I de l'accord du 27 mai 1992 rteilaf au faecnnenimt des activités solaeics et cctrlleeuus des comités d'entreprise est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 432-9 du cdoe du taivral ;

Le pniot 4 de l'accord du 27 mai 1992 ritleaf au fenmacnenit des activités siloaecs et cletruellus des comités d'entreprise est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du tiaavrl ;

L'article 3-4 de l'accord vie calrettolucne du 27 mai 1992 ralteif aux meoyns des sidanycts aïsni que le dneieer alinéa de l'accord du 27 mai 1992 riatlf à la cnrotoubitin des eryumpoles au fnicmenenat de la ftorimoan pleolsnfreonise ctuonnie snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail ;

Le point II de l'accord cataipl temps-formation est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 900-4-1 du cdoe du taavirl et du décret n° 92-1075 du 2 obrocte 1992 rtliaef au blian de compétences ;

Le denreir alinéa du point 7-1 de l'accord caitapl temps-formation est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et stcinnoas de cttee ctnoeionvn cectlvlloe et des arccods la complétant est fatie à compter de la puocaltbin du présent arrêté puor la durée rsenatt à couirr et aux codintions prévues par liadte convention.

Article 3

Le deuiectr des ratonlies du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oceiffil de la République française.

Article 2

L'extension des efefts et saitnnos de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la piitcbuloan du présent arrêté puor la durée rtasnet à criour et aux cnodntios prévues par lidet accord.

Article 3

Le drtcieuer des ritoenals du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oiiffel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Blutieln oceffil du ministère, fucailcse Cvoinnentos ccovleliets n° 97-44 en dtae du 10 décembre 1997, dblinipose à la Dcitroein des Juonruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 44 F.

ARRETE du 10 février 1998

En vigueur en date du 19 févr. 1998

Alritce 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eroemylups et tuos les salariés crmoips dnas le cmhap d'application de la cooveinntn clvtecloie nniloaate des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les ditssopoinis de l'avenant n° 2 du 16 seemprtbe 1997 (Modification de cntreais ailecrts de la cvnotinoen collective) à la cnotnivoen cvcoleilte noniatlae susvisée.

L'article 79 bis est étendu suos réserve de l'application des dsnioliptsos de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le pmreier alinéa de l'article 83 est étendu suos réserve de l'application des diopistsonis de l'article L. 122-24-4 du cdoe du travail.

ARRETE du 19 octobre 1999

En vigueur en date du 30 oct. 1999

Article 1^{er}

Sont rnedues obligatoires, puor tuos les epymleruos et tuos les salariés compris dnas le camhp d'application de la ceitoonnvn clveitloce notailnae des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les dinsiptosois du prlocotoe d'accord du 22 smteprebe 1999 (Dérogation crennaocnt le tpmes de triaval en vue du buceanlemst des systèmes ifamnoqturis et thcueneiqs puor le psgasae à l'an 2000), clocnu dnas le crade de la ctevnoinon cvlelitcoe nitnlaoe susvisée.

Article 2

ARRETE du 11 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Actlrie 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les emouplryes et tuos les salariés cmrpois dnas le champ d'application de la convneiotn clolcteive naoinalte des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les distspnoiois du polocotre d'accord du 5 jenavir 2000 (vie contractuelle, myoens puor les syndicats) ccolnu dnas le cdare de la ctnevvoin celoctlvie nltiaaone susvisée.

Atlcire 2

L'extension des etfeis et snincotas de l'accord susvisé est fiata à

ARRETE du 13 avril 2001

En vigueur en date du 13 avr. 2001

Atrilce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eeymolrpus et tuos les salariés coimprs dnas le cmhap d'application de la cntivoeonn ctclvieloe nnatialoe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les doinoitissps de l'accord du 17 nmebrvoe 2000 (capital de temps-formation) cconlu dnas le cadre de la coiotvnenn cevltcloie nnoalita susvisée, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 14 (modalités de pirse en chagre par OPCASSUR) du crhtaie IV

Aiclrite 2

L'extension des efefts et sanitoncs de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pclotbauini du présent arrêté puor la durée retanst à cruior et aux ctoniindos prévues par ledit avenant.

Actilre 3

Le dteeircur des rltaeonis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ofiifcel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bluteiln oeiifcfl du ministère, fuclscaie Ctonvoinnes coeitvllecs n° 97-46 en dtae du 17 décembre 1997, diiolsnbpe à la Drticeoin des Juoraunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des etfeis et socnnitas de l'accord susvisé est ftiae à detar de la piatoiucbln du présent arrêté puor la durée rtnaset à cruior et aux cdniitoons prévues par leidt accord.

Article 3

Le duericter des rletonias du travial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bltlieun officil du ministère, fcuscliae Cootnvneins cvtecllieos n° 99-35 en dtae du 1^{er} ocotrbre 1999, dsobnliipe à la Dciiteorn des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

dtaer de la poilautbicn du présent arrêté puor la durée rteanst à cruior et aux cniotoidns prévues par liedt accord.

Atclire 3

Le deretuicr des rtelanios du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ocffiicl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'accord susvisé a été publié au Bielutln oeficil du ministère, flcaccsiue Cnvnetnioos celiocvelts n° 2000/16 en dtae du 15 mai 2000, dlponibisie à la Diteciorn des Jaounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

(processus d'accès à la framotoin et au faemneinnct d'OPCASSUR) de l'accord.

L'alinéa 1er de l'article 6 (utilisation du ctaipal temps-formation et tmeps de travail) du cpthraie II (mise en oeuvre) est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

Arltice 2

L'extension des efftes et sicaotnns de l'accord susvisé est fiata à dater de la pcaitoulbn du présent arrêté puor la durée rastent à

cirour et aux cdonintois prévues par ledit accord.

Arcitle 3

Le drectuir des raetnlois du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oifiefcl de la République

ARRETE du 10 juin 2002

En vigueur en date du 10 juin 2002

Artilce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eemroyulps et tuos les salariés cmopris dnas le chmap d'application de la cnioevotnn cetlilovce noatlinaie des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les distnipiosos du pcoorotle d'accord du 14 décembre 2001 poerrnaogt l'accord du 17 nrmveboe 2000 (capital de temps-formation) clcnou dnas le crdae de la ceoitvnonn cvttilcoee nnioaatle susvisée.

L'alinéa permier de l'article 6 (utilisation du ciatapl temps-formation et tmeps de travail) du carhptie II (mise en oeuvre) de l'accord du 17 noebmrve 2000, prorogé par le prooltcoe d'accord du 14 décembre 2001, est étendu suos réserve de l'application du de l'alinéa 2 de l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Arctile 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les emplryoeus et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la cievtoonnn clevoitcle nntiaaoe des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, les doniitoipsss de l'accord du 26 sepmbtere 2003 poorenrgat l'accord du 17 nrveobme 2000 (capital de tepms de formation), cnoclu dnas le cadre de la cninovoten covctlelie ntiolanae susvisée.

Atrclie 2

française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blitelun oifiefcl du ministère, falicscue Cnvooninets clveioteccls n° 2000/51 en dtae du 18 jvaieyr 2001, dpnislboie à la Dretciion des Jauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

Acitlre 2

L'extension des eetffs et snoanicts de l'accord susvisé est ftiae à dater de la pultiaobcin du présent arrêté puor la durée rasetnt à coirur et aux codnoiints prévues par ledit accord.

Actlire 3

Le dreuticer des rlnoaetis du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oifefcil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buliteln ofeficil du ministère, fiuslacce Ceotnvinnos clleoicvts n° 2002/05 en dtae du 1er mras 2002, dlpnibiose à la Dieotricn des Jruoanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'extension des efetfs et stnnicoas de l'accord susvisé est fiate à dtear de la pbctailioun du présent arrêté puor la durée rtaenst à criur et aux cnioitdnos prévues par ldeit accord.

Atricle 3

Le diectruer des rtnoaleis du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonarl oeifcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blietltn ofeicfil du ministère, fulciacse cnnitoovnes cllevctoeis n° 2003/47, dpsibnlloe à la Deiitrcn des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piams Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

